PODLASKI ABSOLWENT

Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

ANALIZA SYTUACJI W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W LATACH 2010 – 2012

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU

Białystok 2014

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Podlaskie

URZĄD PRACY

UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Podlaskie Obserwatorium
Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych

PODLASKI ABSOLWENT

ANALIZA SYTUACJI W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W LATACH 2010 – 2012

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

ZESPÓŁ AUTORSKI:

dr Katarzyna Dębkowska – Politechnika Białostocka
dr Urszula Widelska – Politechnika Białostocka
dr Jarosław Kilon – Politechnika Białostocka
dr Jacek Marcinkiewicz – Uniwersytet w Białymstoku
dr Ewa Chodakowska – Politechnika Białostocka
mgr Adam Mirosław Walicki – IBiA VIVADE Sp. z. o.o.
mgr Anna Raczkowska – IBiA VIVADE Sp. z. o.o.
Monika Garwolińska – IBiA VIVADE Sp. z o.o.
mgr Mateusz Moczydłowski
mgr Małgorzata Paszko

REDAKCJA NAUKOWA:

dr Agnieszka Muzyk

RECENZJA:

dr Cecylia Sadowska-Snarska

OKŁADKA:

Małgorzata Błażejewska-Buczyńska

ISBN 978-83-62258-66-6

© COPYRIGHT BY WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W BIAŁYMSTOKU

BIAŁYSTOK 2014

Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu:

„PODLASKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY I PROGNOZ GOSPODARCZYCH"

współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działania 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie, podziałania 8.1.4 Przewidywania zmiany gospodarczej

Wykonawca badania:

Instytut Badań i Analiz VIVADE Sp. z o.o.

Druk i oprawa: Druk-24h.com.pl

www.obserwatorium.up.podlasie.pl

Wydanie I

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

SPIS TREŚCI

Wstęp 5

1. Metodologia badań 7

1.1. Cele badań 7

1.2. Metody i techniki badawcze 10

2. Szkolnictwo zawodowe jako forma kształcenia – rozwiązania polskie i europejskie 24

2.1. Europejski system kształcenia zawodowego 24

2.2. System kształcenia zawodowego w Polsce 33

2.3. System uznawania kwalifikacji zawodowych – kontekst polski i europejski 43

Podsumowanie 47

3. Skuteczność i efektywność kształcenia zawodowego w województwie podlaskim 48

3.1. Zakres i formy kształcenia zawodowego w województwie podlaskim 48

3.2. Analiza rodzajów i zdawalności egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe 56

3.3. Pomiar efektywności kształcenia 66

3.4. Ocena działań szkół zawodowych w zakresie jakości kształcenia 71

Podsumowanie 81

4. Ocena sytuacji absolwentów szkół zawodowych województwa podlaskiego na rynku pracy 82

4.1. Analiza sukcesów i przyczyn niepowodzeń absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy 82

4.2. Sytuacja absolwentów w zawodach najczęściej i najrzadziej rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy 89

4.3. Praktyczne i teoretyczne przygotowanie absolwentów do wykonywania zawodu 93

4.4. Motywy wyboru kierunku kształcenia lub kontynuacji kształcenia 99

4.5. Ścieżki kariery zawodowej absolwentów szkół zawodowych 106

4.6. Ocena warunków zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych 119

4.7. Prognoza sytuacji absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy 123

Podsumowanie 129

5. Zdolności kooperacyjne szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim 132

5.1. Aktualny a pożądany zakres współpracy pomiędzy sferą edukacji a praktyką gospodarczą z perspektywy przedstawicieli szkół zawodowych 132

5.2. Aktualny a pożądany zakres współpracy pomiędzy sferą edukacji a praktyką gospodarczą z perspektywy pracodawców 135

5.3. Wizerunek szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim w budowaniu relacji pomiędzy sferą edukacji i praktyki gospodarczej 144

5.4. Dobre praktyki w zakresie współpracy szkół zawodowych z praktyką gospodarczą – analiza case studies 151

Podsumowanie 164

6. Przyszłość kształcenia zawodowego w województwie podlaskim – wyniki badań eksperckich 165

6.1. Rozwój szkolnictwa zawodowego z perspektywy sfery edukacji i biznesu 165

6.2. Scenariusze rozwoju kształcenia zawodowego w województwie podlaskim – badania foresight 172

Podsumowanie 181

7. Analiza SWOT szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim 183

7.1. Analiza SWOT dla zasadniczych szkół zawodowych 183

7.2. Analiza SWOT dla techników 197

7.3. Analiza SWOT dla policealnych szkół zawodowych 212

Wnioski i rekomendacje 223

Bibliografia 234

Spis tabel 236

Spis wykresów 241

ANEKS 243

Załącznik 1. Ankieta do absolwentów szkół ponadgimnazjalnych 243

Załącznik 2. Ankieta do pracodawców 252

Załącznik 3. Scenariusz indywidualnych wywiadów pogłębionych IDI z nauczycielami przedmiotów zawodowych 258

Załącznik 4. Scenariusze grupowych wywiadów zogniskowanych FGI 259

Załącznik 5. Kwestionariusze oceny czynników STEEPVL 261

Załącznik 6. Kwestionariusze oceny tez w badaniu Delphi 264

Załącznik 7. Scenariusz debaty oksfordzkiej 266

Załącznik 8. Publiczne szkoły ponadgimnazjalne i policealne w woj. podlaskim 267

WSTĘP

Oddana do rąk Państwa publikacja jest efektem badania sytuacji w zakresie kształcenia zawodowego w województwie podlaskim w latach 2010-2012, przeprowadzonego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku w ramach Podlaskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych. Jednym z kluczowych produktów Obserwatorium jest produkt pn.: „PODLASKI ABSOLWENT". Przedłożony dokument stanowi kontynuację systematycznych badań monitorujących aktywność absolwentów podlaskich szkół ponadgimnazjalnych na regionalnym rynku pracy. W latach 2009-2013 zostały opublikowane: „Analiza losów zawodowych absolwentów szkół wyższych, wybranych kierunków, którzy ukończyli naukę w roku akademickim 2008/2009", „Badanie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz szkół wyższych zawodowych kształcących w zawodach budowlanych", „Badanie losów zawodowych absolwentów szkół wyższych województwa podlaskiego, kierunków: informatycznych, turystycznych i medycznych, którzy ukończyli naukę w latach 2009-2011" oraz „Badanie losów zawodowych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych województwa podlaskiego, kształcących w zawodach technicznych i inżynierskich związanych z branżą maszynową, którzy ukończyli naukę w latach 2010-2012". Przedkładany dokument stanowi ważne uzupełnienie dotychczasowego dorobku badawczego w zakresie potrzeb i specyfiki podlaskiego rynku pracy.

Opracowanie składa się z ośmiu rozdziałów, wstępu, wniosków i rekomendacji. Struktura publikacji nawiązuje do celów szczegółowych badania, każdorazowo uwzględniając specyfikę badanych absolwentów szkół zasadniczych zawodowych, średnich zawodowych i policealnych zawodowych.

Rozdział pierwszy ma charakter metodologiczny. Dokonano w nim charakterystyki przedmiotu i celu badania oraz zaprezentowano wykorzystane w procesie badawczym metody i techniki gromadzenia oraz przetwarzania danych.

Rozdział drugi opisuje szkolnictwo zawodowe jako formę kształcenia w perspektywie rozwiązań europejskich i polskich. Rozdział ten został stworzony w oparciu o analizę *desk research*, na podstawie danych pochodzących ze źródeł literaturowych i internetowych zawierających raporty i analizy, których treść nawiązuje do badanego zagadnienia.

Rozdział trzeci dotyczy uwarunkowań rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim. Ta cześć opracowania powstała głównie w oparciu o analizę danych zastanych. Przy powstawaniu tego rozdziału posłużono się dokumentami strategicznymi województwa podlaskiego. Ponadto w rozdziale wskazano podobieństwa i różnice szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim ze szkolnictwem tego typu w kraju i Europie.

Rozdział czwarty jest próbą oceny skuteczność i efektywność kształcenia zawodowego w województwie podlaskim. Przedstawiono tu analizę rodzajów i zdawalności egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe absolwentów szkół zawodowych. Istotną częścią tego rozdziału jest próba pomiaru efektywności kształcenia zawodowego dokonana za pomocą metody DEA. W rozdziale dokonano również oceny działań szkół w zakresie jakości

kształcenia. Przy powstawaniu rozdziału wykorzystano dane Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży oraz wyniki przeprowadzonych badań ilościowych wśród absolwentów. Wnioskowanie poparto również wynikami badań jakościowych.

Rozdział piąty dotyczy oceny sytuacji absolwentów szkół zawodowych województwa podlaskiego na rynku pracy. Treści tego rozdziału zostały poparte wynikami przeprowadzonych badań ilościowych wśród absolwentów oraz pracodawców.

W rozdziale szóstym przestawione zostały zdolności kooperacyjne szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim. Opisany został aktualny i pożądany zakres współpracy z perspektywy przedstawicieli szkół zawodowych i pracodawców. Ponadto w rozdziale przedstawione zostały przykłady dobrych praktyk w zakresie współpracy szkół zawodowych z praktyką gospodarczą. Rozdział powstał głównie w oparciu o wyniki badań jakościowych.

Rozdział siódmy dotyczy przyszłości kształcenia zawodowego w województwie podlaskim. Rozdział powstał w oparciu o wyniki badań eksperckich (metoda Delphi, badania foresight). Przedstawiono tu również prognozy liczby absolwentów szkół zawodowych bazujące na danych z Kuratorium Oświaty w Białymstoku.

Ostatni rozdział, ósmy stanowi analiza SWOT szkolnictwa zawodowego sporządzona dla każdego poziomu kształcenia.

Opracowanie kończą wnioski oraz rekomendacje w wyłonionych obszarach.

Uzupełnieniem i integralną częścią raportu jest płyta CD zawierające szczegółowe zestawienia oraz dane źródłowe w postaci plików w formacie MS Excel, które ze względu na swą objętość nie mogły być zamieszczone bezpośrednio w niniejszym opracowaniu.

Pozyskanie wiedzy na temat sytuacji w zakresie kształcenia zawodowego ma duże znaczenie dla rozwoju województwa podlaskiego. Przedstawiony raport adresowany jest zarówno do uczniów i do szkół ponadgimnazjalnych (zasadniczych zawodowych, średnich zawodowych i policealnych) oraz pracodawców, dla których absolwenci badanych poziomów kształcenia stanowią kluczową grupę pracowników. Opracowanie stanowi również źródło potencjalnej wiedzy dla osób kierujących szkołami, specjalistów rynku pracy oraz decydentów odpowiedzialnych za kształcenie zawodowe na poziomie ponadgimnazjalnym.

1. METODOLOGIA BADAŃ

1.1. CELE BADAŃ

Dotychczas przeprowadzane przez WUP w Białymstoku w ramach prac Podlaskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych badania losów absolwentów różnych kierunków potwierdzają konieczność przeprowadzenia analizy sytuacji w zakresie kształcenia zawodowego. Wyniki tych badań wskazują na niejednokrotnie występujący brak kompatybilności pomiędzy programami nauczania w szkołach zawodowych a oczekiwaniami pracodawców. Diagnoza aktualnego stanu szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim wydaje się być jednym z głównych priorytetów badawczych, nie tylko ze względu na zmiany potrzeb edukacyjnych w wymiarze społecznym, ale przede wszystkim ze względu na zakres potrzeb rynku pracy. Dostosowanie systemu edukacji do zmian rynku pracy staje się szczególnie istotne ze względu na wysoką stopę bezrobocia notowaną w województwie podlaskim oraz potrzeby gospodarcze regionu.

Sytuacja kształcenia zawodowego jest istotna z punktu widzenia wielu podmiotów: ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, absolwentów szkół zawodowych, dyrektorów i nauczycieli ze szkół zawodowych, pracodawców oraz innych podmiotów związanych z kształceniem zawodowym. Dlatego przyjęto w badaniu różnorodny zakres podmiotowy analizy (Rysunek 1).

Rysunek 1. Podmiotowy zakres analizy

Źródło: opracowanie własne na podstawie Szczegółowego Opisu Przedmiotu Zamówienia na przeprowadzenie analizy sytuacji w zakresie kształcenia zawodowego w województwie podlaskim, w ramach produktu „Podlaskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych" pn.: „Podlaski Absolwent".

Cele główne przeprowadzanej analizy sytuacji w zakresie kształcenia zawodowego w województwie podlaskim były następujące:

(C1) Uzyskanie oceny sytuacji w obszarze szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim;

(C2) Utrzymanie aktualnych baz danych o absolwentach kształcenia zawodowego wchodzących na rynek pracy;

(C3) Przeanalizowanie losów zawodowych absolwentów kształcenia zawodowego w województwie podlaskim, jako rezultatu nabywania kwalifikacji zawodowych w funkcjonującym systemie kształcenia zawodowego.

Dla optymalizacji procesu badawczego dokonano uszczegółowienia głównych celów badawczych (patrz Rysunek 2).

Dodatkowo analiza sytuacji w zakresie skuteczności i efektywności kształcenia zawodowego we wszystkich zidentyfikowanych rodzajach szkół i wszystkich zidentyfikowanych zawodach uwzględniała następujący zakres przedmiotowy:

- koncepcję pomiaru efektywności kształcenia zawodowego;
- analizę przyczyn niepowodzeń absolwentów na rynku pracy;
- analizę sukcesów absolwentów na rynku pracy;
- ocenę praktycznego i teoretycznego przygotowania zawodowego absolwentów do wykorzystania pracy w wyuczonym zawodzie;
- analizę zdawalności egzaminów zawodowych;
- ocenę działań szkół zawodowych i ich programów nauczania w poszczególnych zawodach, w tym celów kształcenia zawodowego;
- ocenę sytuacji na rynku pracy pod kątem kształconych zawodów szkolnictwa zawodowego w ciągu najbliższych 5 lat w odniesieniu do regionalnego rynku pracy;
- ocenę czynników wewnętrznych i zewnętrznych wpływających na jakość kształcenia zawodowego;
- analizę SWOT dla kształcenia zawodowego w województwie podlaskim.

Rysunek 2. Przyporządkowanie zakresu przedmiotowego badania celom badawczym

Źródło: opracowanie własne na podstawie Szczegółowego Opisu Przedmiotu Zamówienia na przeprowadzenie analizy sytuacji w zakresie kształcenia zawodowego w województwie podlaskim, w ramach produktu „Podlaskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych" pn.: „Podlaski Absolwent".

1.2. METODY I TECHNIKI BADAWCZE

Realizacja wymienionych celów badawczych w obszarze przedmiotowym i podmiotowym była możliwa dzięki wykorzystaniu zróżnicowanych źródeł informacji i różnych Informatorów (triangulacja danych) oraz dzięki wykorzystaniu odpowiednich zróżnicowanych metod i technik badawczych (triangulacja metod). Przyjęto, że wyczerpujące wyniki badania muszą być poprzedzone zastosowaniem zróżnicowanych metod zarówno ilościowych, jak i jakościowych. Dzięki temu możliwe było uzyskanie rzetelnej i pogłębionej wiedzy na temat systemu szkolnictwa zawodowego oraz środowiska jego interesariuszy (absolwentów, pracodawców, przedstawicieli instytucji rynku pracy).

W badaniu wykorzystano metody ilościowe, jakościowe i eksperckie. Wśród implementowanych metod i technik badawczych zastosowano:

- debatę oksfordzką,
- analizę *desk research*,
- badania Delphi,
- badania ankietowe techniką CAWI oraz PAPI,
- wywiady indywidualne IDI,
- wywiady grupowe FGI,
- analizę SWOT,
- analizę STEEPVL,
- benchmarking,
- metodę DEA,
- prognozowanie gospodarcze,
- *case study* (identyfikacja dobrych praktyk).

Proces badawczy został poprzedzony debatą oksfordzką na temat: *System kształcenia zawodowego zapewnia zaspokojenie potrzeb regionalnego rynku pracy*. Zgodnie z zasadami debaty oksfordzkiej spotkanie miało na celu weryfikację określonej tezy, w ścisły sposób powiązanej z przedmiotem badania. Zrealizowanie debaty umożliwiło nie tylko promocję badania, ale także pozwoliło na upowszechnienie idei badawczej wśród strategicznych grup interesariuszy: absolwentów, pracodawców, dyrektorów szkół, przedstawicieli organów oświaty nadzorujących szkoły zawodowe oraz przedstawicieli instytucji rynku pracy, w tym WUP i PUP. Zgromadzenie w jednym miejscu uczestników procesu badawczego wpłynęło na większe zaangażowanie w badania ankietowe i jakościowe. Poza tym debata była punktem wyjścia do pogłębionego wnioskowania oraz wzmocnienia warstwy rekomendacyjnej raportu, stanowiącego efekt przeprowadzonych badań. Debata oksfordzka została zorganizowana z zachowaniem wszelkich zasad przyporządkowanych dla tego rodzaju metody: dyskusji przeciwników oraz obrońców tezy, zapewnieniem przywództwa marszałka moderującego dyskusję, podziałem publiczności na zwolenników i przeciwników tezy. Debata oksfordzka była zrealizowana z zachowaniem wymaganych etapów:

- rozpoczęcie debaty,
- debata spierających się stron,
- głosy publiczności,

- podsumowanie,
- głosowanie końcowe.

Dzięki realizacji debaty oksfordzkiej zidentyfikowano ogólne tendencje w zakresie oceny szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim. Ponadto możliwa była konfrontacja różnych stanowisk odnośnie poruszanego zagadnienia, a argumenty zaprezentowane przez uczestników debaty okazały się być istotne w procesie tworzenia wniosków i rekomendacji z przeprowadzonych badań. Wyniki debaty oksfordzkiej stanowiły ponadto ważne źródło informacji w kolejnych etapach badania, w tym w konstrukcji analizy SWOT i STEEPVL. Scenariusz debaty oksfordzkiej stanowi załącznik nr 6.

W ramach analizy desk research zrealizowano przede wszystkim cel badania polegający na pozyskaniu aktualnej, syntetycznej informacji na temat szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim, co było możliwe poprzez:

- określenie aktualnego stanu szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim;
- określenie struktury szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim;
- określenie tendencji w zakresie liczby szkół zawodowych na wszystkich poziomach kształcenia zawodowego;
- określenie głównych profilów kształcenia zawodowego w województwie podlaskim;
- porównanie profili, struktury podlaskiego szkolnictwa zawodowego ze strukturą w kraju oraz Europie;
- identyfikację najsilniejszych marek oraz dominujących ośrodków w zakresie określonych profili i kierunków kształcenia;
- określenie liczby absolwentów podlaskich szkół zawodowych w rozbiciu na różne formy i kierunki kształcenia zawodowego;
- zidentyfikowanie szkół największych pod względem generowanej liczby absolwentów;
- określenie tendencji w liczbie absolwentów w rozbiciu na kierunki kształcenia.

W badaniu wykorzystano dane wtórne pochodzące z Sytemu Informacji Oświatowej gromadzone w Centrum Informatycznym Edukacji (CIE), dane gromadzone przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną w Łomży, dane z Urzędu Statystycznego w Białymstoku, dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, informacje ze szkół ponadgimnazjalnych. Zebrane dane posłużyły do przeprowadzenia analizy dotyczącej przedstawienia aktualnych informacji na temat sytuacji w zakresie kształcenia zawodowego. Ponadto dane te posłużyły również do wyznaczenia prognoz liczby absolwentów według poziomów kształcenia, opartych na odpowiednich metodach prognozowania krótkookresowego. Jako uzupełnienie i tło badań, w ramach analizy danych zastanych, dokonano przeglądu uregulowań w zakresie szkolnictwa zawodowego w kraju i w Europie. Umożliwiło to także identyfikację dobrych praktyk dotyczących kształcenia zawodowego. Ponadto analiza danych zastanych stanowiła cenne źródło w konstruowaniu wniosków do analizy SWOT.

Kolejną zastosowaną w procesie badawczym metodą było badanie Delphi, które stanowi odmianę badania eksperckiego, gdzie intuicyjne sądy ekspertów traktowane są jako prawomocny wkład w formułowanie wizji przyszłości. Za pomocą elektronicznego kwestionariusza grupa ekspertów oceniła istotność tez delfickich (tez odnoszących się do

przyszłości) oraz odpowiedziała na pytania pomocnicze odnoszące się do czasu i prawdopodobieństwa realizacji tez, czynników i barier realizacji tez, oraz działań umożliwiających realizację tez w przyszłości. Badania metodą Delphi przeprowadzono wśród 100 respondentów: dyrektorów szkół zawodowych oraz pracodawców zatrudniających absolwentów lub przyjmujących ich na praktyki zawodowe. Grupę tę można potraktować jako grupę ekspercką, która jest w stanie wypowiedzieć się na temat przyszłej sytuacji kształcenia zawodowego w województwie podlaskim. Tezy, które oceniała badana grupa zostały wypracowane podczas debaty oksfordzkiej oraz wywiadów grupowych przeprowadzonych wśród przedstawicieli szkolnictwa zawodowego, przedsiębiorców współpracujących z absolwentami szkół zawodowych oraz przedstawicieli instytucji działających w otoczeniu rynku pracy. Kwestionariusz badania metodą Delphi stanowi załącznik nr 6.

Kolejne wykorzystane metody badawcze to badania ilościowe. Przeprowadzono je za pomocą kwestionariusza ankiety wśród absolwentów oraz pracodawców.

Populację generalną w badaniu absolwentów stanowili wszyscy absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, techników oraz szkół policealnych województwa podlaskiego, którzy ukończyli naukę w latach 2010-2012. Z uwagi na przedmiotowy oraz podmiotowy zakres badania dotarcie do wszystkich absolwentów badanych kierunków, a tym samym przeprowadzenie badania pełnego nie było możliwe. Dlatego przeprowadzono badanie niepełne, oparte o próbę warstwowo-losową liczącą 600 absolwentów. Próba została podzielona na warstwy dotyczące poszczególnych poziomów kształcenia:

- zasadnicze szkoły zawodowe,
- technika (średnie szkoły zawodowe),
- szkoły policealne.

Struktura badanych absolwentów ze względu na typ szkoły oraz rok jej ukończenia została zaprezentowana w tabeli 1.

Tabela 1. Struktura absolwentów szkół zawodowych biorących udział w badaniu ze względu na typ szkoły oraz rok jej ukończenia

Poziom ukończonej szkoły	Rok ukończenia szkoły:			
	2010	2011	2012	Ogółem
Liceum zawodowe		2	4	6
Szkoła policealna	4	11	36	51
Technikum	120	130	188	438
Zasadnicza szkoła zawodowa	82	9	14	105
Ogółem	206	152	242	600

Źródło: opracowanie własne.

Mając na uwadze cele realizowanego badania dokonano dodatkowego uszczegółowienia próby badawczej, z uwzględnieniem struktury zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w województwie podlaskim. Podejście to pozwoliło na dokonanie właściwego wnioskowania w odniesieniu do kluczowego obszaru przedmiotowego badania, jakim jest analiza sytuacji w zakresie skuteczności i efektywności kształcenia, uwzględniająca

m. in. ocenę praktycznego i teoretycznego przygotowania zawodowego absolwentów oraz przyczyn sukcesów i niepowodzeń absolwentów na rynku pracy.

W tym celu sporządzono pomocniczą klasyfikację zawodów, w których dokonywane jest kształcenie, umożliwiającą przyporządkowanie absolwentów do grup względem najbardziej prawdopodobnych obszarów (sektorów) zatrudnienia. Przyporządkowanie to umożliwiło ocenę stopnia zgodności oczekiwań i opinii absolwentów i pracodawców w przedmiotowym zakresie badania z uwzględnieniem kluczowych (względem poziomu zatrudnienia) grup podmiotów prowadzących niefinansową działalność gospodarczą w województwie podlaskim. Struktura próby badawczej uwzględniająca powyższe kryterium przedstawiona jest w tabeli 2.

Tabela 2. Struktura próby absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych

Sektor (PKD 2007)	Liczba pracujących (2011)	Udział	Liczba badanych	Udział
handel i naprawa pojazdów samochodowych	51932	29,1%	168	28%
przetwórstwo przemysłowe	49416	27,7%	168	28%
budownictwo	19978	11,2%	72	12%
transport i gospodarka magazynowa	11949	6,7%	36	6%
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	9875	5,5%	36	6%
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6825	19,7%	120	20%
przemysł (wyłączając przetwórstwo przemysłowe)	5188			
administrowanie i działalność wspierająca	4829			
zakwaterowanie i gastronomia	4330			
pozostała działalność usługowa	4223			
obsługa rynku nieruchomości	3637			
informacja i komunikacja	2694			
edukacja	1915			
kultura i rekreacja	1434			
Razem	178225	100,0%	600	100%

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem danych BDL / GUS.

Na podstawie liczby zatrudnionych, pracujących w poszczególnych grupach podmiotów niefinansowych prowadzących działalność gospodarczą (zgodnie z klasyfikacją PKD2007) założono, iż liczba badanych absolwentów będzie proporcjonalna do liczby pracujących w poszczególnych sektorach, przy czym liczebność poszczególnych warstw nie będzie mniejsza niż 30 osób. W ten sposób określono strukturę próby absolwentów szkół zawodowych.

Określona liczebność próby wynikała z zastosowania wzoru na minimalną liczebność próby w celu szacowania wskaźnika struktury dla populacji. Budując przedziały ufności dla wskaźników struktury zakłada się, że liczebność próby nie powinna być mniejsza niż 120. Ponadto przy założeniu poziomu ufności 0,95 i błędzie szacunku wskaźnika nie przekraczającym 5%, minimalna liczebność próby wynosi 384 (wyliczenie ze wzoru na

minimalną liczebność próby). Przyjęta w założeniach badania liczebność zapewnia zatem możliwość wnioskowania (uogólniania) wyników z próby na populację generalną przy wskazanych wyżej: poziomie ufności i nie większym od przyjętego błędzie szacunku.

Tabela 3. Struktura absolwentów biorących udział w badaniu ze względu na uzyskany zawód

Zawód / specjalność	Młodzież		Dorośli		Ogółem	
	Liczba osób	Udział	Liczba osób	Udział	Liczba osób	Udział
technik mechanik	90	16,3	-	-	90	15,0
technik ekonomista	80	14,5	-	-	80	13,3
technik organizacji usług gastronomicznych	40	7,3	-	-	40	6,7
technik mechatronik	31	5,6	-	-	31	5,2
mechanik pojazdów samochodowych	27	4,9	-	-	27	4,5
technik hotelarstwa	21	3,8	-	-	21	3,5
technik informatyk	12	2,2	6	12,2	18	3,0
fryzjer	13	2,4	4	8,2	17	2,8
technik pojazdów samochodowych	15	2,7	2	4,1	17	2,8
technik BHP	-	-	16	32,7	16	2,7
stolarz	13	2,4	-	-	13	2,2
kucharz	12	2,2	-	-	12	2,0
mechanik	10	1,8	2	4,1	12	2,0
mechanik monter maszyn i urządzeń	11	2,0	-	-	11	1,8
technik handlowiec	10	1,8	1	2,0	11	1,8
technik rolnik	11	2,0	-	-	11	1,8
elektromechanik	9	1,6	-	-	9	1,5
mechanik operator pojazdów i maszyn rolniczych	9	1,6	-	-	9	1,5
technik mechanizacji rolnictwa	9	1,6	-	-	9	1,5
technik technologii odzieży	9	1,6	-	-	9	1,5
operator obrabiarek skrawających	8	1,5	-	-	8	1,3
kelner	7	1,3	-	-	7	1,2
technik elektronik	7	1,3	-	-	7	1,2
hotelarz	-	-	6	12,2	6	1,0
rolnik	6	1,1	-	-	6	1,0
technik elektryk	6	1,1	-	-	6	1,0
technik geodeta	6	1,1	-	-	6	1,0
technik usług kosmetycznych	6	1,1	-	-	6	1,0
pozostałe zawody	73	13,2	12	24,5	85	14,2
Ogółem	551	100,0	49	100,0	600	100,0

Źródło: opracowanie własne (N=600).

W strukturze próby ze względu na zawód, który uzyskali badani respondenci dominującą pozycję zajmują zawody technik mechanik oraz technik ekonomista (z udziałem odpowiednio 15% i 13,3%). Na dalszych pozycjach znalazły się takie zawody jak: technik organizacji usług gastronomicznych, technik mechatronik, mechanik pojazdów samochodowych. Wśród zawodów kształconych w zasadniczych szkołach zawodowych najliczniej reprezentowani w badaniu byli fryzjerzy, stolarze, kucharze oraz mechanicy. Biorąc pod uwagę podział absolwentów ze względu na grupę wiekową (młodzież i dorośli)

zauważamy, że w badanej próbie blisko 10% stanowiły osoby dorosłe. Wśród nich najwięcej badanych to technicy BHP, technicy informatycy oraz hotelarze. Uzyskana struktura próby w dobry sposób odzwierciedla strukturę absolwentów podlaskich szkół zawodowych.

Wśród badanych absolwentów zidentyfikowano osoby o różnym statusie na rynku pracy, w zależności od poziomu ukończonej szkoły. Szczegółowe zestawienie zaprezentowano w tabeli 4.

Tabela 4. Struktura absolwentów szkół zawodowych biorących udział w badaniu ze względu na typ ukończonej szkoły oraz status na rynku pracy (zatrudnienie lub poszukiwanie zatrudnienia)

		Zatrudnieni		
Poziom ukończonej szkoły	Poszukujący pracy	Nie	Tak	Ogółem
Liceum zawodowe	Nie	3	2	5
	Tak	1		1
Liceum zawodowe ogółem		**4**	**2**	**6**
Szkoła policealna	Nie	4	17	21
	Tak	21	9	30
Szkoła policealna ogółem		**25**	**26**	**51**
Technikum	Nie	111	165	276
	Tak	107	55	162
Technikum ogółem		**218**	**220**	**438**
Zasadnicza szkoła zawodowa	Nie	12	52	64
	Tak	28	13	41
Zasadnicza szkoła zawodowa ogółem		**40**	**65**	**105**
	Ogółem	**287**	**313**	**600**

Źródło: opracowanie własne.

Badana próba obejmowała absolwentów zamieszkujących obszar wiejski (39%) jak i miejski. Nieco ponad 60% badanych absolwentów zamieszkiwało miasta o różnej liczbie mieszkańców, w każdej z grup (do 20 tys., od 20 do 100 tys., powyżej 100 tys.) znalazło się około 1/3 badanych absolwentów zamieszkujących tereny miejskie (Tabela 5). Większość badanych stanowili mężczyźni, co jest zgodne z ogólną zasadą, że rzadziej szkoły zawodowe wybierane są przez kobiety.

Tabela 5. Struktura absolwentów biorących udział w badaniu ze względu na rodzaj miejsca zamieszkania oraz płeć

Rodzaj miejsca zamieszkania	Płeć		Ogółem
	Kobieta	Mężczyzna	
Obszar wiejski	15,2%	23,8%	39,0%
Miasto do 20 tys. mieszkańców	5,3%	15,2%	20,5%
Miasto od 20 do 100 tys. mieszkańców	5,7%	11,5%	17,2%
Miasto powyżej 100 tys. mieszkańców	8,2%	15,2%	23,3%
Suma końcowa	34,3%	65,7%	100,0%

Źródło: opracowanie własne (N=600).

Badani absolwenci reprezentowali 16 powiatów województwa podlaskiego. Najwięcej badanych zamieszkiwało w powiecie białostockim i mieście Białystok (Tabela 6).

Tabela 6. Struktura absolwentów biorących udział w badaniu ze względu na miejsce zamieszkania oraz typ ukończonej szkoły

Powiat	Liceum zawodowe	Szkoła policealna	Technikum	Zasadnicza szkoła zawodowa	Ogółem
augustowski	0,0%	3,9%	8,9%	8,6%	8,3%
białostocki	0,0%	29,4%	22,6%	5,7%	20,0%
Białystok (miasto)	16,7%	29,4%	28,1%	7,6%	24,5%
bielski	0,0%	7,8%	1,6%	5,7%	2,8%
grajewski	0,0%	3,9%	0,5%	0,0%	0,7%
hajnowski	33,3%	3,9%	6,2%	3,8%	5,8%
kolneński	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,3%
łomżyński	0,0%	2,0%	1,6%	0,0%	1,3%
moniecki	50,0%	0,0%	1,8%	0,0%	1,8%
siemiatycki	0,0%	0,0%	7,1%	34,3%	11,2%
sokólski	0,0%	9,8%	6,4%	5,7%	6,5%
suwalski	0,0%	0,0%	0,9%	1,9%	1,0%
Suwałki (miasto)	0,0%	0,0%	1,8%	0,0%	1,3%
wysokomazowiecki	0,0%	0,0%	2,7%	2,9%	2,5%
zambrowski	0,0%	9,8%	7,5%	21,9%	10,2%
brak wskazania	0,0%	0,0%	1,8%	1,9%	1,7%
Suma końcowa	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne (N=600).

Podstawowym warunkiem realizowania badań ilościowych wśród absolwentów była ścisła współpraca ze szkołami realizującymi kształcenie zawodowe w celu pozyskania danych teleadresowych absolwentów, umożliwiających kontakt z nimi. Wiadomym jest, że szkoły ponadgimnazjalne utrzymują kontakt ze swoimi absolwentami i prowadzą w mniejszym lub większym zakresie analizę losów absolwentów.

Badania ilościowe absolwentów były realizowane za pomocą ankiety elektronicznej (technika CAWI) lub papierowej (technika PAPI). Wybór formy zbierania danych był dostosowany do ankietowanego.

Podstawowym narzędziem badawczym był kwestionariusz ankiety, którego treść została zróżnicowana w odniesieniu do następujących grup absolwentów:

- absolwentów kontynuujących naukę,
- absolwentów, którzy znaleźli zatrudnienie,
- absolwentów bezrobotnych,
- absolwentów poszukujących zatrudnienia,

przy czym wskazane powyżej kategorie nie były rozłączne.

Zakres pytań ujętych w kwestionariuszu został dostosowany, zgodnie z przyjętym zakresem i celami szczegółowymi badań, do każdej z badanych grup respondentów, a treść kwestionariusza stanowi załącznik nr 1.

Badania ilościowe przeprowadzono również wśród pracodawców. W tym badaniu populację generalną stanowiły podmioty gospodarcze województwa podlaskiego, w szczególności prowadzące działalność w sektorach, w których odnotowano największe zatrudnienie (wg PKD 2007). W realizacji badania wykorzystano bazę REGON, która posłużyła do losowania firm do badania. Respondentami w badaniu były osoby zarządzające przedsiębiorstwem/instytucją, właściciele, członkowie zarządu, wyższa kadra menedżerska, dyrektorzy HR. Łączna liczebność próby wynosiła 120 pracodawców. Taka liczebność zapewniła możliwość wnioskowania (uogólniania) wyników z próby dotyczących wskaźników struktury na populację generalną przy poziomie ufności 0,95 i maksymalnym błędzie szacunku 5%. Celem było zapewnienie reprezentatywności próby pod takim kątem, aby w miarę możliwości odzwierciedlała ona strukturę populacji pod względem kluczowych ze względu na wielkość zatrudnienia sekcji PKD 2007. Szczegółowa struktura badanych przedsiębiorstw ze względu na przynależność do działów PKD 2007 przedstawiona została w tabeli 7.

Tabela 7. Struktura przedsiębiorstw objętych badaniem ze względu na przynależność do działów PKD 2007

Rodzaj działalności wg klasyfikacji PKD 2007	Udział
Działalność usługowa związana z wyżywieniem	10,0%
Handel detaliczny, z wyłączeniem handlu detalicznego pojazdami samochodowymi	14,2%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	15,8%
Handel hurtowy, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi	5,0%
Pozostała indywidualna działalność usługowa	6,7%
Pozostała produkcja wyrobów	2,5%
Produkcja artykułów spożywczych	5,8%
Produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana	2,5%
Produkcja pojazdów samochodowych, przyczep i naczep, z wyłączeniem motocykli	3,3%
Produkcja wyrobów tekstylnych	2,5%
Produkcja wyrobów z drewna oraz korka, z wyłączeniem mebli; produkcja wyrobów ze słomy i materiałów używanych do wyplatania	5,8%
Roboty budowlane specjalistyczne	3,3%
Uprawy rolne, chów i hodowla zwierząt, łowiectwo, włączając działalność usługową	3,3%
Pozostałe działy	13,3%
Brak zidentyfikowanego działu	5,8%
Ogółem	100,0%

Źródło: opracowanie własne (N = 120).

Badane przedsiębiorstwa były zróżnicowane ze względu na wielkość zatrudnienia (Wykres 1). Około 85% badanych firm stanowiły mikro i małe przedsiębiorstwa, co dziesiąta badana firma to przedsiębiorstwo średnie, natomiast 4% próby stanowiły firmy duże. Taka struktura próby nawiązuje do ogólnej struktury populacji przedsiębiorstw.

Wykres 1. Struktura przedsiębiorstw i instytucji objętych badaniem według wielkości zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne (N = 120).

Badane przedsiębiorstwa charakteryzowały się różnym okresem prowadzenia działalności, a każdy przedział czasowy miał w próbie swoich reprezentantów.

Wykres 2. Struktura przedsiębiorstw i instytucji objętych badaniem według okresu prowadzenia działalności

Źródło: opracowanie własne (N = 120).

Najmniejszy udział w strukturze próby (9%) miały przedsiębiorstwa działające na rynku nie dłużej niż 3 lata, zaś największy (33%) przedsiębiorstwa działające powyżej 20 lat (Wykres 2).

Wykres 3. Struktura przedsiębiorstw i instytucji objętych badaniem według formy własności

Źródło: opracowanie własne (N = 120).

Ponad połowę badanych przedsiębiorstw (59%) stanowiły osoby fizyczne prowadzące własną działalność gospodarczą. Pozostałe 41% badanych to przekrój zróżnicowanych form własności (Wykres 3).

Dokonując porównania poziomu zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach oraz zasięgu ich dzielności otrzymano zestawienie, z którego wynika, że w badanej próbie znalazły się firmy o różnym zasięgu działalności, zarówno lokalnym, jak i międzynarodowym. Mikro i małe przedsiębiorstwa częściej obejmowały swoim zasięgiem rynek lokalny, a firmy duże rynek międzynarodowy (Tabela 8).

Tabela 8. Struktura przedsiębiorstw objętych badaniem ze względu na wielkość i zasięg działalności

Poziom zatrudnienia	Zasięg działalności					Ogółem
	Międzynarodowy	Ogólnopolski	Wojewódzki	Regionalny	Lokalny	
Do 9 pracowników	8%	3%	8%	3%	26%	48%
Od 10 do 49 pracowników	7%	8%	13%	6%	3%	38%
Od 50 do 249 pracowników	6%	2%	0%	1%	3%	11%
250 i więcej pracowników	3%	0%	0%	0%	2%	4%
Ogółem	23%	13%	21%	9%	33%	100%

Źródło: opracowanie własne (N = 120).

Badania z pracodawcami były przeprowadzane za pomocą techniki ankiety telefonicznej (CATI) oraz techniki ankiety elektronicznej (CAWI). W pierwszym kroku został przeprowadzony wywiad telefoniczny, który pozwolił na zrekrutowanie pracodawcy do wypełnienia ankiety elektronicznej. Wykonawca dopuścił również możliwość przeprowadzenia badania ankietowego już w trakcie wywiadu telefonicznego, w przypadku gdy takie życzenie miał rozmówca oraz gdy spełniał on cechy respondenta wskazane

w badaniu (osoba zarządzająca przedsiębiorstwem/instytucją, właściciel, członek zarządu, wyższa kadra menedżerska, dyrektor HR). Treść kwestionariusza skierowanego do pracodawców stanowi załącznik nr 2.

Kolejną metodą badawczą wykorzystaną w badaniu były badania jakościowe przeprowadzone wśród głównych uczestników rynku pracy. Formami badań jakościowych były wywiady grupowe FGI oraz wywiady indywidualne IDI.

W rezultacie zorganizowano dwa panele, jeden wśród reprezentantów pracodawców, aktualnie zatrudniających absolwentów szkół zawodowych różnego typu lub deklarujących zapotrzebowanie na absolwentów szkolnictwa zawodowego, a drugi wśród przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz przedstawicieli administracji samorządowej, odpowiedzialnej za nadzór szkolnictwa zawodowego.

Zachowując poprawność wnioskowania, struktura doboru uczestników badania FGI wśród pracodawców była zgodna z przyjętymi zasadami badań ilościowych przeprowadzonych wśród pracodawców. W rezultacie w wywiadzie grupowym uczestniczyło 11 przedstawicieli przedsiębiorstw reprezentujących działy: przetwórstwo przemysłowe; budownictwo; transport, gospodarka magazynowa oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz grupy obejmującej pozostałe rodzaje działalności. Zachowanie wskazanych kryteriów doboru spowodowało, iż badanie FGI spełniło rolę pogłębienia wnioskowania. Pozwoliło dostrzec różnice w postrzeganiu roli szkolnictwa zawodowego przez reprezentantów różnych sektorów. Scenariusz wywiadu grupowego z pracodawcami stanowi załącznik nr 3.

W celu wyeksponowania szerokiego kontekstu realizowanych badań niezbędne też było poznanie opinii przedstawicieli rynku pracy oraz przedstawicieli administracji samorządowej, odpowiedzialnej za nadzór szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim. Dobór uczestników badania FGI w tej grupie respondentów nakierowany był w szczególności na doradców zawodowych, reprezentantów samorządów oraz kuratoriów oświaty. Wyodrębnienie przedstawicieli wskazanego segmentu podmiotów objętych badaniem było konsekwencją zrealizowanych przez WUP w Białymstoku badań absolwentów różnych kierunków. W ich toku niejednokrotnie była uwypuklana rola szeroko pojętego otoczenia instytucjonalnego w określaniu miejsca absolwentów na rynku pracy. W wywiadzie grupowym brało udział 11 przedstawicieli analizowanej badawczej grupy docelowej. Scenariusz wywiadu grupowego z przedstawicielami instytucji rynku pracy oraz przedstawicielami administracji samorządowej odpowiedzialnej za nadzór szkolnictwa zawodowego stanowi załącznik nr 4.

Kolejną metodą badań jakościowych były wywiady pogłębione IDI wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych. Jednym z głównych wyróżników, a tym samym atrybutów kształcenia zawodowego jest nauczanie przedmiotów zawodowych. Jakość nauczania przedmiotów zawodowych ma duże znaczenie dla kariery zawodowej absolwentów, ponieważ jest ważnym czynnikiem determinującym atrakcyjność absolwentów z punktu widzenia pracodawców na rynku pracy. Zasadnym było więc bezpośrednie zaangażowanie nauczycieli przedmiotów zawodowych w proces badawczy i tym samym poznanie ich opinii

na temat jakości kształcenia zawodowego. Celem realizacji badań IDI w tym obszarze była ocena jakości kształcenia zawodowego przez nauczycieli zawodu oraz skonfrontowanie wyrażonych przez nich opinii ze zdaniem pracodawców. Ważne było również także poznanie oceny oraz perspektyw rozwoju szkolnictwa zawodowego z perspektywy bezpośrednich uczestników procesu kształcenia. Wyrażone w trakcie badania opinie pozwoliły także na dokonanie analizy SWOT szkolnictwa zawodowego, ocenę poziomu infrastrukturalnego szkół zawodowych, ocenę realizowanych programów nauczania, odniesienie się do poziomu zdawalności egzaminów zawodowych oraz ocenę praktycznego przygotowania absolwentów do podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie. Istotne również było uchwycenie koniecznych zmian w zakresie kształcenia zawodowego, co było ważnym narzędziem doskonalenia sfery rekomendacyjnej raportu badawczego. W rezultacie przeprowadzono 10 wywiadów pogłębionych IDI wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych o różnych profilach. Scenariusz wywiadów indywidualnych stanowi załącznik nr 5.

Jednym z rezultatów wywiadów indywidualnych przeprowadzonych wśród dyrektorów szkół zawodowych była identyfikacja dobrych praktyk w zakresie zarządzania placówką edukacyjną oraz określenie zakresu relacji szkół zawodowych z praktyką gospodarczą (w kontekście potrzeb rynku pracy oraz doskonalenia kompetencji i umiejętności absolwentów szkół zawodowych różnego typu). Przykłady takich placówek oraz przedsięwzięć zostały zawarte w formie case studies we właściwych częściach raportu.

Szczególnie ważnym elementem analizy przedmiotowej badania było wypracowanie koncepcji pomiaru efektywności kształcenia zawodowego uwzględniającego ocenę jakości kształcenia na poszczególnych poziomach kształcenia zawodowego, w różnych typach szkół i trybach nauczania. Osiągnięciu wskazanego celu posłużyła metoda DEA. Data Envelopment Analysis (DEA) mierzy efektywność wyrażoną jako stosunek ważonej sumy efektów do ważonej sumy nakładów poniesionych na ich uzyskanie. DEA należy do nieparametrycznych granicznych metod benchmarkingowych oceny efektywności, konfrontujących efektywność obiektu, tj. przedsiębiorstwa, instytucji, organizacji, szkoły itp. z wynikami jego konkurencji lub partnerów.

Cechy metody DEA przemawiające za jej zastosowaniem do oceny efektywności kształcenia to przede wszystkim jednoczesna analiza wielu nakładów i efektów, które nie muszą wyrażać się w jednostkach pieniężnych i mogą być określane w swoich jednostkach naturalnych. Użycie metody DEA niweluje problem braku „cen rynkowych" poszczególnych nakładów i efektów w oświacie. Metoda nie wymaga podania a priori wag poszczególnych nakładów i wyników. Optymalizację wagi dla czynników dokonuję się tak, by zmaksymalizować względną efektywność każdego obiektu. Dlatego też wyniki metody DEA można uznać za obiektywne.

Do analizy efektywności kształcenia za pomocą DEA przyjęto podstawowe kryterium ze świata biznesu: jakość. Jakość rozumianą jako przyrost wiedzy i umiejętności mierzoną zdawalnością egzaminów zawodowych w stosunku do potencjału edukacyjnego mierzonego wynikami na poprzednim szczeblu edukacyjnym (tj. wynikami egzaminu gimnazjalnego).

Po stronie nakładów przyjęto wyniki egzaminów gimnazjalnych, zaś po stronie efektów wyniki egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe. Pozostałe zmienne to zmienne kategoryzacyjne, które posłużyły do prezentacji wyników w różnych przekrojach.

Metodę DEA zastosowano na danych uzyskanych z badań ankietowych przeprowadzonych wśród absolwentów oraz zagregowanych, upublicznionych danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży (OKE). Należy jednak nadmienić, iż planowane było wykorzystanie szerszego zbioru danych z OKE, która gromadzi informacje szczegółowe dla wszystkich absolwentów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Niestety, w związku z odmową udostępnienia odpowiednich danych, przeprowadzona analiza dotyczyła tylko próby badawczej, a nie (jak planowano) całej populacji.

W celu oceny sytuacji na rynku pracy absolwentów poszczególnych kierunków w ciągu najbliższych kilku lat wykorzystano metody prognozowania na podstawie szeregów czasowych. Za punkt wyjścia do prognozowania posłużyły odpowiednie bazy danych. Na podstawie danych dotyczących liczby uczniów w poszczególnych klasach w szkołach gimnazjalnych kształcących na kierunkach zawodowych (Baza Kuratorium Oświaty w Białymstoku) została zaprognozowana liczba absolwentów w ciągu najbliższych lat.

W ramach badania przeprowadzono również badania typu foresight, które posłużyły do skonstruowania scenariuszy losów zawodowych absolwentów kierunków zawodowych. Na tym etapie realizacji badania została wykorzystana wiedza zdobyta podczas przeprowadzonych wcześniej badań ilościowych i jakościowych, a także wiedza ekspercka pozyskana od specjalistów rynku pracy, przedsiębiorców zatrudniających absolwentów, przedstawicieli szkół. Za pomocą analizy STEEPVL zidentyfikowano główne czynniki: społeczne, technologiczne, ekonomiczne, ekologiczne, polityczne, odnoszące się do wartości oraz prawne, wpływające na sytuację związaną z kształceniem zawodowym. Następnie eksperci dokonali oceny tych czynników pod kątem ich niepewności w przyszłości oraz ważności z punktu widzenia rozwoju kształcenia zawodowego. Czynniki najbardziej niepewne i najważniejsze stanowiły osnowy osi scenariuszy kształcenia zawodowego w województwie podlaskim.

Zestawienie wykorzystanych metod i technik badawczych w odniesieniu do realizacji celów badania prezentuje Tabela 9.

Tabela 9. Metody i techniki badawcze przyporządkowane celom badania

Cele badania	Metody
(C1) Uzyskanie oceny sytuacji w obszarze szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim.	Debata oksfordzka Analiza desk research Badania Delphi Badania ankietowych techniką CAWI oraz PAPI Wywiady indywidualne IDI Wywiady grupowe FGI Analizy SWOT Analizy STEEPVL Benchmarkingu Metoda DEA Case study (identyfikacja dobrych praktyk)
(C2) Utrzymanie aktualnych baz danych o absolwentach kształcenia zawodowego wchodzących na rynek pracy.	Analiza desk research Prognozowanie gospodarcze
(C3) Przeanalizowanie losów zawodowych absolwentów kształcenia zawodowego w województwie podlaskim, jako rezultatu nabywania kwalifikacji zawodowych w funkcjonującym systemie kształcenia zawodowego.	Analiza desk research Badania ankietowe techniką CAWI oraz PAPI Wywiady indywidualne IDI Wywiady grupowe FGI

Źródło: opracowanie własne.

W celu doskonalenia rezultatów wyników badań oraz pogłębionego wnioskowania dokonano analizy porównawczej danych pozyskanych w procesie badań ilościowych oraz jakościowych. Chodziło tu przede wszystkim o przeciwstawienie opinii na określony temat, czy postrzegania tych samych zjawisk z perspektywy różnych grup interesariuszy (pracodawców, absolwentów, przedstawicieli rynków pracy).

2. SZKOLNICTWO ZAWODOWE JAKO FORMA KSZTAŁCENIA – ROZWIĄZANIA POLSKIE I EUROPEJSKIE

2.1. EUROPEJSKI SYSTEM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Zgodnie z Wytyczną nr 24 *Strategii Lizbońskiej* kraje członkowskie mają obowiązek dostosowania systemów edukacji i szkoleń do nowych wymogów dotyczących kompetencji zawodowych i potrzeb zmieniającego się rynku pracy. Oznacza to, że wszelkie działania rozwojowe w obszarze szkolnictwa zawodowego muszą iść w parze z wnikliwą, wielowymiarową diagnozą i prognozą potrzeb rynku pracy. Zapisany w dokumentach strategicznych, tak na poziomie europejskim, jak i krajowym czy wojewódzkim wzrost poziomu zatrudnienia wymaga koordynacji wielu dziedzin i przekraczania resortowego charakteru zarządzania systemem edukacji. Już w roku 2002 w ramach Deklaracji Kopenhaskiej ministrowie ds. edukacji przyjęli jako cel strategiczny o wymiarze europejskim poprawę jakości w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego. Cel ten był uszczegóławiane w kolejnych dokumentach, w tym w Komunikacie z Brugii **z dnia 7 grudnia 2010 r. w *sprawie ściślejszej europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia zawodowego w latach 2011–2020*.** Przyjęto w nim, że aby obszar kształcenia i szkolenia zawodowego był przygotowany na obecne i przyszłe wyzwania, europejskie systemy kształcenia i szkolenia muszą:

- być elastyczne i dobre jakościowo,
- być dostosowywane do zmian na rynku pracy i uwzględniać powstające sektory oraz umiejętności,
- zapewniać dostosowane do potrzeb i łatwo dostępne doskonalenie zawodowe,
- zapewniać trwałość oraz doskonałość kształcenia i szkolenia zawodowego przez przyjęcie wspólnego podejścia do zapewnienia jakości,
- zapewniać ludziom instrumenty dostosowywania się do nowych okoliczności i zarządzania zmianami, umożliwiając im zdobywanie kompetencji,
- sprzyjać włączeniu społecznemu,
- ułatwiać i zwiększać mobilność transnarodową osób uczących się oraz nauczycieli w ramach kształcenia i szkolenia zawodowego,
- zabezpieczać trwałe finansowanie kształcenia i szkolenia zawodowego oraz gwarantować sprawne przydzielanie i sprawiedliwe dzielenie zasobów.

Waga szkolnictwa zawodowego i jego systematycznego rozwoju znajduje potwierdzenie także w zapisach *Strategii Europa 2020*, które w ramach priorytetu 10.3 zakładają jako cel strategiczny poprawę dostępności i wspieranie uczenia się przez całe życie, podniesienie umiejętności i kwalifikacji siły roboczej i zwiększenie dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy przez poprawę jakości kształcenia i szkolenia zawodowego oraz utworzenia i rozwijanie systemów uczenia się poprzez praktykę i przyuczania do zawodu, takich jak dwutorowe systemy kształcenia. W strategii Europa 2020 Komisja Europejska jako jeden z głównych postulatów pod adresem Polski sformułowała zalecenie: „Aby zapewnić młodzieży stałe miejsce na rynku pracy, Polska

powinna usprawnić system szkolnictwa zawodowego"[1]. Jest to jednoznaczna wskazówka, że w ocenie ekspertów europejskich polski system szkolnictwa zawodowego wymaga korekty.

Jako podstawę analizy europejskiego systemu szkolnictwa zawodowego wybrano następujące państwa: Niemcy, Austrię, Danię, Holandię, Szwecję, Wielką Brytanię. Wybór tych państw wynika z wysokiej efektywności kształcenia zawodowego w tych krajach oraz przyjęcia przez nie interesujących rozwiązań edukacyjnych i organizacyjnych.

NIEMCY

Główną cechą kształcenia zawodowego w Niemczech jest jego szeroka dostępność. Nawet młodzież nie posiadająca świadectwa ukończenia szkoły może rozpocząć edukację zawodową od etapu przygotowania do zawodu. Czas trwania nauki w szkołach zawodowych wynosi średnio 3-3,5 roku. 69% uczniów szkół zawodowych i technicznych uczy się zawodu w dualnym systemie kształcenia, a 13% uczy się w szkolnym systemie zawodowym. Przed rozpoczęciem kształcenia zawodowego zakończyć kształcenie obowiązkowe. Warunki przyjęć do szkół zawodowych kształcących w pełnym wymiarze zależą od rodzaju szkoły.[2]

System niemieckiego kształcenia zawodowego jest bardzo rozwinięty i różnorodny. Możemy wskazać następujące jego formy[3]:

1. Szkoły średnie drugiego stopnia o profilu zawodowym:
   - Berufsfachschulen – szkoła zawodowa,
   - Fachoberschule – szkoła średnia techniczna,
   - Berufliches Gymnasium/Fachgymnasium,
   - *Berufsoberschule* – zawodowa szkoła średnia.
2. Kształcenie w systemie dualnym;
3. Szkolenie zawodowe w miejscu pracy;
4. Kształcenie zawodowe w szkole.

Szkoła zawodowa *Berufsfachschulen*

Berufsfachschulen przygotowuje do jednego lub kilku zawodów oferując wstępne szkolenie zawodowe w jednym lub kilku zawodach regulowanych lub prowadzi do uzyskania pełnych kwalifikacji zawodowych w określonym zawodzie. Te szkoły kształcą w kierunkach: biznesowym, języków obcych, sztuki, rzemiosła, pracy społecznej, pracy w sektorze zdrowia. Listę konkretnych zawodów reguluje prawo federalne. W przypadku, gdy uczeń nie uzyskuje pełnych kwalifikacji kończąc ten typ szkoły, ukończenie szkoły może zostać zaliczone do formalnego szkolenia w zawodzie, który wymaga takiego stażu. Absolwenci *Berufsfachschulen* mogą również przystąpić do egzaminu walidacyjnego przed odpowiednim organem (jeśli dany land przyjął odpowiednie regulacje, które to umożliwiają) i potwierdzić swoje kwalifikacje oraz ich zgodność z kwalifikacjami nabywanymi w systemie dualnym.

[1] http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/polska/country-specific-recommendations/index_pl.htm, data dostępu 2014-02-15.
[2] *Niemiecki system kształcenia i szkolenia zawodowego. Implikacje dla rynku pracy*. WUP w Białymstoku, Białystok 2013.
[3] Sporządzono na podstawie: *Niemiecki system kształcenia i szkolenia zawodowego…., op. cit.* oraz D. Dziewulak, *Kształcenie zawodowe…..,* op. cit.

Warunkiem przyjęcia do *Berufsfachschule* jest certyfikat ukończenia edukacji obowiązkowej. Czas trwania nauki, w zależności od specjalizacji, wynosi od 1 roku do 3 lat (16–19 lat).

Fachoberschule - średnia szkoła techniczna

Fachoberschule trwa dwa lata (obejmuje 11. i 12. rok edukacji, dla uczniów w wieku 16 - 18 lat); kształci w kierunku ogólnym oraz specjalistycznym (w zakresie wiedzy teoretycznej i praktycznej), prowadzi do zdobycia kwalifikacji umożliwiających kształcenie na poziomie wyższym w *Fachhochschule.* Dziedziny kształcenia to: biznes i administracja, kierunki techniczne, żywienie, rolnictwo, praca społeczna i zdrowie, projektowanie, bioinżynieria i ochrona środowiska. Kształcenie obejmuje naukę w szkole i szkolenie praktyczne. Przedmioty obowiązkowe bez względu na specjalizację obejmują: język niemiecki, wiedzę o społeczeństwie, matematykę, nauki przyrodnicze, język obcy i przedmiot zawodowy. Szkolenie praktyczne odbywa się w pierwszym roku nauki (11. roku edukacji) w miejscu pracy (fabryce, firmie, instytucji) związanej z wybraną specjalizacją. Zaliczona wcześniej praktyka zawodowa może powodować przejście bezpośrednio na kolejny, czyli drugi rok (dwunasty rok edukacji).

Berufliches Gymnasium/Fachgymnasium

Berufliches Gymnasium/Fachgymnasium to wyższy poziom *Gymnasium* ze specjalizacją zawodową. *Gymnasium* z zasady oferuje ciągły tok nauki od 5. do 12. lub 13. roku edukacji. Ten typ szkoły nie ma odpowiednika na niższym poziomie – w praktyce w niektórych landach są to ostatnie 3 lata *Gymnasium* ze specjalizacjami zorientowanymi na konkretne zawody. Przedmioty zawodowe są dodane do programów nauczania ogólnego obowiązującego w szkole ogólnokształcącej na tym poziomie i są zdawane podczas egzaminu końcowego. Przedmioty zawodowe takie jak np.: przedsiębiorczość, biznes, technika, technologia informacyjna, żywienie, agronomia, nauki społeczne i o zdrowiu, jeśli są realizowane w trybie intensywnym, mogą być zdawane na egzaminie maturalnym zamiast przedmiotów ogólnych. Niektóre *Berufliches Gymnasium/Fachgymnasium* oferują uczniom możliwość uzyskania podwójnych kwalifikacji, tj. kwalifikacji umożliwiających podjęcie studiów wyższych, zgodnie z prawem obowiązującym na terenie danego landu. Ten typ kształcenia zawodowego oferują również inne instytucje np. *Oberstufenzentren* (centrum wyższego kształcenia zawodowego), trwa ono zazwyczaj od 3 do 4 lat.

***Berufsoberschule* – zawodowa szkoła średnia**

Szkolnictwo typu *Berufsoberschule* powstało w niektórych landach w celu umożliwienia uczniom, którzy kształcili się w systemie dualnym, dostępu do edukacji na poziomie wyższym. Kształcenie w *Berufsoberschule* trwa 2 lata w pełnym wymiarze godzin i kończy się egzaminem maturalnym.

Niektóre szkoły oferują także odpowiednio dłuższy cykl kształcenia w niepełnym wymiarze godzin. Uczniowie przyjmowani są do *Berufsoberschule* na podstawie *Mittlerer Schulabschluss* – certyfikatu uzyskiwanego po ukończeniu szkoły średniej pierwszego stopnia – oraz po odbyciu dwóch lat kształcenia zawodowego lub pięciu lat praktyki zawodowej.

Kształcenie w systemie dualnym

Opiera się na jednoczesnym kształceniu w zakładzie pracy i w szkole zawodowej. Można kształcić się w 349 uznanych zawodach. W przypadku systemu dualnego nie istnieją żadne dodatkowe wymogi formalne – jest on otwarty dla wszystkich absolwentów szkół średnich System przygotowuje do pracy zgodnie z zasadami szkolenia ustalanymi na szczeblu krajowym (komponent w zakładzie pracy) i według programów nauczania ustalonych przez landy (zajęcia w szkole). Część praktyczna w zakładzie pracy odbywa się 3-4 razy w tygodniu, w pozostałe dni (1-2) w tygodniu odbywają się zajęcia w szkole zawodowej. Warunkiem udziału w tym systemie kształcenia jest znalezienie przedsiębiorcy, z którym uczeń zawiera umowę. Czas trwania kształcenia to zazwyczaj 2 lata lub 3-3,5 roku w zależności od specyfiki kształconego zawodu. Uczeń lub czeladnik w okresie kształcenia otrzymuje wynagrodzenie oraz świadczenia socjalne od zakładu pracy. Wysokość trzymywanego wynagrodzenia jest niższa od pensji pracownika wykwalifikowanego. Podczas nauki zawodu uczniowie zdają egzamin dwa razy: w połowie okresu nauki i na jej zakończenie. Kształcenie kończy egzamin zdawany przez kandydatów systemu dualnego przed komisją egzaminacyjną, która składa się z przedstawicieli izb rzemieślniczych, izb przemysłu i handlu, izb wolnych zawodów lub innych izb gospodarczych i handlowych. Egzamin składa się z zadań teoretycznych i praktycznych.

Szkolenie zawodowe w miejscu pracy

Odbywa się głównie w przedsiębiorstwach związanych z przemysłem, handlem oraz sektorem usług, ale także w prywatnych gospodarstwach domowych. Wymogi dotyczące poszczególnych zawodów, które uczeń powinien spełnić podczas szkolenia określone są federalnymi przepisami (*Ausbildungsordnungen*). Monitoring i kontrolę spełniania przez firmy szkolące standardów kształcenia każdego zawodu prowadzą lokalne izby przedsiębiorców. Szkolenie praktyczne w miejscu pracy zapewnia kwalifikacje potrzebne w danej praktyce zawodowej. Umiejętności i wiedza dla poszczególnych zawodów zostały ujęte w planie ramowym określającym czas trwania i konkretne treści nauczania. Plan ramowy jest podstawą do stworzenia indywidualnego programu nauczania w poszczególnych firmach. Częstą praktyką jest, że firmy szkolące, które nie mogą same zapewnić realizacji wszystkich treści nauczania określonych prawem, łączą się z innymi przedsiębiorstwami tworząc stowarzyszenia, sieci firm czy międzyfirmowe centra szkoleniowe, które mogą oferować dodatkowe elementy szkolenia (np. te wymagające specjalistycznego sprzętu), których nie są w stanie zapewnić mniejsze firmy.

Kształcenie zawodowe w szkole

Kształcenie w szkole zawodowej *(Berufsschule)* ma na celu przekazanie wiedzy ogólnej i teoretycznej wiedzy zawodowej. Tygodniowy plan nauczania przewiduje 4 godziny lekcyjne przedmiotów ogólnych (jęz. niemiecki, nauki społeczne i ekonomia, religia i sport) niezależnie od wybranej specjalizacji oraz 8 godzin lekcyjnych przeznaczonych na przedmioty zawodowe. Języki obce są uwzględniane w puli przedmiotów Organizacja nauki w szkole odbywa się w porozumieniu z przedsiębiorstwami i instytucjami nadzorującymi

szkołę oraz właściwymi przedstawicielami przemysłu w celu zapewnienia uczniom najdogodniejszych warunków kształcenia.

AUSTRIA[4]

W ostatnim roku edukacji obowiązkowej istnieje możliwość wybrania wstępnego rocznego kształcenia zawodowego tzw. roku przedzawodowego w szkole politechnicznej *(Polytechnische Schule)*. Dotyczy to uczniów w wieku 14-15 lat chcących bezpośrednio po zakończeniu edukacji obowiązkowej podjąć pracę lub kontynuować kształcenie zawodowe w systemie dualnym[5]. W ramach roku przygotowawczego uczniowie objęci są doradztwem zawodowym oraz szkoleniem praktycznym w firmach, organizowanym w wybieranych przez uczniów zawodach odpowiadających głównym dziedzinom gospodarki. Program *Polytechnische Schule* obejmuje przedmioty obowiązkowe ogólne takie jak: jęz. niemiecki, matematyka, jęz. obcy, ekonomia i nauki polityczne, religia, orientacja zawodowa i praktyczne umiejętności życiowe oraz przedmioty do wyboru w ramach jednej z siedmiu specjalizacji *(Fachbereiche)*. Pula przedmiotów obowiązkowych i dodatkowych w ramach wybranych specjalizacji określana jest na poziomie szkoły.

Polytechnische Schule funkcjonują jako samodzielne instytucje lub są połączone z innymi, najczęściej ogólnokształcącym, szkołami średnimi.

Kształcenie zawodowe na poziomie szkoły średniej drugiego stopnia obejmuje następujące podstawowe typy szkół:

- *Bildungsanstalten für Kindergartenpädagogik* - szkoły zawodowe dla nauczycieli przedszkolnych,
- *Bildungsanstalten für Sozialpädagogik* - szkoły zawodowe dla edukatorów,
- *Berufsschule* - zasadnicze szkoły zawodowe dla uczniów kształcących się w systemie dualnym, w których odbywa się kształcenie w niepełnym wymiarze godzin równolegle z kształceniem w miejscu pracy,
- Szkoły zawodowe o profilu medycznym,
- *Berufsbildende mittlere Schulen* (BMS) - szkoły średnie techniczno-zawodowe,
- *Berufsbildende höhere Schulen* (BHS) - kolegia techniczno-zawodowe.

DANIA

Kształcenie zawodowe rozpoczyna się na poziomie szkoły średniej drugiego stopnia i obejmuje uczniów w wieku 16-19 lat. Realizowane jest w ramach szkół średnich ogólnokształcących i szkół o profilu zawodowym.

Szkoły średnie ogólnokształcące drugiego stopnia oferują następujące 3 programy z elementami kształcenia zawodowego:

[4] Charakterystyki kształcenia w ramach szkolnictwa zawodowego w wybranych krajach europejskich dokonano na podstawie D. Dziewulak, Kształcenie zawodowe w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej, Analizy BAS, nr 6 (95), Warszawa 2013.

[5] System dualny zakłada połączenie nauki teoretycznej z praktyczną nauką zawodu, która stanowi de facto wstępne szkolenie zawodowe. Terminujący uczniowie podejmują równoległe przyuczenie do zawodu w zakładzie pracy i kształcenie w niepełnym wymiarze w szkole. Zakład pracy pokrywa koszt części praktycznej szkolenia realizowanego na jego terenie (w tym pensje terminujących uczniów), a szkoła finansowana jest ze środków publicznych.

- Program HF (program przygotowawczy do egzaminu na studia wyższe). Obejmuje uczniów w wieku 17-19 lat i trwa 2 lata. Podstawowym kryterium przyjęcia jest ukończenie *Folkeskole,* zdanie egzaminu końcowego z języka duńskiego i z dwóch wybranych przedmiotów. Program HF kończy się egzaminem uprawniającym do wstępu na studia wyższe.
- Program HHX (program o profilu handlowym). Obejmuje uczniów w wieku 16-19 lat i trwa 3 lata. Prowadzi do uzyskania dyplomu o profilu ogólnym i handlowym, uprawniającego do przyjęcia na studia wyższe. Program obejmuje kształcenie w ramach przedmiotów obowiązkowych (język duński, języki obce, księgowość, finanse, prawo handlowe, przetwarzanie danych, matematyka, ekonomia) oraz bezpośrednio związanych z praktyką zawodową w dziedzinie biznesu, administracji i zarządzania.
- Program HTX (program o profilu technicznym). Skierowany dla uczniów w wieku 16-19 lat i trwa 3 lata. Program obejmuje kształcenie w ramach przedmiotów obowiązkowych (jęz. duński, jęz. obce, technologia i nauki przyrodnicze), przedmiotów zawodowych (teoria) oraz cykl warsztatów zawodowych i praktyk laboratoryjnych. Program *HTX* zapewnia kwalifikacje zawodowe i wstęp na studia wyższe.

Wszystkie trzy programy są realizowane w ramach stacjonarnej nauki w szkole, a ich cele i treści są nakierowane na przygotowanie kadry dla firm prywatnych. Programy kształcenia zawodowego przygotowywane są w porozumieniu z pracodawcami i partnerami społecznymi. Ciałem koordynującym powstawanie programów lub wprowadzenie do nich zmian jest Rada do Spraw Edukacji Zawodowej będąca organem doradczym Ministra Edukacji.

Szkoły o profilu zawodowym oferują kształcenie dla uczniów miedzy 15 a 20 rokiem życia. Większość uczniów rozpoczyna naukę zawodu w szkolnych strukturach, lecz mogą oni najpierw rozpocząć pracę zawodową, a następnie zrealizować program kształcenia teoretycznego. W ramach szkolnictwa zawodowego najwięcej szkół kształci młodzież w kierunku biznesowym, technicznym, biznesowo-technicznym, rolniczym oraz w kierunkach usług publicznych (np. fryzjerstwo, hotelarstwo, transport itp.).

Duński system kształcenia zawodowego ma na celu przekazanie treści ogólnokształcących oraz rozwój umiejętności zawodowych i osobistych uczniów przygotowujący ich do kształcenia ustawicznego oraz aktywnego obywatelstwa.

System kształcenia zawodowego opiera się na trzech podstawowych zasadach:

1. Zasada podwójnego szkolenia - kształcenie w szkole na przemian ze szkoleniem w przedsiębiorstwie. Zasada ta gwarantuje, że uczestnicy nabywają teoretyczne, praktyczne, ogólne i osobiste umiejętności, które są zbieżne z zapotrzebowaniem rynku pracy.
2. Zasada udziału partnerów społecznych, zgodnie z którą partnerzy społeczni uczestniczą bezpośrednio w procesie funkcjonowania systemu kształcenia w szkole i systemu szkolenia zawodowego.
3. Zasada kształcenia ustawicznego, zgodnie z którą system oświatowy oferuje uczniom możliwość kształcenia w każdym wieku i na każdym etapie rozwoju zawodowego.

HOLANDIA

Szkolnictwo zawodowe obejmuje uczniów, którzy ukończyli 16 lat. Zapewnia szkolenie teoretyczne i praktyczne w wielu dziedzinach kształcenia zawodowego. Uczestnicy programów płacą czesne, a jeśli uczestniczą w kształceniu zawodowym w ramach systemu szkolnego w pełnym wymiarze czasowym, to przysługuje im pomoc finansowa ze strony państwa.

Kształcenie zawodowe MBO (na poziomie szkoły średniej drugiego stopnia) odzwierciedla strukturę sektorów gospodarczych: biznes, inżynieria i technologia, usługi dla ludności (społeczne i indywidualne) oraz opieka zdrowotna. System kształcenia zawodowego oparty został w Holandii na kursach zawodowych, które realizowane są na czterech poziomach edukacyjnych prowadzących do uzyskania różnych kwalifikacji. Różny jest też czas trwania szkolenia.

Czas trwania kursów według systemu krajowych kwalifikacji zawodowych (obowiązujący od 1996 r.) wynosi odpowiednio:

- szkolenie pomocnika, asystenta: od 6 do 12 miesięcy,
- podstawowe szkolenie zawodowe: 2-3 lata,
- szkolenie zawodowe: od 2 do 4 lat,
- szkolenie kadry kierowniczej średniego szczebla: od 3 do 4 lat,
- szkolenie specjalistyczne: od roku do 2 lat,
- inne kursy: przynajmniej 15 tygodni.

We wszystkich dziedzinach obowiązują cztery poziomy kursów:

- poziom pierwszy asystencki - wyposaża w umiejętności w zakresie wykonywania podstawowych zadań i jest adresowany do tych, którzy nie są w stanie zdobyć kwalifikacji na poziomie drugim. Uczestnicy otrzymują certyfikat;
- poziom drugi - podstawowe szkolenie zawodowe przygotowuje do wykonywania zadań na nieco wyższym poziomie. Dyplom ukończenia tego poziomu jest zarazem kwalifikacją minimum, którą każdy podejmujący pracę powinien posiadać;
- poziom trzeci - zawodowy. Posiadacz dyplomu na tym poziomie ma prawo wykonywać zadania samodzielnie, ma także obowiązek nadzorowania innych w zakresie stosowania podstawowych procedur;
- poziom czwarty - przygotowuje do samodzielnego wykonywania zawodu. Przeznaczony dla osób pragnących zdobyć umiejętności specjalistyczne lub dla kadry kierowniczej średniego szczebla. Szkolenie zakłada uzyskanie specjalistycznych umiejętności zawodowych i przygotowuje do przyjęcia obowiązków organizacyjnych na różnych poziomach hierarchii zawodowej.

Kształcenie zawodowe prowadzone jest w Holandii przez placówki podległe Ministerstwu Edukacji i Ministerstwu Rolnictwa. Odbywa się w ramach Regionalnych Centrów Szkoleniowych (ROC)[6]. Instytucje te mają za zadanie oferować specjalnie zaprojektowane kursy dla osób szukających pracy, pracujących oraz młodych ludzi bez

[6] Centraal toegangsloket voor het onderwijs in Nederland, http:// www.roc.nl/default.php. (data dostępu 17.02.2014)

doświadczenia zawodowego. Placówki ROC łączą edukację formalną z możliwością pracy zawodowej. W Holandii działa ponad 40 ośrodków tego typu oferując kursy szkoleniowe w wybranych zawodach. Istnieje także 13 ośrodków kształcenia w dziedzinie rolnictwa. Wszystkie kursy zawodowe są w bazie Centralnego Rejestru Kursów Zawodowych tzw. CREBO. Jest to rejestr, który określa, jakie instytucje prowadzą poszczególne kursy i jakie kwalifikacje przysługują po ich zakończeniu. W 2012 r. zarejestrowano ok. 700 różnych kwalifikacji zawodowych. Przyjmuje się zasadę, że każdy kurs powinien być oferowany w dwóch wariantach (dwie alternatywne ścieżki kształcenia). Obecnie taka możliwość dotyczy nieco ponad połowy wszystkich kursów. W programie każdego kursu znajduje się część o charakterze praktycznym. Praktyczne szkolenie odbywa się na podstawie trójstronnej umowy zawieranej pomiędzy instytucją szkolącą, uczniem a firmą, w której odbywa się praktyka. Umowa obejmuje prawa i obowiązki każdej ze stron, ustala liczbę godzin szkolenia, sposoby monitorowania ucznia oraz to, jakie umiejętności będą oceniane i w jaki sposób.

SZWECJA

Na poziomie szkoły średniej drugiego stopnia realizowane jest nauczanie w ramach dwóch typów kształcenia: ogólnokształcącego i zawodowego. Wśród kryteriów przyjęcia uczniów do programów zawodowych znajduje się: pozytywna ocena z język szwedzkiego, języka angielskiego i matematyki oraz co najmniej pięciu innych przedmiotów nauczanych w *Grundskola.* Dla uczniów, którzy nie spełniają tych kryteriów, ale chcieliby korzystać z programów o profilu zawodowym przygotowano możliwość alternatywnego realizowania jednego z pięciu tzw. zawodowych programów wstępnych.

W Szwecji ze względu na brak na poziomie szkoły średniej II stopnia klasycznych szkół zawodowych, we wszystkich *Gymnasieskola* realizuje się 18 krajowych programów edukacyjnych, z czego 12 to programy zawodowe. Podstawą wszystkich 18 krajowych programów jest ten sam zestaw 9 przedmiotów obowiązkowych, do których zalicza się: język szwedzki, matematykę, język angielski, historię, wiedzę o społeczeństwie, nauki ścisłe i przyrodnicze, religię, zajęcia artystyczne oraz wychowanie fizyczne i zdrowotne. Pozostałe przedmioty, w tym także zawodowe, które wprowadzają placówki szkolne uzależnione są od profilu i charakteru szkoły.

Szwedzki system szkolny zapewnia możliwość kształcenia praktycznego w miejscu pracy. Uczniowie po ukończeniu szkoły średniej II stopnia uzyskują osobne dla programów ogólnych i zawodowych. Uzyskanie dyplomu ukończenia programu zawodowego wiąże się z koniecznością zarówno zrealizowania szkolnego programu kształcenia ogólnego, zawodowego, jak i obowiązkowych praktyk zawodowych. Praktyki zawodowe dla uczniów szkół średnich stwarzające możliwość kształcenia zawodowego w miejscu pracy realizowane są w ramach wprowadzonego w 2008 r. krajowego programu stażowego *Gymnasial lärlingsutbildning22.* Na każde miejsce takiej praktyki zawodowej rząd przeznaczył rocznie 25 tys. koron szwedzkich. Od jesieni 2011 r., program ten funkcjonuje jako pełnoprawna alternatywa szkolnych programów zawodowych. Program działa według tych samych co one przepisów i stosuje te same programy nauczania, zakłada jednak, że co najmniej połowa czasu kształcenia zawodowego przebiegać powinna w jednym lub kilku miejscach pracy. Realizacja programu praktyk może rozpocząć się w pierwszym, drugim lub trzecim roku nauki,

a korzystający z niego uczeń zdobywa podstawowe kwalifikacje niezbędne do kontynuowania edukacji na poziomie wyższym.

Zgodnie z założeniami programu stażowego *Gymnasial larlingsutbildning,* który przewiduje dostosowywanie się placówek szkolnych do potrzeb rynku pracy poprzez odpowiadanie na jego potrzeby oraz realne uczestnictwo w tworzeniu i wpływaniu na kształcenie i szkolenie zawodowe, szkoła jest głównym pośrednikiem w organizowaniu praktyk zawodowych. W procesie planowania i realizacji kształcenia, współpracuje więc z przedstawicielami poszczególnych branż i pracodawców, którzy tworząc lokalne rady ds. praktyk zawodowych zgłaszają potrzeby i wskazują bieżące kierunki w kształceniu zawodowym.

WIELKA BRYTANIA

Kształcenie zawodowe może być prowadzone przez różne podmioty takie jak: angielski system oświatowy, instytucje edukacyjne (np. centrum doskonalenia zawodowego tzw. CoVE (*Centres of Vocational Excellence),* autonomiczne instytuty zawodowe, firmy szkoleniowe, indywidualnych pracodawców itp.

Kształcenie i szkolenie zawodowe organizowane jest w dwóch formach, jako:

- kursy zawodowe prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych realizowane w kolegiach typu further education college,
- kursy czeladnicze (apprenticeships).

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE W ANGLII REALIZOWANE W SZKOLE

Kursy zawodowe oferowane są głównie na poziomie szkoły średniej drugiego stopnia, choć elementy przygotowania do pracy *(work-relatedsubjects)* muszą być obowiązkowo zawarte w programie szkoły przeznaczonej dla uczniów w wieku 14-16 lat na czwartym etapie edukacji tzw. *Key Stage 4* (KS 4).

Po ukończeniu *Key Stage 4* (poziom szkoły średniej pierwszego stopnia) większość uczniów ubiega się o *General Certificate of Secondary Education* (GCSE) z kilku wybranych przedmiotów. Wśród nich mogą znaleźć się także przedmioty zawodowe/praktyczne. Egzamin jest oceniany zewnętrznie. Zdany egzamin uprawnia do ubiegania się o miejsce w placówkach edukacyjnych na poziomie ponadobowiązkowym lub do podjęcia zatrudnienia.

Na poziomie szkoły średniej II stopnia przedmioty zawodowe są oferowane przez różne typy instytucji edukacyjnych: w szkołach ogólnokształcących tzw. *sixth form colleges,* oprócz przedmiotów ogólnokształcących uczy się również przedmiotów praktycznych/zawodowych.

W Anglii placówki szkolne, w których większy nacisk kładzie się na kształcenie zawodowe to *further education college* i *tertiary college,* chociaż w tych typach szkół są także oferowane przedmioty ogólne. W szkołach tych można uzyskać następujące świadectwa i dyplomy:

- General Certificate of Education Advanced level examination (GCE A-levels),
- Advanced Subsidiary level examination (GSE AS-level),
- *GSE A-levels* z przedmiotów zawodowych.

W Anglii szkolnictwo zawodowe na poziomie szkoły średniej drugiego stopnia (poziom ponadobowiązkowy) realizowane jest najczęściej w kolegiach typu *further education colleges.* W placówkach tych można uzyskać jeden z najbardziej popularnych dyplomów – tzw. kwalifikację zawodową BTEC *(Business & Technology Education Council).* Kwalifikacje tego typu można zdobyć równolegle lub zamiast świadectw GCSEs oraz *A levels.* Uzyskanie BTEC pozwala na podjęcie pracy lub dalszą kontynuację nauki w trybie edukacji dorosłych (typu *further)* lub w instytucjach szkolnictwa wyższego. Kwalifikacje zawodowe BTEC związane są najczęściej z następującymi dziedzinami zawodowymi: praca z dziećmi i młodzieżą, budownictwo, kosmetyka, usługi hotelarskie i gastronomiczne, podróże i turystyka, usługi dla ludności.

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE W ANGLII - SZKOLENIE CZELADNICZE, SZKOLENIE W MIEJSCU PRACY

Szkolenie czeladnicze obejmuje programy szkoleniowe w miejscu pracy zaprojektowane specjalnie pod kątem potrzeb rynku pracy i pracodawców. Szkolenia tego typu są otwarte dla kandydatów w wieku 16+ i odbywają się w niepełnym wymiarze.

Szkolenia czeladnicze oferowane są na trzech poziomach w zależności od poziomu kwalifikacji: średniozaawansowanym, zaawansowanym i wyższym.

Za organizację szkoleń typu czeladniczego odpowiedzialny jest Krajowy Urząd Czeladniczy *(The National Apprenticeship Service).* Od kwietnia 2011 r. wszystkie programy czeladnicze izb rzemieślniczych muszą być zgodne z angielskim standardami czeladniczymi – *SASE (Specification of Apprenticeship Standards for England)*[7].

2.2. SYSTEM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W POLSCE

Zgodnie z art. 70 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej prawo do nauki przysługuje każdemu, a władze publiczne są zobowiązane do zapewnienia wszystkim obywatelom równego dostępu do wykształcenia. Konstytucja stanowi również, że nauka w szkołach publicznych jest bezpłatna, a nauka jest obowiązkowa do ukończenia 18 roku życia. Realizowana jest ona w ramach obowiązku szkolnego i obowiązku nauki[8]. Obowiązek szkolny dziecka rozpoczyna się z początkiem roku szkolnego w tym roku kalendarzowym, w którym dziecko kończy 7 lat, oraz trwa do ukończenia gimnazjum, nie dłużej jednak niż do ukończenia 18 roku życia. Po ukończeniu gimnazjum obowiązek nauki spełnia się: przez uczęszczanie do publicznej lub niepublicznej szkoły ponadgimnazjalnej albo przez realizowanie przygotowania zawodowego u pracodawcy. W polskim systemie oświaty wybór ścieżki zawodowej jest możliwy po ukończeniu gimnazjum (w państwach UE uczniowie na ogół rozpoczynają edukację zawodową w 16 roku życia).

Od 1 września 2012 r. kształcenie zawodowe w Polsce, zgodnie z przepisami wprowadzonymi ustawą z dnia 19 sierpnia 2011 r. *o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz*

[7] http://www.apprenticeships.org.uk/About-Us/~/media/Documents/SASE/11-521-Specification-of-apprenticeship-standards-for- -england.ashx
[8] *D. Dziewulak, Obowiązek szkolny w Unii Europejskiej, „Analizy BAS" 2010, nr 9 (34).*

niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2011 r. nr 205, poz. 1206), odbywa się w następujących typach szkół:

- **trzyletniej zasadniczej szkole zawodowej,** której ukończenie umożliwia uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie, a także dalsze kształcenie począwszy od klasy drugiej liceum ogólnokształcącego dla dorosłych;
- **czteroletnim technikum,** którego ukończenie umożliwia uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie, a także uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego;
- **szkole policealnej** dla osób posiadających wykształcenie średnie, o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku, umożliwiającej uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie;
- **trzyletniej szkole specjalnej** przysposabiającej do pracy dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi, której ukończenie umożliwia uzyskanie świadectwa potwierdzającego przysposobienie do pracy.

KLASYFIKACJA ZAWODÓW SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO

W szkołach kształcenie zawodowe jest prowadzone w zawodach ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Klasyfikację zawodów szkolnictwa zawodowego określa w drodze rozporządzenia minister właściwy do spraw oświaty i wychowania na podstawie wniosków ministrów właściwych dla zawodów, wyznaczonych ze względu na odpowiedni dział administracji rządowej, wskazany w ustawie z dnia 4 września 1997 r. *o działach administracji rządowej* (Dz.U. z 2007 r. nr 65, poz. 437, ze zm.).

Z dniem 1 września 2012 r. - w związku z wdrażaną modernizacją systemu kształcenia zawodowego - weszła w życie nowa klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego ustalona rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. *w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego* (Dz.U. z 3 stycznia 2012 r., poz. 7). Nowe ujęcie zawodów w klasyfikacji polega przede wszystkim na tym, że nie tylko określa ona zawody i wskazuje typ szkoły, w którym może być prowadzone kształcenie w danym zawodzie, ale także wskazuje i nazywa wyodrębnione w nich kwalifikacje, a ponadto określa czy kształcenie w zakresie danej kwalifikacji może być prowadzone w pozaszkolnych formach kształcenia realizowanych w trybie kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

W Polsce nowa klasyfikacja zawodów szkolnictwa zawodowego przewiduje kształcenie w zakresie 200 zawodów i 252 kwalifikacji wyodrębnionych w ramach zawodów. Poszczególne zawody przypisane są do obszarów kształcenia.

Uwzględniając Polską Klasyfikację Działalności, wyodrębniono osiem obszarów kształcenia[9]:

[9] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia.

- administracyjno-usługowy (A),
- budowlany (B),
- elektryczno-elektroniczny (E),
- mechaniczny i górniczo-hutniczy (M),
- rolniczo-leśny z ochroną środowiska (R),
- turystyczno-gastronomiczny (T),
- medyczno-społeczny (Z),
- artystyczny (S).

Obszary te uwzględniane są w aktualnym systemie egzaminowania Okręgowych Komisji Egzaminacyjnych.

PODSTAWY PROGRAMOWE

Nauka w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe realizowana jest w oparciu o dwie podstawy programowe: kształcenia ogólnego i kształcenia w zawodach. Podstawy programowe określają efekty kształcenia, które powinien osiągnąć uczeń kończący szkołę i uzyskujący kwalifikacje w systemie oświaty. Poziom opanowania przez ucznia wiadomości i umiejętności wynikających z podstaw programowych podlega w trakcie nauki w szkole ocenie dokonywanej przez nauczycieli. Podstawy programowe determinują także zakres wiadomości i umiejętności, które będą sprawdzane w zakresie kształcenia ogólnego na egzaminie maturalnym, a w zakresie kształcenia zawodowego na egzaminie potwierdzającym kwalifikacje w zawodzie, tym samym stanowią one standardy egzaminacyjne.

PODSTAWA PROGRAMOWA KSZTAŁCENIA OGÓLNEGO

Począwszy od 1 września 2012 r., w klasach pierwszych szkół ponadgimnazjalnych (liceum ogólnokształcące, technikum i zasadnicza szkoła zawodowa) obowiązuje nowa podstawa programowa kształcenia ogólnego[10]. Program nauki w liceach ogólnokształcących, technikach i zasadniczych szkołach zawodowych został powiązany z programem realizowanym w gimnazjach co oznacza, że treści ogólnokształcące rozpoczęte w gimnazjum mają być kontynuowane w zakresie podstawowym na poziomie ponadgimnazjalnym.

W liceum ogólnokształcącym, technikum i zasadniczej szkole zawodowej w zakresie podstawowym realizowane są te same przedmioty ogólnokształcące. Różny jest jednak okres ich realizacji: w liceum ogólnokształcącym – jeden rok, w technikum – dwa lata, w zasadniczej szkole zawodowej – trzy lata. Dzięki temu absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, aby uzyskać wykształcenie średnie mogą kontynuować naukę w liceach ogólnokształcących dla dorosłych bezpośrednio od klasy drugiej.

Różnica pomiędzy poszczególnymi typami szkół ponadgimnazjalnych dotyczy przedmiotów ogólnokształcących w zakresie rozszerzonym. Uczniowie liceum ogólnokształcącego wybierają od 2 do 4 przedmiotów ujętych w podstawie programowej kształcenia ogólnego w zakresie rozszerzonym. Co najmniej jednym z tych przedmiotów powinna być: historia, geografia, biologia, chemia lub fizyka. Uczniowie, którzy nie realizują w zakresie rozszerzonym przedmiotu historia, obowiązani są realizować przedmiot

[10] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2012 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz.U. z 2012 r. poz. 977).

uzupełniający historia i społeczeństwo. Uczniowie, którzy nie realizują w zakresie rozszerzonym przedmiotu geografia, biologia, chemia lub fizyka, obowiązani są realizować przedmiot uzupełniający przyroda. Takie rozwiązanie ma gwarantować zachowanie równowagi pomiędzy nauczaniem przedmiotów ścisłych i humanistycznych.

Uczniowie technikum mają możliwość wyboru dwóch przedmiotów ujętych w podstawie programowej kształcenia ogólnego w zakresie rozszerzonym. Jednym z tych przedmiotów powinna być geografia, biologia, chemia, fizyka lub mate matematyka. Uczniowie technikum będą mogli realizować również w zakresie rozszerzonym przedmiot historia. Uczeń, który realizuje w zakresie rozszerzonym przedmioty historia i matematyka, jest obowiązany realizować przedmiot uzupełniający przyroda. Przedmioty realizowane w zakresie rozszerzonym powinny być powiązane z zawodem, w którym kształci szkoła. Istotną zasadą jest bowiem korelacja kształcenia ogólnego i zawodowego.

PODSTAWA PROGRAMOWA KSZTAŁCENIA W ZAWODACH

Istotna zmiana w kształceniu zawodowym wprowadzona od 1 września 2012 r. dotyczy podstawy programowej kształcenia w zawodach. Obejmuje ona obowiązkowe zestawy celów kształcenia i treści nauczania opisane w formie oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, niezbędnych dla zawodów lub kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach, które należy uwzględnić w programach nauczania. Podstawa programowa kształcenia w zawodach określa także warunki realizacji kształcenia w zawodach, w tym zalecane wyposażenie w pomoce dydaktyczne i sprzęt oraz minimalną liczbę godzin kształcenia zawodowego.

Treści nauczania, opisane w formie oczekiwanych efektów kształcenia obejmują:

- efekty kształcenia wspólne dla wszystkich zawodów: bezpieczeństwo i higiena pracy, podejmowanie i prowadzenie działalności gospodarczej, język obcy ukierunkowany zawodowo, kompetencje personalne i społeczne oraz organizacja pracy małych zespołów (w technikum i szkole policealnej),
- efekty kształcenia wspólne dla zawodów w ramach obszaru kształcenia, stanowiące podbudowę do kształcenia w zawodzie lub grupie zawodów,
- efekty kształcenia właściwe dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach.

Reforma systemu szkolnictwa zawodowego w Polsce, uwzględnia ukierunkowanie się na potrzeby pracodawców, także w kontekście zmian w programach nauczenia. W tym kontekście:[11]

1. Rozporządzenie w sprawie ramowych planów nauczania określa minimalny wymiar godzin przeznaczonych na kształcenie zawodowe: w technikum odpowiednio po 735 na kształcenie teoretyczne i kształcenie praktyczne, w zasadniczej szkole zawodowej 670 na kształcenie teoretyczne i 970 na kształcenie praktyczne.
2. W szkołach prowadzących kształcenie zawodowe na podstawie modułowego programu nauczania minimalny wymiar godzin na kształcenie zawodowe wynosi odpowiednio 1470 w technikum i 1600 w zasadniczej szkole zawodowej bez podziału na kształcenie

[11] Na podstawie http://www.oswiata.abc.com.pl/czytaj/-/artykul/szkoly-zawodowe-po-reformie-plany-nauczania-i-najwazniejsze-problemy

teoretyczne i praktyczne. Wynika to z idei programów modułowych, które integrują teorię z praktyką w każdym module. Rozporządzenie w sprawie ramowych planów nauczania reguluje realizację praktyki zawodowej w technikum.

3. Od 1 września 2012 r. wymiar praktyki powyżej 4 tygodni będzie realizowany w ramach godzin przeznaczonych na kształcenia zawodowe (1 tydzień = 40 godzin). Zmiana w ramowych planach w technikum dotyczy również możliwości wyboru 2 przedmiotów nauczanych w zakresie rozszerzonym (jednym z nich powinna być: geografia, biologia, chemia, fizyka lub matematyka). Przy wyborze tych przedmiotów należy między innymi wziąć pod uwagę zawód, w którym uczy szkoła, gdyż będą one stanowiły podbudowę ogólną do kształcenia zawodowego.
4. Wg § 3 ust. 1 rozporządzenia w sprawie ramowych planów nauczania, możliwość przyznania szkole dodatkowej liczby godzin tygodniowo w danym roku szkolnym (nie więcej niż 3 godziny tygodniowo na oddział, grupę międzyoddziałową lub grupę międzyklasową). Godziny te są poza tygodniowym wymiarem obowiązkowych zajęć edukacyjnych określonych w odpowiednich załącznikach do rozporządzenia.
5. Rozporządzenie nie zmienia zasad podziału na grupy na języku obcym, informatyce i wychowaniu fizycznym. Wymienione zajęcia w dalszym ciągu mogą odbywać się w grupach oddziałowych lub międzyoddziałowych. Jednak na informatyce od 1 września 2013 r. liczba uczniów nie może przekroczyć liczby stanowisk komputerowych w pracowni komputerowej.

Dokonując analizy aktualnej sytuacji szkolnictwa zawodowego w Polsce, także w kontekście założeń reformy z 2012 roku, należy podkreślić, iż jest to forma kształcenia, która jeszcze nie w pełni dostosowała się do zmian ekonomiczno – społecznych, w tym zmian na rynku pracy. Świadczą o tym następuje fakty:[12]

- Utrzymujący się od wielu lat wyższy poziom bezrobocia wśród absolwentów szkół zawodowych. Jak pokazują wyniki badań przeprowadzonych w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego w 2011 roku, stopa bezrobocia wśród absolwentek zasadniczych szkół zawodowych wyniosła w 2011 r. 53%, podczas gdy wśród absolwentek studiów inżynierskich wynosiła w tym samym okresie 8%. Wśród absolwentów: bez pracy pozostawało 34% absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i jedynie 4% absolwentów studiów inżynierskich.
- Uczniowie szkół zawodowych są bardzo słabo przygotowani jeżeli chodzi o poziom osiąganych kompetencji ogólnych w procesie kształcenia. Zgodnie z wynikami wyżej wskazanych badań (BKL) w zakresie 9 spośród 11 kompetencji ogólnych uczniowie szkół zawodowych wypadają gorzej w porównaniu do uczniów liceów ogólnokształcących. Tego typu deficyty utrudniają lub uniemożliwiają absolwentom właściwe wykonywanie zadań zawodowych (patrz Tabela 11).

[12] Na podstawie B. Worek, E. Guzik (red.), *Kształcenie zawodowe pod potrzeby regionalnego rynku pracy – przypadek Małopolski*, WUP Kraków, 2013, s. 7-10.

Tabela 10. Osoby zatrudnione, bezrobotne i nieaktywne zawodowo wśród absolwentów o różnym profilu wykształcenia

Wykształcenie	Stopa bezrobocia		Wskaźnik zatrudnienia		Odsetek nieaktywnych zawodowo		N ogółem	
	K	M	K	M	K	M	K	M
Gimnazjum lub niższe	84	45	6	28	63	49	51	65
ZSZ	53	34	29	58	38	12	85	135
Liceum ogólnokształcące	39	34	32	41	49	38	136	125
Technikum	43	21	44	64	24	19	94	215
Średnie inne	33	35	52	62	23	4	73	50
Licencjat	23	21	67	78	13	2	108	64
Magister	12	15	80	80	10	5	338	178
Inżynier	8	4	73	93	20	4	15	54
Ogółem	26	24	56	63	24	17	900	54

Źródło: K. Turek, S. Czarnik, *Wpływ poziomu wykształcenia na karierę zawodową. w: J. Górniak (red.), Kompetencje jako klucz rozwoju Polski, Raport podsumowujący drugą edycję badań „Bilans Kapitału Ludzkiego" realizowaną w 2011 roku*, PARP Warszawa 2012.

- Do dnia dzisiejszego szkolnictwo zawodowe nie stanowi atrakcyjnej ścieżki kształcenia, a efektywny system kształcenia zawodowego mógłby w znacznym stopniu przyczynić się do zaspokojenia potrzeb rynku pracy.

Tabela 11. Średnie oceny kompetencji uczniów szkół zawodowych, liceów ogólnokształcących i techników

Grupa kompetencji	Szkoła zawodowa	Liceum ogólnokształcące	Technikum
Wyszukiwanie i analiza informacji	3,16	3,53	3,33
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń	3,07	2,32	2,81
Wykonywanie obliczeń	2,86	3,2	3,03
Komputer i Internet	4,02	4,07	4,17
Zdolności artystyczne i twórcze	2,94	3,14	2,96
Samoorganizacja pracy i inicjatywa	3,45	3,75	3,65
Kontakt z innymi ludźmi	3,94	4,05	4,03
Biurowe, formalne	2,82	3,22	3,2
Kierowanie i organizacja prac	3,28	3,56	3,48
Dyspozycyjność	3,61	3,81	3,88

Źródło: M. Jelonek, Szucka A., Worek B., *Rozwój kapitału ludzkiego w Polsce: główne wyzwania w: Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce*. Raport podsumowujący pierwszą edycję badań. PARP Warszawa, 2011.

Reforma szkolnictwa zawodowego z pewnością w większym stopniu ukierunkowana jest na dostosowanie do potrzeb rynku pracy, to jednak zaszłości sprzed reformy spowodowały niską ocenę tej formy kształcenia zarówno wśród samych uczniów, ich rodziców jak pracodawców.

KSZTAŁCENIE PRAKTYCZNE I WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI

Praktyczna nauka zawodu może odbywać się w placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego, warsztatach szkolnych, pracowniach szkolnych, u pracodawców, a także w indywidualnych gospodarstwach rolnych. Może ona mieć formę zajęć praktycznych (dotyczy zasadniczej szkoły zawodowej) lub praktyk zawodowych

(dotyczy technikum)[13]. Zajęcia praktyczne organizuje się dla uczniów i młodocianych w celu opanowania przez nich umiejętności zawodowych, niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie. Praktyki zawodowe organizuje się dla uczniów w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy.

W zasadniczej szkole zawodowej szczególny nacisk został położony na kształcenie praktyczne. Dlatego też **w ciągu trzech lat nauki ma ono obejmować ponad 60% całego czasu przeznaczonego na kształcenie zawodowe.**

Praktyczna nauka zawodu realizowana u pracodawców odbywa się na podstawie umowy zawartej pomiędzy szkołą a pracodawcą. Umowa określa między innymi sposób ponoszenia kosztów realizowania praktycznej nauki zawodu. Oprócz zawarcia umowy ważnym elementem współpracy szkoły z zakładem pracy jest włączenie pracodawców w proces kształtowania programów kształcenia dla zawodu, w szczególności w części dotyczącej praktycznej nauki zawodu. Współpraca pracodawców ze szkołami ma obejmować takie formy jak: udział w życiu szkoły, wycieczki przedmiotowe czy wsparcie bazy technodydaktycznej szkoły. W szkole może też być zatrudniona osoba niebędąca nauczycielem a posiadająca przygotowanie zawodowe uznane przez dyrektora szkoły za odpowiednie do prowadzenia zajęć z zakresu kształcenia zawodowego, z tym że zatrudnienie tej osoby następuje za zgodą organu prowadzącego (np. gminy). Szkoła sama ustala zawody, w których zamierza kształcić uczniów, lecz następuje to w porozumieniu z organem prowadzącym (np. starostwem) oraz po zasięgnięciu opinii powiatowej i wojewódzkiej rady zatrudnienia w sprawie zgodności z potrzebami rynku pracy.

CENTRA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO I USTAWICZNEGO

Zmiany w systemie kształcenia zawodowego wprowadzone od 1 września 2012 r. umożliwiają tworzenie nowych jednostek organizacyjnych, jakimi są centra kształcenia zawodowego i ustawicznego. Powstają one poprzez połączenie techników i zasadniczych szkół zawodowych, a także szkół policealnych z kształceniem osób dorosłych. Nowoczesne centrum kształcenia zawodowego i ustawicznego ma dać możliwość szybkiego i efektywnego przygotowania zarówno do egzaminu maturalnego, jak i zdobycia kwalifikacji zawodowych np. poprzez prowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Do zadań centrum należy także nawiązywanie i utrzymywanie współpracy z pracodawcami i organizacjami pracodawców, a także prowadzenie poradnictwa i informacji zawodowej[14].

KSZTAŁCENIE W RZEMIOŚLE

W Polsce ważnym uzupełnieniem kształcenia zawodowego realizowanego w ramach systemu oświaty jest kształcenie zawodowe prowadzone w rzemiośle. Działalność rzemiosła jest regulowana przez odrębną ustawę[15].

[13] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2012 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz.U. z 2012 r. poz. 977).
[14] Podobne rozwiązania przyjęte są w państwach UE, np. w Anglii (ośrodki CeVoE) i Holandii (ośrodki ROCs).
[15] Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. *o rzemiośle*, Dz.U. z 1989 nr 17,poz. 92.

Rzemieślnicy przygotowują swoich uczniów zarówno w zawodach określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, jak i tych należących wyłącznie do klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.

W przypadku kształcenia w zawodach szkolnych realizowane są programy nauczania zgodne z podstawą programową kształcenia w zawodach. W przypadku pozostałych zawodów realizowany jest program zapewniający spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach egzaminacyjnych na tytuł czeladnika. Uprawnienia do prowadzenia zajęć praktycznych mają rzemieślnicy posiadający określone w prawie kwalifikacje, najczęściej tytuł mistrza, i przygotowanie pedagogiczne, należący do jednej z organizacji samorządu gospodarczego. Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych sprawuje właściwa izba rzemieślnicza lub z jej upoważnienia odpowiedni cech. Nauka zawodu przebiega w dwóch równolegle realizowanych częściach: praktycznej, zorganizowanej u pracodawcy (w zakładzie rzemieślniczym) i teoretycznej, zorganizowanej w szkole zawodowej[16]. Dokształcanie teoretyczne może odbywać się na turnusach dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników prowadzonych przez ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego. Dokształcanie teoretyczne może prowadzić także sam pracodawca.

Po zakończeniu nauki zawodu uczeń może przystąpić do egzaminu czeladniczego przeprowadzanego przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych. Oprócz świadectwa czeladniczego, w rzemiośle nadawany jest dyplom mistrzowski, który nie ma swojego odpowiednika w systemie szkolnym.

Jak pokazuje przekrojowa analiza systemów kształcenia zawodowego, w krajach europejskich stanowią rozwiązania edukacyjne, ale w głównej mierze są to systemy sprzężone z rynkiem pracy, stanowiące jego integralną część (Tabela 12). Przejawia się to poprzez stosowanie w kształceniu zawodowym systemów dualnych, opierających się łączeniu nauki z pracą oraz w wykorzystywaniu krótkich form kształcenia zawodowego w postaci kursów ukierunkowanych na zdobycie konkretnych umiejętności, związanych z wykonywaniem zawodu. Na uwagę zasługuje także uwzględnianie w praktykach edukacyjnych we wskazanych w tabeli krajach europejskich, struktury gospodarki. Taki system stawia szkolnictwo zawodowe w roli swoistego regulatora rynku pracy. Oczywiście jest to możliwe w przypadku gospodarek dojrzałych i ustabilizowanych. System kształcenia zawodowego w Polsce bardzo powoli zbliża się do rozwiązań europejskich. Reforma szkolnictwa zawodowego może wpłynąć na jego rozwój, jednak nie zagwarantuje wzrostu jego pozycji w całym systemie kształcenia. Wynika to przede wszystkim z niestabilności rynku pracy. Świadczy o tym wielkość średniorocznej stopy bezrobocia młodych w Europie: Polska, Słowacja oraz Grecja znajdują się w grupie państw, w których ten wskaźnik jest najwyższy, oscylując wokół 30%[17]. Taki stan rzeczy sprawia, iż utrudnione jest budowanie poprawnych relacji pomiędzy sferą edukacji a sferą biznesu. Siła przetargowa pracodawców rośnie, a możliwości dostosowawcze systemów kształcenia zawodowego w tak trudnych warunkach są ograniczone. Widoczna jest jeszcze jedna ważna zależność. W krajach o najniższej stopie

[16] Podobne rozwiązania stosowane są w państwach UE np. w Austrii i Niemczech.
[17] E. Lachman, *Ekspertyza. Dualny system kształcenia zawodowego w Polsce – szanse i bariery wdrożenia*, Gdańsk 2012.

bezrobocia wśród młodych, kształtującej się na poziomie ok. 10%[18], występuje w pełni ukształtowany system kształcenia zawodowego (m.in. Niemcy, Dania, Austria), oparty na silnych więziach kooperacyjnych pomiędzy edukacją a biznesem. Można przypuszczać, iż w Polsce wprowadzona reforma szkolnictwa zawodowego może przyczynić się do procesu wspólnej rewitalizacji szkolnictwa zawodowego zarówno przez pracodawców jak i szkoły zawodowe.

Tabela 12. Porównanie wybranych systemów kształcenia w Europie z systemem kształcenia w Polsce

Kryterium /kraj	Niemcy	Szwecja	Holandia
(A) Przyjęte formy kształcenia	Szkoły średnie drugiego stopnia o profilu zawodowym: Berufsfachschulen – szkoła zawodowa, Fachoberschule – szkoła średnia techniczna, Berufliches Gymnasium/Fachgymnasium,*Berufsoberschule* – zawodowa szkoła średnia. Kształcenie w systemie dualnym. Szkolenie zawodowe w miejscu pracy. Kształcenie zawodowe w szkole.	Na poziomie szkoły średniej drugiego stopnia realizowane jest nauczanie w ramach dwóch typów kształcenia: ogólnokształcącego i zawodowego. Ze względu na brak na poziomie szkoły średniej II stopnia klasycznych szkół zawodowych, we wszystkich *Gymnasieskola* realizuje się 18 krajowych programów edukacyjnych, z czego 12 to programy zawodowe. Uczniowie po ukończeniu szkoły średniej II stopnia uzyskują osobne dla programów ogólnych i zawodowych	Kształcenie zawodowe MBO (na poziomie szkoły średniej drugiego stopnia) odzwierciedla strukturę sektorów gospodarczych: biznes, inżynieria i technologia, usługi dla ludności (społeczne i indywidualne) oraz opieka zdrowotna. Kształcenie zawodowe odbywa się w ramach Regionalnych Centrów Szkoleniowych (ROC), których zadaniem jest oferować specjalnie zaprojektowane kursy dla osób szukających pracy, pracujących oraz młodych ludzi bez doświadczenia zawodowego
(B) Współpraca z pracodawcami	Ścisła współpraca z praktyką, wynikająca z kształcenia dualnego.	Szwedzki system szkolny zapewnia możliwość kształcenia praktycznego w miejscu pracy. Szkoła jest głównym pośrednikiem w organizowaniu praktyk zawodowych. W procesie planowania i realizacji kształcenia, współpracuje z przedstawicielami poszczególnych branż i pracodawców, którzy tworząc lokalne rady ds. praktyk zawodowych zgłaszają potrzeby i wskazują bieżące kierunki w kształceniu zawodowym.	Praktyczne szkolenie odbywa się na podstawie trójstronnej umowy zawieranej pomiędzy instytucją szkolącą, uczniem a firmą, w której odbywa się praktyka. Umowa obejmuje prawa i obowiązki każdej ze stron, ustala liczbę godzin szkolenia, sposoby monitorowania ucznia oraz to, jakie umiejętności będą oceniane i w jaki sposób.
(C) Stopień złożoności systemu kształcenia	System rozwinięty, wiele możliwości kształcenia zawodowego.	System dwuszczeblowy., uwzględniający krótkie programy zawodowe.	System elastyczny, działający w zmiany na rynku pracy oraz strukturze gospodarki.

	Dania	Austria	Wielka Brytania	Polska
(A)	Szkolenie zawodowe realizowane w ramach szkół średnich ogólnokształcących (HF program przygotowawczy do egzaminu na studia wyższe, program HHX o profilu handlowym, program HTX o profilu technicznym)	W ostatnim roku edukacji obowiązkowej istnieje możliwość wybrania wstępnego rocznego kształcenia zawodowego tzw. roku przedzawodowego w szkole politechnicznej *(Polytechnische Schule,* w ramach której możliwe jest	Kształcenie i szkolenie zawodowe organizowane jest w dwóch formach, jako: kursy zawodowe prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych realizowane w kolegiach typu further education college,kursy czeladnicze (apprenticeships). Kursy zawodowe oferowane	Kształcenie zawodowe może odbywać się w: trzyletniej szkole zawodowej, czteroletnim technikum, szkole policealnej, trzyletniej szkole specjalnej. Praktyczna nauka zawodu może odbywać się w placówkach kształcenia

[18] Tamże.

	Dania	Austria	Wielka Brytania	Polska
	oraz szkół zawodowych, opierających swą działalność na zasadach: podwójnego szkolenia, udziału partnerów społecznych oraz kształcenia ustawicznego.	wybór jednej z siedmiu specjalizacji *(Fachbereiche)*. Możliwe jest także kształcenie *zawodowe na poziomie* szkoły średniej drugiego stopnia związanych z kształceniem w wielu zawodach: technicznych, medycznych i edukacyjnych.	są głównie na poziomie szkoły średniej drugiego stopnia, choć elementy przygotowania do pracy *(work-related subjects)* muszą być obowiązkowo zawarte w programie szkoły przeznaczonej dla uczniów w wieku 14-16 lat na czwartym etapie edukacji tzw. *Key Stage 4* (KS 4).	ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego, warsztatach szkolnych, pracowniach szkolnych, u pracodawców, a także w indywidualnych gospodarstwach rolnych. Może ona mieć formę zajęć praktycznych (dotyczy zasadniczej szkoły zawodowej) lub praktyk zawodowych (dotyczy technikum). Uzupełnieniem kształcenia zawodowego realizowanego w ramach systemu oświaty jest kształcenie zawodowe prowadzone w rzemiośle.
(B)	Obowiązuje zasada podwójnego szkolenia - kształcenie w szkole na przemian ze szkoleniem w przedsiębiorstwie. Zasada ta gwarantuje, że uczestnicy nabywają teoretyczne, praktyczne, ogólne i osobiste umiejętności, które są zbieżne z zapotrzebowaniem rynku pracy.	Wysoki poziom współpracy. Uczniowie objęci są szkoleniem praktycznym w firmach, organizowanym w wybieranych przez siebie zawodach odpowiadających głównym dziedzinom gospodarki.	Bardzo silna współpraca na poziomie kształcenia czeladniczego, które w największym stopniu uzależnione jest od wiedzy przekazywanej przez pracodawcy.	W ramach praktyk zawodowych. Szkoły odpowiadają za realizację praktyk.
(C)	Program dwuszczeblowy, umożliwiający uzupełnienie wykształcenia ogólnego o kwalifikacje zawodowe oraz zdobywanie umiejętności zawodowych bezpośrednio u pracodawcy.	System dualny: w ramach *Polytechnische Schule* funkcjonujących jako samodzielne instytucje lub w połączeniu z innymi, najczęściej ogólnokształcącym, szkołami średnimi.	Szkolenie dwuszczeblowe na poziomie further education college oraz kursów czeladniczych.	System trójszczeblowy uwzględniający ZSZ, technika oraz szkoły policealne.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie D. Dziewulak, *Kształcenie zawodowe w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej*, Analizy BAS, nr 6 (95), Warszawa 2013.

Sprawny system kształcenia zawodowego powinien funkcjonować w oparciu o dopasowanie strukturalne popytu na pracę do podaży. W Polsce takie dopasowanie nie występuje. Podaż pracy znacznie przewyższa popyt, szczególnie w obszarach wyznaczających główne profile kształcenia zawodowego, takich jak sektor mechaniczny, elektryczny, gastronomia czy budownictwo[19]. W lepszej kondycji są tylko uczniowie kształceni w zawodach powiązanych z branżą transportową oraz medyczną (społeczną). Taki stan rzeczy pokazuje wyraźne niedostosowanie szkolnictwa do potrzeb gospodarczych i stawia wiele wyzwań przed szkołami zawodowymi, wymuszając ciągłe doskonalenie profili kształcenia oraz ścisłą kooperację z pracodawcami. W systemach kształcenia zawodowego w objętych analizą krajach europejskich widoczne jest silne powiązanie kierunków kształcenia

[19] *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy,* Ministerstwo Edukacji Narodowej, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2011.

z głównymi działami gospodarki. W Polsce taka sytuacja nie występuje, aczkolwiek reforma szkolnictwa zawodowego w większym stopniu uwzględnia wymagania pracodawców funkcjonujących w określonych sferach aktywności gospodarczej. Taki san rzeczy ogranicza również atrakcyjność szkolnictwa zawodowego z punktu widzenia przyszłego ucznia tego poziomu kształcenia. W krajach europejskich szkolnictwo zawodowe uznawane jest za jedną z najbardziej perspektywicznych, z punktu widzenia kształtowania kariery zawodowej, ścieżek edukacyjnych.

2.3. SYSTEM UZNAWANIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH – KONTEKST POLSKI I EUROPEJSKI

Powstają pytania czym różni się system kształcenia zawodowego w Europie od kształcenia zawodowego w Polsce, jak również jak osiągane efekty kształcenia są weryfikowane, jak są sprawdzane. Poprzez członkostwo Polski w Unii Europejskiej wiele kwestii uregulowanych jest prawnie i obowiązuje w państwach członkowskich. System kształcenia jak wykazano powyżej nieco różni się jeśli chodzi o przebieg tego kształcenia w każdym państwie członkowskim. Różnie wygląda również sposób weryfikowania osiągnięć. Jednakże idea, która przyświeca kształceniu zawodowemu w Europie jest zbliżona. Wprowadzane w Polsce zmiany w zakresie kształcenia zawodowego, a szczególnie w formie egzaminowania i sprawdzania osiąganych efektów mają na celu dostosowanie się do prawa obowiązującego w Unii Europejskiej.

W Polsce już od 2004 roku przeprowadzany jest zewnętrzny egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Z dniem 1 września 2012 r. weszły w życie nowe przepisy, które wprowadziły szereg zmian w szkolnictwie zawodowym, w tym w egzaminie, którego obecna nazwa to egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie. Zmiany związane są z realizacją celów kształcenia zawodowego - przygotowania uczniów (i innych osób uczących się) do życia w warunkach współczesnego świata, wykonywania pracy zawodowej i aktywnego funkcjonowania na zmieniającym się wciąż rynku pracy. W związku z tym w ramach zawodów wyodrębniono jedną, dwie lub trzy kwalifikacje.

Od roku szkolnego 2012/2013 kształcenie zawodowe jest realizowane:

- w trzyletniej zasadniczej szkole zawodowej,
- w czteroletnim technikum,
- w szkole policealnej o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku,
- na kwalifikacyjnych kursach zawodowych i na kursach umiejętności zawodowych.

Możliwości kształcenia w zawodach oraz w zakresie kwalifikacji w różnych typach szkół zostały określone w rozporządzeniu w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012 r. poz. 7).

Przez kwalifikację w zawodzie należy rozumieć wyodrębniony w danym zawodzie zestaw oczekiwanych efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza świadectwo wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji.

Wraz z wprowadzeniem nowej klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego i nowej podstawy programowej kształcenia w zawodach, wprowadzono modyfikację sposobu potwierdzania kwalifikacji zawodowych. Teraz każdą z kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie potwierdza się odrębnym egzaminem jeszcze w trakcie trwania nauki. Do nowego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie przystępują uczniowie szkół prowadzących kształcenie zawodowe, absolwenci, osoby, które ukończyły kwalifikacyjny kurs zawodowy, a także osoby dorosłe do egzaminu eksternistycznego zawodowego.

Wyodrębnienie kwalifikacji w ramach poszczególnych zawodów wpisanych do klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego pozwala na elastyczne reagowanie systemu kształcenia zawodowego na potrzeby rynku pracy. Daje absolwentom szkół możliwość zdobywania kolejnych kwalifikacji i zawodów podczas całego życia (po ukończeniu kursów kwalifikacyjnych lub w systemie eksternistycznym) i pozwala na mobilność edukacyjną i zawodową. Warto na to zwrócić uczniom uwagę, uświadamiając, że przez całe życie zawodowe będą mogli zdobywać nowe kwalifikacje i zawody - w zależności od możliwości i potrzeb rynku pracy.

Niektóre kwalifikacje są wspólne dla kilku zawodów. W zawodach nauczanych w technikum pierwszą kwalifikacją (K1) jest często ta sama kwalifikacja, która ustalona została dla zawodu nauczanego w zasadniczej szkole zawodowej. Stanowi ona merytoryczną i programową podbudowę do nabywania kolejnych - często wyższych, bo na poziomie technika - kwalifikacji w zawodzie w ramach tego samego obszaru kształcenia. Po potwierdzeniu jednej kwalifikacji (czyli zdaniu egzaminu zawodowego) zdający otrzyma świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie, natomiast po potwierdzeniu wszystkich kwalifikacji w zawodzie i uzyskaniu odpowiedniego wykształcenia, otrzyma dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe.

W Unii Europejskiej obowiązuje dyrektywa określająca system uznawania kwalifikacji zawodowych[20]. Ustanawia ona system uznawania kwalifikacji zawodowych, który ma na celu zwiększenie elastyczności rynku pracy, dalszą liberalizację w zakresie świadczenia usług, rozszerzenie automatycznego uznawania kwalifikacji zawodowych oraz uproszczenie procedur administracyjnych.

Dyrektywę 2005/36/WE stosuje się wobec wszystkich obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej (UE) zamierzających wykonywać zawód regulowany jako osoba pracująca na własny rachunek lub jako pracownik najemny w państwie członkowskim innym niż to, w którym uzyskali kwalifikacje zawodowe. Dyrektywa rozróżnia między „swobodą świadczenia usług", a „swobodą przedsiębiorczości" na podstawie kryteriów określonych przez Trybunał Sprawiedliwości: długości, częstotliwości, regularności i ciągłości świadczenia usług. Każdy obywatel UE prowadzący zgodną z prawem działalność w państwie członkowskim może świadczyć usługi o charakterze tymczasowym lub okazjonalnym w innym państwie członkowskim, używając tytułu zawodowego w oryginalnym brzmieniu bez konieczności wnioskowania o uznanie jego kwalifikacji zawodowych. Jednak jeżeli dany zawód nie jest w tym państwie członkowskim regulowany,

[20] Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych.

usługodawca musi przedstawić dowody na posiadanie dwuletniego doświadczenia zawodowego.

OGÓLNY SYSTEM UZNAWANIA KWALIFIKACJI

System ogólny ma zastosowanie w przypadku zawodów, które nie są objęte szczególnymi zasadami uznawania kwalifikacji, oraz w określonych sytuacjach, gdy specjalista nie spełnia warunków określonych w innych systemach uznawania kwalifikacji. System ten opiera się na zasadzie wzajemnego uznawania kwalifikacji, bez uszczerbku dla stosowania środków wyrównawczych, jeżeli występują znaczące różnice pomiędzy wykształceniem zdobytym przez daną osobę a wykształceniem wymaganym w przyjmującym państwie członkowskim. Środek wyrównawczy może mieć formę stażu adaptacyjnego lub testu umiejętności. Wyboru dokonuje osoba zainteresowana, chyba że zastosowanie ma szczególne odstępstwo.

Jeżeli podjęcie lub wykonywanie zawodu jest regulowane w przyjmującym państwie członkowskim, tzn. wymaga posiadania szczególnych kwalifikacji zawodowych, właściwy organ danego państwa członkowskiego zobowiązany jest umożliwić podjęcie tego zawodu i jego wykonywanie na takich samych warunkach, jak obywatele tego państwa. Jednak wnioskodawca musi posiadać kwalifikacje zawodowe uzyskane w innym państwie członkowskim, które świadczą o poziomie wykształcenia zawodowego na poziomie co najmniej równoważnym z poziomem bezpośrednio poprzedzającym ten, jaki wymagany jest w przyjmującym państwie członkowskim.

Dyrektywa 2005/36/WE wyróżnia pięć poziomów kwalifikacji zawodowych:

- poświadczenie kompetencji wydane przez właściwy organ w rodzimym państwie członkowskim na podstawie uzyskania przez posiadacza wiedzy ogólnej odpowiadającej wykształceniu podstawowemu lub średniemu, ukończenia szkolenia niestanowiącego elementu kształcenia prowadzącego do uzyskania świadectwa lub dyplomu lub specjalnego egzaminu niepoprzedzonego kształceniem lub wykonywania zawodu przez okres trzech lat,
- świadectwo potwierdzające ukończenie kształcenia na poziomie szkoły średniej o charakterze technicznym lub zawodowym lub o charakterze ogólnym, uzupełnionego o kurs zawodowy,
- dyplom poświadczający ukończenie kształcenia na poziomie pomaturalnym trwającego przynajmniej rok lub kształcenia zawodowego, które przygotowuje do pełnienia porównywalnych obowiązków i funkcji,
- dyplom poświadczający ukończenie kształcenia na poziomie wyższym lub uniwersyteckim trwającego co najmniej trzy lata, ale nie dłużej niż cztery lata,
- dyplom poświadczający ukończenie kształcenia na poziomie wyższym lub uniwersyteckim trwającego co najmniej cztery lata.

Dyrektywa 2005/36/WE umożliwia stowarzyszeniom zawodowym reprezentatywnym na szczeblu krajowym lub europejskim przekazywanie propozycji wspólnych platform pozwalających na wyrównanie ustalonych zasadniczych różnic występujących pomiędzy państwami członkowskimi odnośnie do wymogów w zakresie kształcenia. Platforma jest

sposobem zapewniania, aby nie nakładano na wnioskodawców dodatkowych wymogów, przy jednoczesnym zagwarantowaniu właściwego poziomu kwalifikacji. Platforma to rodzaj wstępnie zdefiniowanego środka wyrównawczego.

W Unii Europejskiej obowiązuje system automatycznego uznawania kwalifikacji potwierdzonych doświadczeniem zawodowym w zakresie określonej działalności przemysłowej, rzemieślniczej lub handlowej. Rodzaje działalności przemysłowej, rzemieślniczej i handlowej ujęte w dyrektywie podlegają automatycznemu uznaniu kwalifikacji potwierdzonych doświadczeniem zawodowym na określonych warunkach.

Elementami branymi pod uwagę przy uznawaniu doświadczenia zawodowego są jego długość i forma (praca na własny rachunek lub jako pracownik najemny). Uwzględnia się również odbyte uprzednio kształcenie, które może wpłynąć na zmniejszenie wymogów w zakresie długości doświadczenia zawodowego. Jednak wszelkie odbyte uprzednio kształcenie musi zostać potwierdzone dokumentami w formie świadectwa uznawanego przez dane państwo członkowskie lub uznanego przez właściwą instytucję zawodową za spełniające wszystkie warunki formalne.

Automatyczne uznawanie kwalifikacji na podstawie koordynacji minimalnych wymogów w zakresie kształcenia obejmuje następujące zawody: lekarze, pielęgniarki odpowiedzialne za opiekę ogólną, lekarze dentyści, lekarze weterynarii, położne, farmaceuci i architekci.

Dla celów uznawania kwalifikacji dyrektywa określa minimalne wymogi w zakresie kształcenia dla każdego z tych zawodów, w tym minimalny czas studiów.

W Unii Europejskiej zgodnie z obowiązującą dyrektywą 2005/36/WE funkcjonuje procedura wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych. Indywidualny wniosek musi zostać złożony we właściwym organie przyjmującego państwa członkowskiego wraz z określonymi dokumentami i świadectwami. Właściwy organ potwierdza otrzymanie wniosku w terminie miesiąca od jego otrzymania oraz zawiadamia wnioskodawcę, w stosownym przypadku, o konieczności dostarczenia brakujących dokumentów. W zasadzie decyzja musi zostać wydana w terminie trzech miesięcy od daty złożenia przez wnioskodawcę kompletu dokumentów. Jednakże powyższy termin może zostać przedłużony o miesiąc w przypadkach objętych ogólnym systemem uznawania kwalifikacji. Każde odrzucenie wniosku musi zostać uzasadnione. W przypadku odrzucenia lub braku decyzji w przepisanym terminie przysługuje odwołanie w sądach krajowych.

Obywatele państw członkowskich muszą być uprawnieni do używania przyznanego im tytułu zawodowego oraz ewentualnego skrótu tego tytułu, jak również odpowiadającego mu tytułu zawodowego w przyjmującym państwie członkowskim. W przypadku gdy dany zawód jest w przyjmującym państwie członkowskim regulowany przez stowarzyszenie lub organizację, obywatele państw członkowskich muszą stać się członkami danej organizacji lub stowarzyszenia, aby móc używać tego tytułu.

Aby ułatwić stosowanie powyższych postanowień, w przytaczanej dyrektywie wzywa się do ścisłej współpracy między właściwymi organami w przyjmujących i rodzimych państwach członkowskich. Ponadto wymaga się realizowania następujących postanowień:

- każde państwo członkowskie musi wyznaczyć koordynatora, którego zadaniem jest wspieranie jednolitego stosowania tej dyrektywy,
- każde państwo członkowskie wyznaczy ośrodek informacji, do którego zadań należy dostarczanie obywatelom odpowiednich informacji dotyczących uznawania kwalifikacji zawodowych oraz pomaganie im w dochodzeniu ich praw, w szczególności poprzez kontakt z organami wydającymi decyzje w sprawie wniosków o uznanie,
- państwa członkowskie muszą wyznaczyć przedstawicieli do Komitetu ds. Uznawania Kwalifikacji Zawodowych,
- Komisja ma obowiązek zapewniania w razie potrzeby konsultacji z ekspertami z zainteresowanych grup zawodowych.

Wraz z wprowadzeniem nowej klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego i nowej podstawy programowej kształcenia w zawodach, wprowadzono modyfikację sposobu potwierdzania kwalifikacji zawodowych. Teraz każdą z kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie potwierdza się odrębnym egzaminem jeszcze w trakcie trwania nauki. Jest to jeden z fundamentów reformy szkolnictwa zawodowego z 2012 roku, który uznaje podział zawodów na kwalifikacje oddzielnie potwierdzone w procesie kształcenia. Dodatkowo pozwala również na uznawanie kompetencji zdobytych w sposób formalny i nieformalny. możliwość zmian w podstawie programowej zwiększa szansę na umocnienie rangi szkolnictwa zawodowego w Polsce, także w konfrontacji z europejskimi praktykami w kształceniu tego typu.

PODSUMOWANIE

1. Szkolnictwo zawodowe w polskim systemie edukacyjnym nie stanowi atrakcyjne j ścieżki kształcenia i zarówno z perspektywy uczniów, rodziców jak i pracodawców.
2. Reforma szkolnictwa zawodowego z 2012 roku zmniejsza dystans pomiędzy potrzebami rynku pracy a ofertą programową szkół zawodowych w Polsce głownie w kontekście programów nauczania, szczególnie nauczania praktycznego (ukierunkowanie się na kształcenie modułowe).
3. System szkolnictwa zawodowego w Polsce jest w mniejszym stopniu dostosowany do potrzeb rynku pracy niż to ma miejsce w krajach Unii Europejskiej.
4. W krajach Unii Europejskiej wysoka ranga systemu szkolnictwa zawodowego wynika z funkcjonowania modelu kształcenia, stanowiącego efekt powiązań z rynkiem pracy.
5. System kształcenia zawodowego różni się jeśli chodzi o przebieg tego kształcenia w każdym państwie członkowskim UE. Różnie wygląda również sposób weryfikowania osiągnięć, jednakże idea, która przyświeca kształceniu zawodowemu w Europie jest zbliżona.
6. Absolwenci szkół zawodowych są słabo przygotowani jeżeli chodzi o poziom osiąganych kompetencji ogólnych w procesie kształcenia.

3. SKUTECZNOŚĆ I EFEKTYWNOŚĆ KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

3.1. ZAKRES I FORMY KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

Punktem wyjścia do oceny skuteczności i efektywności kształcenia zawodowego w województwie podlaskim jest określenie skali, zakresu i form, w jakich w badanym okresie odbywało się kształcenie zawodowe. Szkolnictwo zawodowe stanowi istotną część oferty wszystkich szkół ponadgimnazjalnych w województwie podlaskim (Tabela 13). W latach 2010-2012 dominującą pozycję w tym obszarze zajmowały licea ogólnokształcące (udział absolwentów na poziomie ponad 40%). Na drugim miejscu plasowały się technika, których absolwenci stanowili około 25% wszystkich absolwentów oraz szkoły policealne kształcące ok. 1/5 absolwentów. Niekorzystnie wypada tu stosunkowo skromny udział zasadniczych szkół zawodowych, których absolwenci stanowili ok. 10% ogólnej liczby absolwentów. Analizując dynamikę zmian liczby absolwentów należy wskazać, że – o ile liczba absolwentów wszystkich typów szkół malała w badanym okresie o ok. 3% w ujęciu rok do roku – o tyle technika (wraz z uzupełniającymi) stanowiły jedyną w zestawieniu grupę szkół, które w tym samym okresie odnotowały ponad 5-cio procentowy przyrost liczby absolwentów. Świadczyć to może o rosnącej popularności tej formy kształcenia. Fakt ten spowodowany jest jednak po części również wygaszaniem naborów w liceach profilowanych.

Tabela 13. Struktura i dynamika liczby absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w województwie podlaskim w latach 2010-2012

Typ szkoły	Lata						Dynamika	
	2010		2011		2012		2011	2012
	N	%	N	%	N	%	Poprzedni = 100	
Licea ogólnokształcące	8235	44,1	7677	42,1	7435	42,0	93,2	96,8
Technika (wraz z uzupełniającymi)	4216	22,6	4495	24,6	4738	26,7	106,6	105,4
Szkoły policealne	3337	17,9	3394	18,6	3280	18,5	101,7	96,6
Zasadnicze szkoły zawodowe	1801	9,6	1914	10,5	1809	10,2	106,3	94,5
Licea profilowane	1097	5,9	757	4,2	461	2,6	69,0	60,9
Ogółem	18686	100	18237	100	17723	100	97,6	97,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów pt. *Ranking zawodów nadwyżkowych i deficytowych w woj. podlaskim* za lata 2010-2012, publikowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku.

W szkołach zawodowych w województwie podlaskim, w badanych latach, naukę pobierało blisko 40 tysięcy uczniów (Tabela 14). Ogólna liczba uczniów w kolejnych latach pozostawała relatywnie stała, nieznaczne zmiany dotyczyły jednak ich struktury ze względu na typ szkoły. W okresie 2010-2012, udział uczniów techników w ogólnej liczbie uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych spadł z poziomu 49,2% do 43,7%, znacząco wzrósł natomiast udział uczniów w szkołach ponadgimnazjalnych (z 32,1% do 42,4%). O blisko 3 punkty procentowe zmalał również udział uczniów pobierających naukę w zasadniczych szkołach zawodowych (bezwzględnie o ok. 1000 uczniów, co stanowi blisko 20% spadek w badanym okresie). Największy względny spadek liczby uczniów zanotowały licea

profilowane, jednak ta forma kształcenia nigdy nie miała istotnego znaczenia w ogólnej strukturze szkolnictwa zawodowego.

Tabela 14. Struktura szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim wg liczby uczniów (lata 2010-2012)

Typ	2010		2011		2012	
	N	%	N	%	N	%
Technikum	18884	49,2	17922	45,0	17231	43,7
Szkoła policealna (ponadgimnazjalna)	12292	32,1	15676	39,3	16701	42,4
Zasadnicza szkoła zawodowa	5015	13,1	4549	11,4	4084	10,4
Liceum profilowane	1126	2,9	753	1,9	409	1,0
Technikum uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych	693	1,8	582	1,5	579	1,5
Szkoła specjalna przysposabiająca do pracy dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z więcej niż jedną niepełnosprawnością	323	0,8	354	0,9	373	0,9
Policealna szkoła artystyczna	16	0,0	32	0,1	29	0,1
Ogółem	38349	100	39868	100	39406	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Kuratorium Oświaty w Białymstoku.

Ponad ¾ absolwentów szkół zawodowych (wg stanu na koniec roku 2012) ukończyło naukę w szkołach publicznych (Tabela 15). W grupie tej dominującą pozycję zajmowały technika (ok. 60% absolwentów). Podobne, nieco niższe niż dwudziestoprocentowe udziały w grupie szkół publicznych miały zasadnicze szkoły zawodowe i szkoły policealne.

Tabela 15. Struktura szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim wg liczby absolwentów w roku 2012

Szkoła/Placówka jest	Typ	Liczba absolwentów (2012)			%	% w grupie
		Młodzież	Dorośli	Ogółem		
niepubliczna bez uprawnień szkoły publicznej	Szkoła policealna		257	257	2,5	100,0
niepubliczna o uprawnieniach szkoły publicznej	Technikum	68	25	93		4,3
	Technikum uzupełniające		38	38		1,8
	Zasadnicza szkoła zawodowa	123		123		5,7
	Szkoła policealna	155	1735	1890		88,2
niepubliczna o uprawnieniach szkoły publicznej ogółem		346	1798	2144	21,2	100,0
publiczna	Technikum	4585	60	4645		60,1
	Technikum uzupełniające	32	86	118		1,5
	Zasadnicza szkoła zawodowa	1502		1502		19,4
	Szkoła policealna	506	955	1461		18,9
publiczna ogółem		6625	1101	7726	76,3	100,0
Ogółem		6971	3156	10127	100,0	

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Kuratorium Oświaty w Białymstoku.

Drugą, co do ogólnego udziału, grupę placówek edukacyjnych stanowiły szkoły niepubliczne o uprawnieniach szkoły publicznej, kształcące 21,2% ogółu absolwentów. W grupie tej zdecydowanie dominującą pozycję stanowiły szkoły policealne (blisko 90%

udziału). Szkoły niepubliczne bez uprawnień szkoły publicznej zajmowały jedynie 2,5% badanego rynku edukacyjnego.

Zdecydowana większość uczniów szkół zawodowych w województwie podlaskim pobierała naukę w trzech dominujących ośrodkach miejskich: Białymstoku (ponad 50%), Łomży (ok. 10%) oraz Suwałkach (ok. 10%). W grupie powiatów ziemskich największą liczbą uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych pochwalić się mogły powiaty augustowski, wysokomazowiecki, grajewski oraz bielski (Tabela 16). Szczegółowy wykaz publicznych szkół ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim, stanowiących dominującą grupę placówek edukacyjnych tego typu, zawarty został w załączniku 8 niniejszego opracowania.

Tabela 16. Liczba uczniów szkół zawodowych województwie podlaskim wg powiatów (lata 2010-2012)

Powiat	2010		2011		2012	
	N	%	N	%	N	%
m. Białystok	17425	45,4	19244	48,3	20331	51,6
m. Łomża	4427	11,5	4271	10,7	4086	10,4
m. Suwałki	3800	9,9	4610	11,6	4263	10,8
augustowski	1998	5,2	1983	5,0	1777	4,5
wysokomazowiecki	1998	5,2	1833	4,6	1748	4,4
grajewski	1479	3,9	1420	3,6	1306	3,3
bielski	1278	3,3	1146	2,9	1138	2,9
sokólski	1059	2,8	910	2,3	860	2,2
białostocki	1051	2,7	936	2,3	758	1,9
zambrowski	845	2,2	796	2,0	665	1,7
siemiatycki	714	1,9	616	1,5	583	1,5
moniecki	695	1,8	600	1,5	522	1,3
hajnowski	650	1,7	598	1,5	520	1,3
kolneński	574	1,5	541	1,4	492	1,2
suwalski	318	0,8	335	0,8	270	0,7
łomżyński	13	0,0	29	0,1	51	0,1
sejneński	25	0,1	0	0,0	36	0,1
Ogółem	**38349**	**100**	**39868**	**100**	**39406**	**100**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Kuratorium Oświaty w Białymstoku.

Wśród najpopularniejszych ze względu na liczbę uczniów zawodów, kształconych w szkołach zawodowych województwa podlaskiego znalazły się w badanym okresie takie zawody jak: technik informatyk, technik bezpieczeństwa i higieny pracy oraz technik administracji (Tabela 17). W grupie zawodów kształconych w technikach i szkołach policealnych wyróżniały się również takie profesje jak: technik rolnik, technik ekonomista, technik mechanik czy technik hotelarstwa. Najpopularniejszymi zawodami kształconymi w zasadniczych szkołach zawodowych były natomiast: mechanik pojazdów samochodowych, kucharz małej gastronomii oraz fryzjer. Szczegółowe informacje dotyczące liczby uczniów we wszystkich kształconych zawodach zostały przedstawione w formie zestawień elektronicznych i stanowią uzupełnienie raportu.

Tabela 17. Liczba uczniów pobierających naukę w najpopularniejszych zawodach w województwie podlaskim (lata 2010-2012)

Zawód	2010		2011		2012	
	N	%	N	%	N	%
Średnie zawodowe i policealne						
Technik informatyk	2933	7,7	3330	8,4	3749	9,6
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	1697	4,5	2955	7,5	3519	9,0
Technik administracji	1757	4,6	2080	5,3	2687	6,9
Technik rolnik	1846	4,9	1886	4,8	1527	3,9
Technik ekonomista	2041	5,4	1871	4,7	1281	3,3
Technik mechanik	1932	5,1	1587	4,0	1349	3,5
Technik hotelarstwa	1810	4,8	1658	4,2	1334	3,4
Technik budownictwa	1345	3,5	1334	3,4	1185	3,0
Technik usług fryzjerskich	1203	3,2	1274	3,2	1050	2,7
Technik rachunkowości	536	1,4	1173	3,0	1694	4,3
Technik usług kosmetycznych	821	2,2	1129	2,9	1412	3,6
Technik pojazdów samochodowych	894	2,4	1093	2,8	1184	3,0
Technik organizacji usług gastronomicznych	847	2,2	840	2,1	547	1,4
Technik mechatronik	723	1,9	707	1,8	676	1,7
Technik obsługi turystycznej	717	1,9	723	1,8	535	1,4
Zasadnicze szkoły zawodowe						
Mechanik pojazdów samochodowych	1251	3,3	1195	3,0	1047	2,7
Kucharz małej gastronomii	631	1,7	590	1,5	274	0,7
Fryzjer	513	1,3	479	1,2	433	1,1
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	406	1,1	455	1,2	274	0,7
Cukiernik	342	0,9	261	0,7	228	0,6
Stolarz	258	0,7	217	0,5	166	0,4
Elektromechanik pojazdów samochodowych	149	0,4	182	0,5	214	0,5
Rolnik	240	0,6	133	0,3	118	0,3
Sprzedawca	187	0,5	162	0,4	121	0,3
Piekarz	209	0,5	136	0,3	117	0,3
Elektromechanik	166	0,4	88	0,2	58	0,1
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	72	0,2	95	0,2	92	0,2
Blacharz samochodowy	79	0,2	48	0,1	30	0,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Kuratorium Oświaty w Białymstoku.

Naturalną konsekwencją przedstawionej powyżej struktury uczniów jest struktura absolwentów w poszczególnych zawodach (Tabela 18). Nadmienić tu jednak należy, że wiedza o liczbie uczniów w poszczególnych zawodach (z uwzględnieniem kolejnych lat kształcenia) nie pozwala na precyzyjne określenie docelowej liczby absolwentów w analizowanych zawodach. Co więcej, niemożliwa do określenia jest również liczba absolwentów, którzy uzyskają uprawnienia do wykonywania zawodu (zob. kolejne rozdziały niniejszego opracowania).

W grupie zawodów kształconych na poziomie szkół średnich lub policealnych w województwie podlaskim dominującą pozycję zajmowały w latach 2010-2012 takie zawody jak: technik rolnik, technik ekonomista, technik informatyk, technik mechanik oraz technik hotelarstwa. W grupie profesji kształconych na poziomie zasadniczych szkół zawodowych największą liczbę absolwentów zanotowano w zawodach: mechanik pojazdów

samochodowych, kucharz małej gastronomii, fryzjer, cukiernik oraz technolog robót wykończeniowych w budownictwie.

Tabela 18. Najpopularniejsze zawody kształcone w podlaskich szkołach zawodowych wg liczby absolwentów (lata 2010-2012)

Zawód	2010		2011		2012		Ogółem		
	A	B	A	B	A	B	A	B	A/B (%)
Średnie zawodowe i policealne									
Technik rolnik	914	70	778	58	715	64	2407	192	8
Technik ekonomista	719	112	607	82	454	44	1780	238	13,4
Technik informatyk	561	62	606	66	673	64	1840	192	10,4
Technik mechanik	601	125	558	94	395	75	1554	294	18,9
Technik hotelarstwa	306	34	390	44	373	55	1069	133	12,4
Technik administracji	288	19	319	11	288	18	895	48	5,4
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	181	25	269	39	191	15	641	79	12,3
Technik usług kosmetycznych	231	15	268	8	254	16	753	39	5,2
Technik budownictwa	151	30	253	20	293	27	697	77	11
Technik technologii żywności	278	36	246	15	179	22	703	73	10,4
Technik usług fryzjerskich	224	18	243	6	258	27	725	51	7
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	161	10	194	8	480	12	835	30	3,6
Muzyk	150	0	180	0	168	0	498	0	0
Technik mechatronik	144	12	173	20	177	13	494	45	9,1
Technik organizacji usług gastronomicznych	122	23	156	44	276	50	554	117	21,1
Technik agrobiznesu	226	16	147	7	165	12	538	35	6,5
Technik farmaceutyczny			138	7	177	13	315	20	6,3
Ratownik medyczny	135	3	136	5	122	.	393	8	2
Technik handlowiec	155	17	130	10	109		394	27	6,9
Technik masażysta			121	7	160	8	281	15	5,3
Zasadnicze szkoły zawodowe									
Mechanik pojazdów samochodowych	395	74	377	70	353	70	1125	214	19
Kucharz małej gastronomii	274	73	289	70	247	70	810	213	26,3
Fryzjer	144	37	142	42	152	54	438	133	30,4
Cukiernik	125	20	117	31	91	27	333	78	23,4
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	.	.	116	15	154	33	270	48	17,8
Sprzedawca	99	27	95	24	79	37	273	88	32,2
Elektromechanik	78	12	87	7	42	9	207	28	13,5
Stolarz	91	20	86	23	91	17	268	60	22,4
Murarz	11	19	78	16	16	.	105	35	33,3
Mechanik - operator pojazdów i maszyn rolniczych	115	17	62	7	67	13	244	37	15,2
Piekarz	69	15	56	12	44	10	169	37	21,9
Rolnik	44	13	49	5	52	12	145	30	20,7
Elektromechanik pojazdów samochodowych	36	7	46	12	37	7	119	26	21,8
Elektromechanik	78	12	87	7	42	9	207	28	13,5
Elektryk	37	7	36	2	26	.	99	9	9,1
Blacharz samochodowy	41	17	30	13	32	6	103	36	35

A – liczba absolwentów
B – liczba bezrobotnych absolwentów zarejestrowanych w PUP (wg stanu na 31 grudnia)
Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów pt. *Ranking zawodów nadwyżkowych i deficytowych w woj. podlaskim* za lata 2010-2012, publikowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku.

Niepokojących informacji dostarcza jednak, w odniesieniu do wskazanych wcześniej zawodów, analiza odsetka osób zarejestrowanych w kolejnych latach w Powiatowych Urzędach Pracy. W odniesieniu do pięciu najpopularniejszych zawodów kształconych w technikach i szkołach policealnych, odsetek bezrobotnych absolwentów kształtował się na poziomie od ok. 8 do blisko 20%. W grupie pięciu najpopularniejszych profesji kształconych w zasadniczych szkołach zawodowych odsetek ten kształtował się od blisko 18% do ponad

30%. Świadczy to o znacznym niedopasowaniu oferty edukacyjnej podlaskich szkół zawodowych do wymogów i oczekiwań lokalnego rynku pracy, w szczególności w odniesieniu do kształcenia na poziomie zasadniczych szkół zawodowych.

Analizując kierunki zmian w liczbie absolwentów w latach 2010-2012 największy wzrost liczby absolwentów techników w badanym okresie odnotowano w zawodach: technik organizacji usług gastronomicznych (blisko trzykrotny), technik budownictwa (ponad dwukrotny) oraz technik mechatronik (o blisko 100%). W grupie zawodów kształconych na poziomie ZSZ największy wzrost liczby absolwentów nastąpił w zawodach: murarz (+45%) oraz rolnik (+12%). Największe, bo blisko czterdziestoprocentowe spadki liczby absolwentów w analizowanej grupie zawodów zanotowano w odniesieniu do takich profesji jak: technik technologii żywności oraz technik ekonomista oraz – w grupie zawodów kształconych w ZSZ: mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych oraz elektromechanik (spadki o ponad 40%).

Ilościowa charakterystyka liczby absolwentów poszczególnych form kształcenia zawodowego w województwie podlaskim, bazująca na danych statystycznych publikowanych w Systemie Informacji Oświatowej[21] stanowi uzupełnienie wcześniej przedstawionych analiz.

W grupie absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w analizowanym okresie odnotowano w Polsce ponad czteroprocentowy średnioroczny spadek liczby absolwentów (młodzież), przy jednoczesnym, blisko ośmioprocentowym wzroście liczby dorosłych kształconych w ZSZ (Tabela 19).

Tabela 19. Liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w województwie podlaskim na tle pozostałych województw w latach 2010-2013

Województwo	2010		2011		2012		2013		Średnie tempo zmian	
	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D
dolnośląskie	5 236	158	5 035	146	4 725	151	4 462	285	-5,2	21,7
kujawsko-pomorskie	5 340	171	5 441	205	5 222	187	4 859	191	-3,1	3,8
lubelskie	3 799	25	3 701	37	3 310	76	3 266	69	-4,9	40,3
lubuskie	2 230	11	2 032	34	2 159	16	1 891	11	-5,3	0,0
łódzkie	3 952	11	3 958	16	3 622	26	3 393	27	-5,0	34,9
małopolskie	7 915	98	7 857	87	7 664	89	7 196	51	-3,1	-19,6
mazowieckie	7 187	147	6 907	102	6 516	136	6 419	89	-3,7	-15,4
opolskie	2 668	75	2 650	46	2 216	69	2 068	67	-8,1	-3,7
podkarpackie	5 194	73	4 971	35	4 443	66	4 100	22	-7,6	-33,0
podlaskie	1 914	0	1 809	0	1 604	0	1 502	0	-7,8	-
pomorskie	5 228	130	5 046	175	4 821	168	4 571	215	-4,4	18,3
śląskie	7 585	204	7 327	228	7 304	174	7 147	244	-2,0	6,1
świętokrzyskie	2 428	0	2 516	0	2 412	0	2 161	0	-3,8	-
warmińsko-mazurskie	3 548	57	3 218	85	3 074	92	2 978	102	-5,7	21,4
wielkopolskie	9 588	43	9 403	62	9 103	47	8 432	105	-4,2	34,7
zachodniopomorskie	3 175	97	3 118	114	2 729	129	2 806	141	-4,0	13,3
Polska	76 987	1 300	74 989	1 372	70 924	1 426	67 251	1 619	-4,4	7,6

M – młodzież, D - dorośli
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

[21] http://www.cie.men.gov.pl/index.php/sio.html, dostęp: 12.03.2014 r.

W analogicznym okresie w województwie podlaskim zanotowano blisko dwukrotnie szybsze tempo spadku liczby absolwentów w zasadniczych szkołach zawodowych, przy jednoczesnym braku kształcenia dorosłych w ZSZ. Sytuacja taka charakterystyczna jest dla województw o niskim stopniu uprzemysłowienia – analogiczne wartości wskaźników zanotowano w województwach podkarpackim i opolskim. W zestawieniu tym najlepiej natomiast wypadły województwa śląskie i małopolskie.

Liczba absolwentów techników (młodzieży) w analizowanym okresie w Polsce nie ulegała znaczącym zmianom (Tabela 20), przy jednoczesnym spadku kształcenia dorosłych o ponad 13% średniorocznie. Sytuacja w województwie podlaskim nie odbiegała tu znacząco od średniej krajowej. W grupie osób kończących technika największy przyrost liczby absolwentów zanotowano województwach dolnośląskim i mazowieckim, największy spadek zaś – w podkarpackim i lubelskim.

Tabela 20. Liczba absolwentów techników w województwie podlaskim na tle pozostałych województw w latach 2010-2013

Województwo	2010		2011		2012		2013		Średnie tempo zmian	
	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D
dolnośląskie	6 116	48	7 222	72	7 432	49	7 765	37	8,3	-8,3
kujawsko-pomorskie	6 619	76	7 288	95	6 861	67	7 182	8	2,8	-52,8
lubelskie	7 052	15	7 274	0	7 054	20	6 425	13	-3,1	-4,7
lubuskie	3 509	40	3 432	24	3 541	26	3 560	7	0,5	-44,1
łódzkie	6 080	161	6 753	216	6 646	199	6 540	178	2,5	3,4
małopolskie	11 924	83	12 117	67	11 889	40	11 316	41	-1,7	-20,9
mazowieckie	11 011	116	12 207	150	12 872	113	12 378	139	4,0	6,2
opolskie	3 169	27	3 691	66	3 367	30	3 235	46	0,7	19,4
podkarpackie	9 093	78	9 344	36	9 013	25	8 154	30	-3,6	-27,3
podlaskie	4 476	189	4 704	69	4 640	74	4 466	58	-0,1	-32,5
pomorskie	6 751	53	7 257	28	6 873	24	6 901	3	0,7	-61,6
śląskie	15 065	137	15 413	192	14 954	135	14 478	164	-1,3	6,2
świętokrzyskie	5 179	56	5 607	82	5 211	70	4 876	52	-2,0	-2,4
warmińsko-mazurskie	4 494	6	5 063	18	4 889	0	4 661	7	1,2	5,3
wielkopolskie	11 837	168	12 194	152	11 813	76	11 174	56	-1,9	-30,7
zachodniopomorskie	4 572	43	4 791	10	4 762	18	4 779	6	1,5	-48,1
Polska	116 947	1 296	124 357	1 277	121 817	966	117 890	845	0,3	-13,3

M – młodzież, D - dorośli
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

Liczba absolwentów techników uzupełniających, specjalizujących się w większości przypadków w kształceniu dorosłych, w analizowanym w Polsce również nie ulegała znaczącym zmianom (Tabela 21), przy jednoczesnym spadku kształcenia młodzieży o około 4% średniorocznie. Sytuacja w województwie podlaskim kształtowała się tu relatywnie korzystnie (przyrost liczby dorosłych absolwentów średnio o ponad 6%). Należy tu jednak podkreślić, że ta forma kształcenia ma marginalne znaczenie.

Tabela 21. Liczba absolwentów techników uzupełniających w województwie podlaskim na tle pozostałych województw w latach 2010-2013

Województwo	2010		2011		2012		2013		Średnie tempo zmian	
	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D
dolnośląskie	28	341	14	315	17	292	15	341	-18,8	0,0
kujawsko-pomorskie	108	399	121	470	100	474	101	527	-2,2	9,7
lubelskie	176	336	154	298	190	345	166	457	-1,9	10,8
lubuskie	23	93	11	104	42	69	6	79	-36,1	-5,3
łódzkie	49	580	25	485	29	568	72	654	13,7	4,1
małopolskie	29	669	31	596	21	548	17	606	-16,3	-3,2
mazowieckie	143	1 067	152	1 026	129	978	141	944	-0,5	-4,0
opolskie	0	222	0	207	0	153	0	179	-	-6,9
podkarpackie	93	424	98	474	41	454	99	364	2,1	-5,0
podlaskie	36	115	34	146	32	141	16	139	-23,7	6,5
pomorskie	49	273	37	274	40	289	35	304	-10,6	3,7
śląskie	100	1 003	114	1 051	61	955	47	975	-22,3	-0,9
świętokrzyskie	60	498	18	379	41	468	61	554	0,6	3,6
warmińsko-mazurskie	27	192	25	270	12	257	13	317	-21,6	18,2
wielkopolskie	27	1 224	20	1 147	6	1 077	42	1 118	15,9	-3,0
zachodniopomorskie	48	120	31	122	0	120	50	108	1,4	-3,5
Polska	996	7 556	885	7 364	761	7 188	881	7 666	-4,0	0,5

M – młodzież, D - dorośli
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

Liczba absolwentów szkół policealnych, również specjalizujących się w kształceniu dorosłych, w analizowanym okresie systematycznie wzrastała średnio o ponad 5% rocznie (Tabela 22), przy jednoczesnym spadku kształcenia młodzieży o około 4% średniorocznie.

Tabela 22. Liczba absolwentów szkół policealnych w województwie podlaskim na tle pozostałych województw w latach 2010-2013

Województwo	2010		2011		2012		2013		Średnie tempo zmian	
	M	D	M	D	M	D	M	D	M	D
dolnośląskie	705	5 168	819	4 895	779	5 534	702	5 429	-0,1	1,7
kujawsko-pomorskie	467	3 531	526	4 124	693	4 019	577	5 007	7,3	12,3
lubelskie	1 017	4 408	1 261	4 717	1 240	4 889	1 251	6 379	7,1	13,1
lubuskie	369	1 362	416	1 699	435	1 563	482	1 570	9,3	4,9
łódzkie	696	4 528	702	4 012	690	4 944	631	5 064	-3,2	3,8
małopolskie	666	5 967	757	5 697	869	5 245	912	6 138	11,0	0,9
mazowieckie	1 215	6 534	1 340	6 759	1 362	7 067	1 346	8 166	3,5	7,7
opolskie	338	1 531	254	1 569	246	1 520	184	1 760	-18,3	4,8
podkarpackie	1 028	3 072	977	2 526	1 045	2 549	1 279	3 131	7,6	0,6
podlaskie	520	2 474	469	2 667	593	2 892	589	3 028	4,2	7,0
pomorskie	439	4 055	615	4 065	536	4 701	684	4 601	15,9	4,3
śląskie	1 722	8 186	1 970	8 493	1 674	10 184	1 743	10 964	0,4	10,2
świętokrzyskie	347	2 033	482	1 737	480	2 079	528	2 367	15,0	5,2
warmińsko-mazurskie	414	2 536	444	3 073	486	3 010	405	3 136	-0,7	7,3
wielkopolskie	1 244	5 838	1 254	5 093	1 369	5 732	1 267	5 774	0,6	-0,4
zachodniopomorskie	372	2 337	491	2 476	554	2 758	484	2 671	9,2	4,6
Polska	11 559	63 560	12 777	63 602	13 051	68 686	13 064	75 185	4,2	5,8

M – młodzież, D - dorośli
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej.

Sytuacja w województwie podlaskim kształtowała się w tym obszarze korzystniej, niż w kraju (przyrost liczby dorosłych absolwentów średnio o około 7%). Zjawisko to należy ocenić zdecydowanie pozytywnie, szczególnie w kontekście zwiększającej się popularności różnych form edukacji ustawicznej, oraz warunkowanej wymogami rynku pracy konieczności ciągłego podnoszenia lub zmiany kwalifikacji zawodowych osób dorosłych.

3.2. ANALIZA RODZAJÓW I ZDAWALNOŚCI EGZAMINÓW POTWIERDZAJĄCYCH KWALIFIKACJE ZAWODOWE[22]

Formą potwierdzenia stopnia opanowania wiadomości oraz umiejętności z zakresu danego zawodu ustaloną w standardach wymagań egzaminacyjnych jest egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe (zwany również egzaminem zawodowym). Zarówno na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej (ZSZ), jak i na poziomie technikum i szkół policealnych (T i SP) w skład egzaminu wchodzi etap pisemny (wiadomości i umiejętności właściwe dla klasyfikacji w zawodzie oraz wiadomości i umiejętności związane z zatrudnieniem i działalnością gospodarczą) oraz etap praktyczny. Warunkiem zdania egzaminu zawodowego jest uzyskanie z etapu pisemnego: z części pierwszej – co najmniej 50% i z części drugiej – co najmniej 30% punktów możliwych do uzyskania oraz z etapu praktycznego – co najmniej 75% punktów możliwych do uzyskania.

Z raportów Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży wynika, że w województwie podlaskim do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w roku szkolnym 2009/2010 (w sesji letniej) przystąpiło 8272 uczniów, zdało - 4984 (zdawalność: 60,3%[23]); w roku szkolnym 2010/2011 do egzaminu przystąpiło 8497 uczniów, zdało - 4815 (zdawalność: 56,7%); w roku szkolnym 2011/2012 do egzaminu przystąpiło 8661 uczniów, zdało - 4961 (zdawalność: 57,3%). Liczba osób przystępujących do egzaminów zawodowych systematycznie rosła w skutek coraz większej liczby osób przystępujących do egzaminów zawodowych na poziomie technikum. Na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej obserwowano stopniowy spadek liczby egzaminowanych. W objętych analizą latach zdawalność egzaminów zawodowych była wyższa na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej niż na poziomie technikum (Tabela 11). Wśród przystępujących do egzaminów zawodowych w latach 2010-2012 kobiety stanowiły od 42% do 46%, przy czym wskaźnik feminizacji stale rósł. Na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej udział kobiet w ogólnej liczbie przystępujących do egzaminów zawodowych wynosił od 29,6% w roku 2010 do 31,8% w roku 2012. Na poziomie technikum i szkół policealnych udział kobiet w ogólnej liczbie przystępujących do egzaminów zawodowych wynosił od 41,6% w roku 2010 do 45,9 w roku 2012.

Absolwenci, przystępujący do egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe pochodzili z 223 szkół w roku 2010, z 210 szkół w 2011 oraz 210 szkół w roku 2012. Egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe przeprowadzono w 86 zawodach w roku 2010, 85 – w roku 2011 oraz 86 – roku w 2012.

[22] Informacje zawarte w podrozdziale zostały przygotowane na podstawie raportów przygotowanych przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną w Łomży http://www.oke.lomza.pl/

[23] Zdawalność obliczono dzieląc liczbę absolwentów, którzy uzyskali dyplom przez liczbę absolwentów, którzy przystąpili do egzaminu (przynajmniej jednej części).

Tabela 23. Podstawowe informacje na temat egzaminów zawodowych przeprowadzonych w województwie podlaskim w latach 2010-2012

Rok		Absolwenci, którzy przystąpili do egzaminu (przynajmniej jednej części)	Absolwenci, którzy otrzymali dyplom		Liczba szkół	Liczba zawodów
			Liczba	%		
2010	ZSZ	1443	1018	70,5	53	29
	T i SP	6829	3966	58,1%	170	57
2011	ZSZ	1406	853	60,7	51	27
	T i SP	7091	3962	55,9	159	58
2012	ZSZ	1298	840	64,7%	51	28
	T i SP	7363	4121	56,0%	159	58

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży.

Do najpopularniejszych zawodów na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej należały zawody: kucharz małej gastronomii, mechanik pojazdów samochodowych oraz technolog robót wykończeniowych w budownictwie. Odsetek absolwentów, którzy zdali etap pisemny (wynoszący w poszczególnych latach: 79,7%, 72,8% oraz 76,4%) był znacznie niższy niż odsetek absolwentów, którzy zdali etap praktyczny (92,7%, 92,5% oraz 94,8%). Szczegółowe wyniki zdawalności, w podziale na etap pisemny oraz etap praktyczny, uczniów pobierających naukę w zasadniczych szkołach zawodowych zestawiono w tabelach (Tabela 24 oraz Tabela 25).

Tabela 24. Liczba uczniów którzy przystąpili i zdali etap pisemny egzaminu potwierdzający kwalifikacje zawodowe na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej w woj. podlaskim w latach 2010-2012

Kod	Zawód	2010		2011		2012		Ogółem		Zdawalność (%)
		Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	
512002	Kucharz małej gastronomii	267	241	279	191	277	176	823	608	73,9
723103	Mechanik pojazdów samochodowych	258	172	270	166	224	162	752	500	66,5
712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	17	14	109	76	152	127	278	217	78,1
522301	Sprzedawca	101	88	98	87	78	65	277	240	86,6
834103	Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	108	103	58	47	64	51	230	201	87,4
532102	Opiekun medyczny	61	60	79	76	86	85	226	221	97,8
751201	Cukiernik	60	55	68	49	69	56	197	160	81,2
741201	Elektromechanik	72	22	81	46	26	15	179	83	46,4
514101	Fryzjer	54	49	44	42	55	44	153	135	88,2
613003	Rolnik	54	52	47	44	50	39	151	135	89,4
741203	Elektromechanik pojazdów samochodowych	37	33	44	36	33	31	114	100	87,7
711202	Murarz	58	29	47	32	2	1	107	62	57,9
752205	Stolarz	42	33	31	25	30	25	103	83	80,6
722307	Operator obrabiarek skrawających	24	18	13	13	21	19	58	50	86,2
723310	Mechanik-monter maszyn i urządzeń	17	16	23	9	15	12	55	37	67,3
741103	Elektryk	22	11	21	15	11	7	54	33	61,1
712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	30	27	15	11	8	7	53	45	84,9
721301	Blacharz	23	21	9	9	19	15	51	45	88,2
712204	Posadzkarz	24	21	24	22	3	3	51	46	90,2

Kod	Zawód	2010		2011		2012		Ogółem		Zdawalność (%)
		Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	
722204	Ślusarz	25	21	1	0	18	13	44	34	77,3
711501	Cieśla	29	24	1	0			30	24	80,0
751204	Piekarz	13	5	9	4	5	3	27	12	44,4
611303	Ogrodnik	11	9	2	0	4	2	17	11	64,7
751105	Rzeźnik-wędliniarz	8	6	3	2	2	1	13	9	69,2
713201	Lakiernik	2	1	10	10	1	1	13	12	92,3
732301	Introligator	1	0	4	0	4	0	9	0	0,0
911205	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej					8	5	8	5	62,5
711402	Betoniarz-zbrojarz	5	5					5	5	100,0
742102	Monter-elektronik					4	4	4	4	100,0
753105	Krawiec	2	0					2	0	0,0
753402	Tapicer			2	1			2	1	50,0
343101	Fotograf					1	1	1	1	100,0
713101	Malarz-tapeciarz	1	0					1	0	0,0
731702	Koszykarz-plecionkarz							0	0	-
	Razem	1426	1136	1392	1013	1270	970	4088	3119	76,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży.

Tabela 25. Liczba uczniów którzy przystąpili i zdali etap praktyczny egzaminu potwierdzający kwalifikacje zawodowe na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej w woj. podlaskim w latach 2010-2012

Kod	Zawód	2010		2011		2012		Ogółem		Zdawalność (%)
		Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	
512002	Kucharz małej gastronomii	250	245	244	241	224	221	718	707	98,5
723103	Mechanik pojazdów samochodowych	222	190	193	169	162	138	577	497	86,1
522301	Sprzedawca	100	99	91	87	73	72	264	258	97,7
712904	Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	17	17	97	88	140	138	254	243	95,7
532102	Opiekun medyczny	58	51	81	71	87	76	226	198	87,6
834103	Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	93	87	55	53	53	51	201	191	95,0
751201	Cukiernik	53	53	67	67	57	57	177	177	100,0
514101	Fryzjer	49	46	41	38	54	43	144	127	88,2
613003	Rolnik	44	44	39	39	50	50	133	133	100,0
741201	Elektromechanik	57	50	51	42	21	21	129	113	87,6
741203	Elektromechanik pojazdów samochodowych	33	32	41	40	31	31	105	103	98,1
752205	Stolarz	37	28	27	16	30	28	94	72	76,6
711202	Murarz	49	46	34	30	2	2	85	78	91,8
722307	Operator obrabiarek skrawających	20	19	10	9	22	22	52	50	96,2
712204	Posadzkarz	24	18	22	19	3	3	49	40	81,6
721301	Blacharz	23	20	7	7	17	17	47	44	93,6
723310	Mechanik-monter maszyn i urządzeń	14	13	19	19	13	13	46	45	97,8
712604	Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	25	24	13	13	7	6	45	43	95,6
741103	Elektryk	18	17	14	12	8	8	40	37	92,5
722204	Ślusarz	21	18	0	0	16	16	37	34	91,9
711501	Cieśla	25	25	0	0			25	25	100,0
751204	Piekarz	10	10	7	7	4	4	21	21	100,0
611303	Ogrodnik	11	11	2	2	3	3	16	16	100,0
751105	Rzeźnik-wędliniarz	9	8	3	1	2	2	14	11	78,6

Kod	Zawód	2010		2011		2012		Ogółem		Zdawalność (%)
		Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	
713201	Lakiernik	1	1	10	10	1	1	12	12	100,0
911205	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej					8	8	8	8	100,0
732301	Introligator	0	0	5	5	0	0	5	5	100,0
711402	Betoniarz-zbrojarz	5	5					5	5	100,0
742102	Monter-elektronik					4	4	4	4	100,0
753105	Krawiec	2	0					2	0	0,0
343101	Fotograf					1	1	1	1	100,0
713101	Malarz-tapeciarz	1	1					1	1	100,0
753402	Tapicer			1	1			1	1	100,0
731702	Koszykarz-plecionkarz							0	0	-
	Razem	1271	1178	1174	1086	1093	1036	3538	3300	93,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży.

Do najpopularniejszych zawodów na poziomie technikum należały zawody: technik informatyk, technik mechanik, technik budownictwa, technik rolnik, technik ekonomista, technik hotelarstwa, technik organizacji usług gastronomicznych, technik administracji, technik usług fryzjerskich oraz technik usług kosmetycznych. Odsetek absolwentów, którzy zdali etap pisemny (wynoszący w poszczególnych latach: 86,5%, 84,7% oraz 86,0%) był znacznie wyższy niż odsetek absolwentów, którzy zdali etap praktyczny (62,6%, 65,2% oraz 65,3%). Szczegółowe wyniki zdawalności, w podziale na etap pisemny oraz etap praktyczny, uczniów pobierających naukę w zasadniczych szkołach zawodowych zestawiono w kolejnych tabelach (Tabela 26 oraz Tabela 27).

Tabela 26. Liczba uczniów którzy przystąpili i zdali etap pisemny egzaminu potwierdzający kwalifikacje zawodowe na poziomie technikum w woj. podlaskim w latach 2010-2012

Kod	Zawód	2010		2011		2012		Ogółem		Zdawalność (%)
		Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	
314207	Technik rolnik	698	651	649	615	607	571	1954	1837	94,0
351203	Technik informatyk	566	358	591	389	603	456	1760	1203	68,4
331403	Technik ekonomista	502	480	488	409	376	356	1366	1245	91,1
311504	Technik mechanik	519	479	495	350	342	193	1356	1022	75,4
422402	Technik hotelarstwa	299	268	355	332	334	323	988	923	93,4
314403	Technik technologii żywności	293	237	241	69	209	125	743	431	58,0
334306	Technik administracji	265	199	232	219	224	201	721	619	85,9
514207	Technik usług kosmetycznych	209	195	239	234	229	183	677	612	90,4
322002	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	203	125	266	239	179	154	648	518	79,9
514105	Technik usług fryzjerskich	191	184	226	205	229	202	646	591	91,5
311204	Technik budownictwa	127	121	248	231	252	237	627	589	93,9
343403	Technik organizacji usług gastronomicznych	118	102	149	147	257	208	524	457	87,2
311410	Technik mechatronik	129	79	160	138	153	109	442	326	73,8
331402	Technik agrobiznesu	160	160	134	126	146	132	440	418	95,0
321301	Technik farmaceutyczny	104	102	141	141	160	157	405	400	98,8
325402	Technik masażysta	109	108	118	109	162	145	389	362	93,1
522305	Technik handlowiec	142	134	124	121	123	118	389	373	95,9
311512	Technik mechanizacji rolnictwa	87	82	107	85	133	111	327	278	85,0
325601	Ratownik medyczny	120	108	106	90	91	86	317	284	89,6

Kod	Zawód	2010		2011		2012		Ogółem		Zdawalność (%)
		Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	
311408	Technik elektronik	129	90	99	85	79	47	307	222	72,3
541415	Technik ochrony fizycznej osób i mienia	74	69	105	97	100	87	279	253	90,7
512001	Kucharz	87	82	106	106	81	81	274	269	98,2
351103	Technik teleinformatyk	72	64	112	103	84	81	268	248	92,5
314202	Technik architektury krajobrazu	72	58	93	66	101	98	266	222	83,5
311513	Technik pojazdów samochodowych			10	9	207	190	217	199	91,7
325511	Technik ochrony środowiska	96	76	61	47	60	45	217	168	77,4
341203	Opiekun w domu pomocy społecznej	48	47	87	82	79	76	214	205	95,8
311922	Technik technologii drewna	78	60	69	54	59	52	206	166	80,6
333107	Technik logistyk	48	47	79	76	76	75	203	198	97,5
325509	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	48	46	50	47	102	102	200	195	97,5
422103	Technik obsługi turystycznej	22	21	24	16	151	141	197	178	90,4
324002	Technik weterynarii	66	64	63	42	63	60	192	166	86,5
311303	Technik elektryk	56	44	66	36	66	40	188	120	63,8
311104	Technik geodeta	37	25	82	79	64	56	183	160	-
314301	Technik leśnik	77	66	62	61	44	42	183	169	92,3
325101	Asystentka stomatologiczna	52	52	28	28	71	69	151	149	98,7
333906	Technik organizacji reklamy	36	32	35	33	61	57	132	122	92,4
431103	Technik rachunkowości	23	22	53	41	56	35	132	98	74,2
513101	Kelner	50	50	23	23	33	33	106	106	100,0
341201	Asystent osoby niepełnosprawnej	57	57	20	20	12	11	89	88	98,9
321103	Technik elektroradiolog	23	23	18	17	38	32	79	72	91,1
325907	Terapeuta zajęciowy	36	33	22	21	18	18	76	72	94,7
343203	Florysta			20	19	54	52	74	71	95,9
311209	Technik urządzeń sanitarnych	26	23	17	15	23	21	66	59	89,4
311924	Technik technologii odzieży	28	22	20	10	14	11	62	43	69,4
322001	Dietetyk	15	12	20	20	24	13	59	45	76,3
333108	Technik spedytor	15	10	18	18	23	22	56	50	89,3
325905	Opiekunka dziecięca	14	12	17	17	14	13	45	42	93,3
314203	Technik hodowca koni	17	16	13	12	14	14	44	42	95,5
411004	Technik prac biurowych	3	3	20	20	20	18	43	41	95,3
311206	Technik drogownictwa	10	10	16	16	14	14	40	40	100,0
343104	Fototechnik	11	10	7	7	14	12	32	29	90,6
314205	Technik ogrodnik	16	15	11	9	4	2	31	26	83,9
311911	Technik cyfrowych procesów graficznych			5	3	21	18	26	21	80,8
341204	Opiekunka środowiskowa	1	1	23	23	0	0	24	24	100,0
311918	Technik poligraf	11	11			12	9	23	20	87,0
325102	Higienistka stomatologiczna					19	19	19	19	100,0
311208	Technik inżynierii środowiska i melioracji	6	4	6	6	7	4	19	14	73,7
515203	Technik turystyki wiejskiej	6	6	1	1			7	7	100,0
421108	Technik usług pocztowych i	7	7					7	7	100,0

Kod	Zawód	2010		2011		2012		Ogółem		Zdawalność (%)
		Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	
	finansowych									
352203	Technik telekomunikacji			1	0			1	0	0,0
421109	Technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych	0	0					0	0	-
	Razem	6314	5462	6651	5634	6791	5837	19756	16933	85,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży.

Tabela 27. Liczba uczniów którzy przystąpili i zdali etap praktyczny egzaminu potwierdzający kwalifikacje zawodowe na poziomie technikum w woj. podlaskim w latach 2010-2012

Kod	Zawód	2010		2011		2012		Ogółem		Zdawalność (%)
		Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	
314207	Technik rolnik	756	366	707	386	690	421	2153	1173	54,5
351203	Technik informatyk	524	340	560	392	584	478	1668	1210	72,5
331403	Technik ekonomista	495	281	485	314	373	241	1353	836	61,8
311504	Technik mechanik	501	300	504	419	303	115	1308	834	63,8
422402	Technik hotelarstwa	316	162	381	206	381	196	1078	564	52,3
334306	Technik administracji	261	173	238	172	244	141	743	486	65,4
514207	Technik usług kosmetycznych	204	126	256	163	251	145	711	434	61,0
314403	Technik technologii żywności	279	217	235	103	190	146	704	466	66,2
514105	Technik usług fryzjerskich	204	126	239	182	235	188	678	496	73,2
311204	Technik budownictwa	130	99	248	175	259	172	637	446	70,0
322002	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	208	168	242	167	183	103	633	438	69,2
343403	Technik organizacji usług gastronomicznych	124	98	150	120	263	233	537	451	84,0
331402	Technik agrobiznesu	174	79	144	73	161	110	479	262	54,7
325402	Technik masażysta	133	99	132	81	188	130	453	310	68,4
321301	Technik farmaceutyczny	120	110	149	129	174	92	443	331	74,7
311410	Technik mechatronik	131	64	151	66	157	54	439	184	41,9
522305	Technik handlowiec	146	103	127	98	127	83	400	284	71,0
325601	Ratownik medyczny	156	101	132	96	96	68	384	265	69,0
311512	Technik mechanizacji rolnictwa	106	92	108	73	137	93	351	258	73,5
541415	Technik ochrony fizycznej osób i mienia	103	59	121	81	109	49	333	189	56,8
311408	Technik elektronik	114	57	101	60	85	46	300	163	54,3
512001	Kucharz	83	62	116	84	88	74	287	220	76,7
314202	Technik architektury krajobrazu	81	24	95	50	107	53	283	127	44,9
351103	Technik teleinformatyk	67	31	114	81	95	54	276	166	60,1
325511	Technik ochrony środowiska	110	36	70	35	61	37	241	108	44,8
341203	Opiekun w domu pomocy społecznej	61	56	88	75	83	82	232	213	91,8
314301	Technik leśnik	83	46	80	52	60	44	223	142	63,7
311513	Technik pojazdów samochodowych			11	5	209	186	220	191	86,8
324002	Technik weterynarii	67	56	78	30	75	60	220	146	66,4
333107	Technik logistyk	49	33	80	46	86	43	215	122	56,7
311922	Technik technologii drewna	81	30	71	42	59	26	211	98	46,4
422103	Technik obsługi	30	9	27	8	152	104	209	121	57,9

Kod	Zawód	2010		2011		2012		Ogółem		Zdawalność (%)
		Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	Przyst.	Zdali	
	turystycznej									
325509	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	48	43	47	26	108	72	203	141	69,5
311104	Technik geodeta	37	32	78	43	67	56	182	131	72,0
311303	Technik elektryk	44	30	65	35	64	14	173	79	45,7
325101	Asystentka stomatologiczna	54	51	30	25	77	74	161	150	93,2
333906	Technik organizacji reklamy	35	26	34	26	63	50	132	102	77,3
431103	Technik rachunkowości	23	20	51	42	54	28	128	90	70,3
513101	Kelner	52	46	22	19	34	31	108	96	88,9
341201	Asystent osoby niepełnosprawnej	57	55	20	11	18	16	95	82	86,3
321103	Technik elektroradiolog	23	21	20	17	40	21	83	59	71,1
325907	Terapeuta zajęciowy	42	32	22	20	18	11	82	63	76,8
343203	Florysta			20	18	54	35	74	53	71,6
311209	Technik urządzeń sanitarnych	26	10	19	10	24	18	69	38	55,1
311924	Technik technologii odzieży	29	15	20	9	18	12	67	36	53,7
322001	Dietetyk	17	13	19	18	25	23	61	54	88,5
333108	Technik spedytor	16	2	18	4	24	5	58	11	19,0
325905	Opiekunka dziecięca	18	11	18	10	15	13	51	34	66,7
314203	Technik hodowca koni	17	10	14	11	15	13	46	34	73,9
411004	Technik prac biurowych	3	3	20	16	20	17	43	36	83,7
311206	Technik drogownictwa	10	8	16	14	15	10	41	32	78,0
314205	Technik ogrodnik	19	14	13	2	7	5	39	21	53,8
343104	Fototechnik	12	10	7	1	14	11	33	22	66,7
341204	Opiekunka środowiskowa	1	0	23	15	4	3	28	18	64,3
311911	Technik cyfrowych procesów graficznych			5	4	21	5	26	9	34,6
311918	Technik poligraf	11	11			12	8	23	19	82,6
311208	Technik inżynierii środowiska i melioracji	6	1	7	5	8	5	21	11	52,4
325102	Higienistka stomatologiczna					19	18	19	18	94,7
515203	Technik turystyki wiejskiej	6	3	2	0			8	3	37,5
421108	Technik usług pocztowych i finansowych	6	3					6	3	50,0
421109	Technik usług pocztowych i telekomunikacyjnych	2	1					2	1	50,0
352203	Technik telekomunikacji			1	0			1	0	0,0
	Razem	6511	4074	6851	4465	7103	4641	20465	13180	64,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży.

Celem zapewnienia większej przejrzystości informacji w kontekście wyznaczania kierunków działań naprawczych dokonano prezentacji danych na temat zdawalności w poszczególnych typach szkół w odniesieniu do dziesięciu zawodów z największą liczbą absolwentów w poszczególnych typach szkół (Tabela 28, Tabela 29). Na poziomie technikum największą zdawalność egzaminów potwierdzających kwalifikacje wśród zawodów o największej liczbie absolwentów odnotowano dla takich zawodów jak: technik BHP, technik budownictwa oraz technik usług fryzjerskich. Natomiast na poziomie zasadniczej

szkoły zawodowej największą zdawalność obserwujemy wśród absolwentów takich zawodów jak: opiekun medyczny, sprzedawca, fryzjer czy cukiernik.

Tabela 28. Liczba absolwentów oraz zdawalność w dziesięciu zawodach o największej liczbie absolwentów na poziomie technikum w woj. podlaskim w latach 2010-2012

Zawód	Liczba absolwentów	Liczba absolwentów, którzy przystąpili (do przynajmniej jednej części)*	Zdawalność (odsetek absolwentów, którzy otrzymali dyplom wśród przystępujących do egzaminu)
Technik informatyk	1885	1840	52,4
Technik rolnik	1782	2196	50,9
Technik ekonomista	1769	1407	57,4
Technik mechanik	1554	1408	51,3
Technik hotelarstwa	1069	1100	49,9
Technik administracji	911	767	58,8
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	835	206	66,5
Technik usług fryzjerskich	725	682	64,1
Technik budownictwa	701	651	66,4
Technik usług kosmetycznych	689	736	57,3

* - Z uwagi na możliwość przystępowania do egzaminu w kolejnych latach, przystępujących do egzaminu może być więcej niż absolwentów.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży oraz Kuratorium Oświaty w Białymstoku.

Tabela 29. Liczba absolwentów oraz zdawalność w dziesięciu zawodach o największej liczbie absolwentów na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej w woj. podlaskim w latach 2010-2012

Zawód	Liczba absolwentów	Liczba absolwentów, którzy przystąpili (do przynajmniej jednej części)*	Zdawalność (odsetek absolwentów, którzy otrzymali dyplom wśród przystępujących do egzaminu)
Mechanik pojazdów samochodowych	1138	760	49,9
Kucharz małej gastronomii	739	834	67,9
Fryzjer	442	160	73,8
Cukiernik	337	199	72,9
Technolog robót wykończeniowych w budownictwie	288	281	68,0
Sprzedawca	273	280	81,8
Stolarz	261	107	54,2
Opiekun medyczny	227	234	82,1
Murarz	213	109	43,1
Elektromechanik	207	181	37,0

* - Z uwagi na możliwość przystępowania do egzaminu w kolejnych latach, przystępujących do egzaminu może być więcej niż absolwentów.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży oraz Kuratorium Oświaty w Białymstoku.

Zważywszy na znaczną ilość zawodów oraz występujące zawody, w których liczba osób przystępujących do egzaminów zawodowych w objętych analizą latach jest znikoma,

dalsza analiza zostanie przeprowadzona na podstawie grup dużych Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

Tabela 30. Klasyfikacja zawodów w których przeprowadzono egzamin zawodowy w woj. podlaskim w latach 2010-2012

Symbol grupy dużej KZiS	Nazwa grupy dużej
31	Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych
32	Średni personel do spraw zdrowia
33	Średni personel do spraw biznesu i administracji
34	Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny
35	Technicy informatycy
41	Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni
42	Pracownicy obsługi klienta
43	Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej
51	Pracownicy usług osobistych
52	Sprzedawcy i pokrewni
53	Pracownicy opieki osobistej i pokrewni
54	Pracownicy usług ochrony
61	Rolnicy produkcji towarowej
71	Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)
72	Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni
73	Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni
74	Elektrycy i elektronicy
75	Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni
83	Kierowcy i operatorzy pojazdów
91	Pomoce domowe i sprzątaczki

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży oraz Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27.04.2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania.

Nazwy grup dużych zawodów, w których przeprowadzono egzaminy zawodowe w latach 2010-2012 wraz z ich symbolami zaprezentowano w pierwszym zestawieniu (Tabela 30), natomiast liczbę absolwentów, którzy przystąpili do egzaminu oraz tych, którzy otrzymali dyplom w latach 2010-2012 w województwie podlaskim w kolejnym (Tabela 31).

Tabela 31. Zdawalność egzaminów zawodowych w woj. podlaskim w latach 2010-2012 według grup dużych Klasyfikacji Zawodów i Specjalności

Symbol grupy dużej KZiS	2010			2011			2012		
	Przystąpili	Zdali	%	Przystąpili	Zdali	%	Przystąpili	Zdali	%
31	2622	1414	53,9	2636	1328	50,4	2621	1323	50,5
32	1013	678	66,9	1004	593	59,1	1103	652	59,1
33	1064	580	54,5	1025	596	58,1	978	556	56,9
34	262	214	81,7	312	234	75,0	442	322	72,9
35	664	335	50,5	729	369	50,6	735	422	57,4
41	3	3	100,0	20	16	80,0	21	15	71,4
42	363	178	49,0	412	206	50,0	545	287	52,7
43	23	19	82,6	53	39	73,6	58	20	34,5
51	892	664	74,4	973	627	64,4	956	596	62,3
52	250	189	75,6	228	176	77,2	208	142	68,3

Symbol grupy dużej KZiS	2010			2011			2012		
	Przystąpili	Zdali	%	Przystąpili	Zdali	%	Przystąpili	Zdali	%
53	62	51	82,3	82	66	80,5	90	75	83,3
54	104	58	55,8	125	68	54,4	114	44	38,6
61	65	55	84,6	49	37	75,5	57	37	64,9
71	167	109	65,3	206	124	60,2	170	125	73,5
72	351	209	59,5	319	146	45,8	301	171	56,8
73	1	0	0,0	5	0	0,0	4	0	0,0
74	131	61	46,6	146	77	52,7	76	54	71,1
75	127	82	64,6	114	69	60,5	110	72	65,5
83	108	85	78,7	59	44	74,6	64	43	67,2
91	0	0	-	0	0	-	8	5	62,5

Uwaga: numery dwucyfrowe oznaczają symbole grup dużych KZiS, które zostały wyjaśnione w tabeli 30.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży.

Spośród 20 dużych grup zawodów, w których przeprowadzono egzaminy zawodowe w woj. podlaskim w latach 2010-2012 z racji na znikomą liczebność w dalszych analizach pominięto grupy 73 oraz 91. Pozostałe 18 grup podzielono na trzy równoliczne podzbiory (sześcioelementowe) z uwagi na dwa kryteria: liczebności oraz zdawalności. Pomimo niewielkich odstępstw (ze względu na przyjętą metodę podziału) pod pojęciem grupy zawodów o małej liczebności należy rozumieć taką grupę KZiS, w której w poszczególnych latach liczba egzaminowanych nie przekraczała 100, pod pojęciem liczebności dużej – gdy przekraczała 500. Za zdawalność niską można uważać sytuację, gdy udział zdanych egzaminów w liczbie egzaminowanych nie przekraczał 55%, za wysoką – gdy przekraczał 70%. Wyniki analizy zaprezentowano w zestawieniach tabelarycznych (Tabela 32, Tabela 33 oraz Tabela 34).

Tabela 32. Liczebność i zdawalność egzaminów zawodowych w woj. podlaskim w roku 2010 według grup dużych Klasyfikacji Zawodów i Specjalności

		Zdawalność		
		Niska	Średnia	Wysoka
Liczebność	Mała	54	-	41, 43, 53, 61, 83
	Średnia	74	52, 71, 72, 75	34
	Duża	31, 33, 35, 42	32, 51	-

Uwaga: numery dwucyfrowe oznaczają symbole grup dużych KZiS, które zostały wyjaśnione w tabeli 30.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży.

Tabela 33. Liczebność i zdawalność egzaminów zawodowych w woj. podlaskim w roku 2011 według grup dużych Klasyfikacji Zawodów i Specjalności – tablica kontyngencji

		Zdawalność		
		Niska	Średnia	Wysoka
Liczebność	Mała	-	43, 75	41, 53, 61, 83
	Średnia	54, 72, 74	71	34, 52
	Duża	31, 35, 42	32, 33, 51	-

Uwaga: numery dwucyfrowe oznaczają symbole grup dużych KZiS, które zostały wyjaśnione w tabeli 30.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży.

Tabela 34. Liczebność i zdawalność egzaminów zawodowych w woj. podlaskim w roku 2012 według grup dużych Klasyfikacji Zawodów i Specjalności – tablica kontyngencji

		Zdawalność		
		Niska	Średnia	Wysoka
Liczebność	Mała	43	61, 83	41, 53, 74
	Średnia	54, 72	75	34, 52, 71
	Duża	31, 33, 42	32, 35, 51	-

Uwaga: numery dwucyfrowe oznaczają symbole grup dużych KZiS, które zostały wyjaśnione w tabeli 30.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży.

Z powyższych tabel wynika, że istnieje związek pomiędzy liczbą absolwentów przystępujących do egzaminu a poziomem zdawalności (poziomy istotności testu niezależności w poszczególnych latach wynoszą odpowiednio: 0,007 dla roku 2010, 0,092 dla roku 2011 oraz 0,287 dla roku 2012). Można wyciągnąć wniosek, że masowość kształcenia wpływa na jego jakość. Najliczniejszym grupom zawodów towarzyszy najniższy poziom zdawalności egzaminu zawodowego. Grupy zawodów licznie reprezentowane przez absolwentów podlaskich szkół średnich: średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych (KZiS 31), średni personel do spraw biznesu i administracji (33), technicy informatycy (35), oraz pracownicy obsługi klienta (42) notują najczęściej niski stopień zdawalności. W grupie pozostałych popularnych zawodów: średni personel do spraw zdrowia (32), pracownicy usług osobistych (51), poziom zdawalności jest średni. Z kolei w zawodach nie często wybieranych przez uczniów: sekretarki, operatorzy rządzeń biurowych i pokrewni (41), pracownicy opieki osobistej i pokrewni (53), rolnicy produkcji towarowej (61), kierowcy i operatorzy pojazdów (83) zdawalność najczęściej jest wysoka.

3.3. POMIAR EFEKTYWNOŚCI KSZTAŁCENIA

Pomiar efektywności kształcenia to stosunkowo nowe podejście do oceny jakości kształcenia uwzględniające kontekst nauczania, a nie tylko jego bezwzględne wyniki mierzone zdawalnością egzaminów. Ze względu na odmowę współpracy OKE w Łomży, pomiar efektywności kształcenia za pomocą metody DEA wykonano na próbie badawczej, korzystając z wyników badania kwestionariuszowego. Ponadto wykorzystując metodę DEA sporządzono dodatkowe analizy zdawalności egzaminów w przekroju według powiatu. Opracowany pomiar efektywności kształcenia można traktować jako badanie pilotażowe dowodzące słuszności przyjętej metodologii procesu badawczego.

Wykorzystując zebrane za pomocą kwestionariusza ankietowego dane wyznaczono współczynniki korelacji Pearsona pomiędzy wynikami egzaminu gimnazjalnego a zdawanego kilka lat później egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe (Tabela 35). Wszystkie korelacje są statystycznie istotne z $p < 0,05$. Zależność pomiędzy wynikami egzaminów na następujących po sobie etapach kształcenia jest szczególnie wysoka dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Generalizując wyniki otrzymane dla próby badawczej można powiedzieć, że istnieje związek między wynikami egzaminów gimnazjalnych a wynikami egzaminu zawodowego. Dlatego też bezwzględne wyniki zdawalności

egzaminów nie powinny być jedynym wskaźnikiem jakości nauczania. Nie uwzględnienie wyników z poprzednich etapów nauczania daje nieprawomocną oceną pracy szkoły.

Tabela 35. Współczynniki korelacji Pearsona wyników egzaminu gimnazjalnego i egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe

	Zasadnicze szkoły zawodowe, technika i szkoły policealne		
	Egzamin gimnazjalny, część matematyczno-przyrodnicza	Egzamin zawodowy, część pisemna	Egzamin zawodowy, część praktyczna
Egzamin gimnazjalny, część humanistyczna:	0,864	0,630	0,677
Egzamin gimnazjalny, część matematyczno-przyrodnicza		0,627	0,624
Egzamin zawodowy, część pisemna			0,865
	Zasadnicze szkoły zawodowe		
Egzamin gimnazjalny, część humanistyczna:	0,877	0,859	0,863
Egzamin gimnazjalny, część matematyczno-przyrodnicza		0,821	0,793
Egzamin zawodowy, część pisemna			0,910

Źródło: opracowanie własne.

Za pomocą metody DEA modelem CCR-O kolejno obliczono efektywność kształcenia ankietowanych absolwentów ogółem, a także w grupach według typu ukończonej szkoły (Tabela 36). Przeciętna efektywność kształcenia jest zdecydowanie wyższa w ZSZ (83,8%), w porównaniu do efektywności kształcenia uczniów T i SP (51,57%). Wyniki poszczególnych absolwentów ZSZ są też zdecydowanie mniej zróżnicowane — rozstęp, czyli różnica pomiędzy najniższą obliczoną efektywnością a maksymalną wynosi 34,7 p.p. Najniższa otrzymana efektywność w badanej grupie absolwentów ZSZ jest wysoka i wynosi ponad 65,3% (Min).

Tabela 36. Przeciętna efektywność kształcenia

	Średnia	Min	Max
Absolwenci ogółem	49,6%	24,3%	100%
Absolwenci ZSZ	83,8%	65,3%	100%
Absolwenci T i SP	51,57%	24,3%	100%

Min – najniższa otrzymana wartość efektywności dla absolwenta badanej grupy, Max – wartość najwyższa
Źródło: opracowanie własne

Należy jednak zwrócić uwagę, że DEA szacuje efektywność względną jednostki, to znaczy ocenia nakłady, czyli poziom ucznia przychodzącego do szkoły reprezentowany przez osiągnięte wyniki na egzaminie gimnazjalnym i otrzymywane wyniki, czyli rezultaty

egzaminu zawodowego w stosunku do nakładów i wyników pozostałych ocenianych jednostek w grupie. Inaczej mówiąc efektywność liczona w odrębnych, bardziej homogenicznych grupach absolwentów, klasowanych według typu kończonej szkoły nie może być porównywana. Przeciętna efektywność kształcenia wszystkich ankietowanych absolwentów to prawie 50% (na skali 0 – 100%). Wyższa efektywność kształcenia uczniów ZSZ oznacza, że osiągnęli oni zbliżone, bardziej jednorodne niż absolwenci techników, wyniki na egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe biorąc pod uwagę ich wyniki na egzaminie gimnazjalnym.

Większe zróżnicowanie efektywności kształcenia w technikach może być wynikiem dwoistości celów, które muszą osiągnąć te szkoły. Technika z jednej strony przygotowują do matury, której zdanie otwiera przed absolwentami możliwość dalszej nauki w szkole wyższej. Z drugiej strony abiturienci techników powinni być w pełni przygotowani do bezpośredniego wejścia na rynek pracy z konkretnymi kwalifikacjami. Kwalifikacje zawodowe (bądź wprowadzone od września 2012 r. kwalifikacje w zawodzie) abiturienci potwierdzają zdanymi egzaminami zawodowymi. Kwestią bardzo dyskusyjną jest to czy każdy uczeń technikum zamierza osiągnąć te dwa cele. Chociaż technika może wybierać młodzież, która nie ma jeszcze bardzo dokładnie sprecyzowanych planów na przyszłą karierę zawodową, jednak w trakcie nauki podejmuje, mniej lub bardziej świadomie, decyzję o porzuceniu bądź kontynuacji dalszej edukacji. Do planów i zamierzeń dopasowuje często swoją aktywność i zaangażowanie w naukę. Zamiar kontynuacji nauki w szkole wyższej może rzutować negatywnie na przygotowanie praktyczne do pracy w zawodzie. Warto też wspomnieć, o możliwym wpływie szkoły na decyzje uczniów i nierównomiernym nacisku na cele w procesie kształcenia w technikum. Obiegowa opinia o szkole średniej kształtowana jest przeze wszystkim przez pryzmat wyników egzaminów maturalnych a nie zdawalności egzaminów zawodowych. Presja na osiąganie wysokich miejsc w rankingach na pewno ma też odzwierciedlenie w obieranych priorytetach pracy nauczycieli. Takich dylematów nie ma w szkołach zawodowych. Celem edukacji w zasadniczych szkołach zawodowych jest zdobycie przez uczniów kwalifikacji zawodowych.

Dodatkowo wykonano analizę efektywności kształcenia w poszczególnych powiatach województwa podlaskiego. Ze względu na nie udostępnienie właściwych danych przez OKE w Łomży, przyjęto że nakłady (kompetencje uczniów kontynuujących naukę w szkołach zawodowych) we wszystkich powiatach są identyczne, zaś po stronie wyników umieszczono zdawalność egzaminów w stosunku do liczby zdających w zasadniczych szkołach zawodowych oraz technikach i szkołach policealnych. Wybór takiego przekroju analizy jest związany z zaobserwowaną regułą zdawalności egzaminów. Generalnie zdawalność egzaminów zawodowych jest wyższa w ZSZ niż w T i SP. (rozdz. 3.2). Ogólny ranking zdawalności egzaminów faworyzowałby powiaty z większą liczbą absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. DEA pozwala ująć kilka wyników na raz jednocześnie eliminując problem doboru wag. Wagi w metodzie DEA ustalane są tak by maksymalizować efektywność jednostki, a tym samym nadać najlepszą pozycję w rankingu. W kolejnej tabeli przedstawiono jednokryterialne rankingi powiatów według zdawalności egzaminów zawodowych w 2012 r. oraz ranking na podstawie wyników metody DEA (Tabela 37).

W tabeli uwzględniono powiaty kształcące w obu typach szkół. Analizę wykonano modelem SE-CCR-0 pozwalającym na rozróżnienie oceny jednostek efektywnych.

Tabela 37. Ranking powiatów według zdawalności egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe

Powiat	Zdawalność egzaminów przez absolwentó w ZSZ	Zdawalność egzaminów przez absolwentó w T i SP	Ranking wg zdawalności przez absolwentó w ZSZ	Ranking wg zdawalności przez absolwentó w T i SP	Efektywność DEA	Ranking wg DEA
m. Suwałki	85,5%	62,7%	1	6	107,8%	1
Wysokomazowiecki	65,0%	70,9%	14	1	105,3%	2
m. Białystok	79,3%	67,3%	4	2	102,2%	3
m. Łomża	85,2%	58,8%	2	8	99,6%	4
Kolneński	84,4%	12,0%	3	14	98,7%	5
Bielski	75,0%	65,7%	9	3	96,9%	6
Zambrowski	76,0%	64,0%	7	4	95,4%	7
Siemiatycki	76,2%	63,3%	6	5	95,0%	8
Sokólski	75,0%	61,6%	11	7	93,0%	9
Hajnowski	78,6%	46,7%	5	13	91,9%	10
Augustowski	75,3%	56,4%	8	10	89,0%	11
Moniecki	75,0%	48,6%	10	12	87,7%	12
Grajewski	66,7%	57,5%	13	9	85,1%	13
Białostocki	72,7%	51,8%	12	11	85,0%	14

Źródło: opracowanie własne na podstawie SPRAWOZDANIE z egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe przeprowadzonego w 2012 roku w województwie podlaskim i warmińsko-mazurskim, http://www.oke.lomza.pl/images/pliki/zawodowy/wyniki/2012/zawodowy_2012.pdf, s tan z dnia 19.02.2014 r.

Na tle powiatów województwa podlaskiego pozytywnie wyróżniają się wszystkie powiaty grodzkie oraz powiat wysokomazowiecki. Osiągają one najwyższą efektywność kształcenia definiowaną poziomem zdawalności egzaminów. Najgorzej pod względem efektywności kształcenia wypadły powiaty białostocki i grajewski. Interpretacji takiego stanu rzeczy można spróbować dokonać dla powiatu białostockiego i miasta Białystok. Szukając przyczyn niskiej oceny powiatu białostockiego, ze względu na brak danych o poziomie uczniów przychodzących do szkół średnich i zasadniczych szkół zawodowych, można tylko przypuszczać, że uczniów ambitnych, świadomie podejmujących decyzję o swojej karierze zawodowej przyciągają szkoły w mieście Białystok. Najbliżej miejsca zamieszkania wybierane są szkoły przez uczniów, których celem jest tylko realizacja obowiązku nauki.

Warto zwrócić uwagę na ocenę powiatu kolneńskiego, który charakteryzuje się wysoką zdawalnością egzaminów w ZSZ i bardzo niską w T i SP. W metodzie DEA wagi ustalane są tak by oceniając całkowitą efektywność uwzględnić mocne strony jednostki. Dzięki temu powiat kolneński zajmuje wysoką 5 pozycję. Wagi w rankingach dobierane przez ekspertów nie zapewniają takiej obiektywności.

Podsumowując wyniki zaprezentowane w tabeli 32 można powiedzieć, że generalnie oceniane powiaty osiągają wysoką przeciętną efektywność kształcenia.

Klasyfikacja jednostek według ich efektywności na podstawie informacji tylko z jednego okresu obarczona jest ryzykiem incydentalności uwarunkowań, które w efekcie dają taką a nie inną pozycję. Z punktu widzenia oceny skuteczności wybranej polityki i podjętych działań bardziej istotna jest ocena zmiany pozycji danej jednostki w czasie. W wypadku klasyfikacji na podstawie miar względnych efektywności, do których należy DEA, samo porównanie wskaźników w dwóch okresach może nie być wystarczające. Ocenę zmiany względnej efektywności w czasie *t* i *t*+1 umożliwia Indeks Malmquista.

Konstrukcja indeksu Malmquista opiera się na porównaniu relacji nakładów z wynikami w dwóch okresach czasowych i polega na wyznaczeniu ilorazu efektywności danego obiektu w okresach *t* oraz *t*+1 [Färe R., Grosskopf S., Norris M., Z. Zhang, *Productivity Growth, Technical Progress, and Efficiency Change in Industrialized Countries*, „American Economic Review", 1994, vol. 84 nr 1, s. 66-83]:

$$M(x^{t+1}, y^{t+1}, x^t, y^t) = \left[\frac{D^t(x^{t+1}, y^{t+1})}{D^t(x^t, y^t)} \times \frac{D^{t+1}(x^{t+1}, y^{t+1})}{D^{t+1}(x^t, y^t)}\right]^{1/2}$$

gdzie:

$D^t(x^t, y^t)$ — efektywność przekształcania nakładów x^t w wyniki y^t w okresie *t*;

$D^{t+1}(x^{t+1}, y^{t+1})$ — efektywność przekształcania nakładów x^{t+1} w wyniki y^{t+1} w okresie *t+1*;

$D^{t+1}(x^t, y^t)$ — efektywność przekształcania nakładów z okresu *t* w wyniki z okresu *t* przy sytuacji z okresu *t+1*;

$D^t(x^{t+1}, y^{t+1})$ — efektywność przekształcania nakładów z okresu *t+1* w wyniki z okresu *t+1* przy sytuacji z okresu *t*.

Efektywność przekształcania nakładów z okresu *t* w wyniki z okresu *t* przy sytuacji z okresu *t*+1 oznacza, że nakłady i wyniki ocenianej jednostki dotyczą okresu *t*, podczas gdy wyniki i nakłady pozostałych obiektów referencyjnych okresu *t*+1. Analogicznie efektywność przekształcania nakładów z okresu *t*+1 w wyniki z okresu *t*+1 przy sytuacji z okresu *t*, oznacza, że nakłady i wyniki pozostałych jednostek analizy pochodzą z okresu poprzedniego.

Wartość indeksu Malmquista większa od 1 świadczy o wzroście efektywności, mniejsza od 1 wskazuje na spadek efektywności, równa 1 oznacza utrzymywanie się efektywności na poprzednim poziomie. Indeks Malmqusita wybranych powiatów województwa podlaskiego dla lat 2010-2012 przedstawiono w zestawieniu tabelarycznym (Tabela 38).

Przeprowadzona analiza pozwala na stwierdzenie, iż w większości powiatów następuje ciągły wzrost efektywności kształcenia mierzony zdawalnością egzaminów zawodowych w technikach i szkołach policealnych oraz zasadniczych szkołach zawodowych. Spadek efektywności w roku 2012 w stosunku do roku 2011 odnotowano tylko w 4 analizowanych powiatach, co stanowi mniej niż 30% analizowanej grupy. Dodatkowo warto podkreślić, że oprócz powiatu zambrowskiego, nie odnotowano w badanych powiatach systematycznego spadku efektywności.

Tabela 38. Indeks Malmquista wybranych powiatów województwa podlaskiego

Powiat	Indeks Malmquista	
	2010 -> 2011	2011 -> 2012
augustowski	1,0468	0,9070
białostocki	1,5653	1,1004
bielski	1,1001	1,1210
grajewski	1,0937	0,8734
hajnowski	1,1329	1,0103
kolneński	1,0126	1,0807
m. Białystok	1,0394	1,0230
m. Suwałki	0,9806	1,0816
m. Łomża	1,0476	1,1012
moniecki	1,0785	0,8870
siemiatycki	0,9182	1,0477
sokólski	1,0910	1,2159
wysokomazowiecki	1,0014	1,1699
zambrowski	0,9622	0,9711

Źródło: opracowanie własne na podstawie Sprawozdanie z egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe przeprowadzonego w 2012 roku w województwie podlaskim i warmińsko-mazurskim, http://www.oke.lomza.pl/images/pliki/zawodowy/wyniki/2012/zawodowy_2012.pdf, stan z dnia 19.02.2014 r., Sprawozdanie z egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe przeprowadzonego w 2011 roku w województwie podlaskim i warmińsko-mazurskim, http://www.oke.lomza.pl/images/pliki/wyniki/zawodowy/raport_zawodowy_2011.pdf, stan z dnia 19.02.2014 r., Sprawozdanie z egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe przeprowadzonego w 2010 roku w województwie podlaskim i warmińsko-mazurskim, http://www.oke.lomza.pl/images/pliki/zawodowy/sprawozdanie/sprawozdanie_egz_zawodowy.pdfm stan z dnia 19.02.2014 r.

W roku 2011 w stosunku do 2010 efektywność kształcenia najbardziej wzrosła w powiecie białostockim, zaś w roku 2012 r. w odniesieniu do 2011 r. w powiecie sokólskim. Najgorzej w rozpatrywanych okresach wypadły szkoły w powiecie siemiatyckim oraz grajewskim i monieckim. Negatywnie wyróżnia się też powiat zambrowski, który odnotował spadek efektywności w obu następujących po sobie okresach.

3.4. OCENA DZIAŁAŃ SZKÓŁ ZAWODOWYCH W ZAKRESIE JAKOŚCI KSZTAŁCENIA

Badania jakościowe potwierdzają różnice w podejściu do jakości kształcenia jakie występują pomiędzy przedsiębiorcami oraz reprezentantami kadry zarządzającej szkołami zawodowymi. Widoczne są rozbieżności w postrzeganiu samej istoty jakości kształcenia. Jest ona rożnie rozumiana przez wskazane grupy interesariuszy. Wynika to przede wszystkim z kryteriów, poprzez które ocenia się jakość kształcenia. Szkoły mają inne priorytety niż pracodawcy. Dla szkół ważniejsza jest podstawa programowa niż kwestia dostosowania programu i harmonogramu kształcenia do potrzeb pracodawców.

Zdaniem przedsiębiorców jakość kształcenia w dużym stopniu zależy od nauczycieli zawodu, którzy nie do końca potrafią sprostać oczekiwaniom pracodawców w zakresie pożądanych przez nich kompetencji i umiejętności absolwentów. Efekt w postaci poziomu

wykształcenia absolwentów szkół zawodowych nie zawsze odpowiada poziomowi oczekiwań pracodawców w tym zakresie. Za jeden z najbardziej podstawowych niedostatków uznaje się zbyt małą liczbę godzin przeznaczoną na kształcenie praktyczne. Przedsiębiorcy oczekują absolwenta już ukształtowanego, takiego który w przypadku podjęcia pracy, wykazywałby się odpowiedzialnością za jej rzetelne wykonywanie. Pracodawcy uważają, iż przejmują część obowiązków szkoły, ponieważ muszą uzupełniać kwalifikacje absolwenta w zakresie czynności, które powinien był nabyć czasie edukacji. Z perspektywy przedsiębiorcy dokształcanie młodego człowieka jest czasem ryzykowne, ponieważ zdarza się, iż wyposażony w pożądaną na rynku pracy wiedzę i umiejętności odchodzi do konkurencji. Z perspektywy pracodawcy wiedza praktyczna jest najbardziej pożądaną.

Tabela 39. Stopień, w jakim w opinii absolwentów ukończona szkoła przygotowuje do praktycznego wykonywania pracy

Stopień, w jakim przygotowała absolwenta do praktycznego wykonywania pracy	Poziom ukończonej szkoły				Ogółem
	Zasadnicza szkoła zawodowa	Liceum zawodowe	Technikum	Szkoła policealna	
Bardzo dobry	10,5%	0,0%	17,6%	7,8%	15,3%
Dobry	59,0%	16,7%	41,8%	51,0%	45,3%
Dostateczny	22,9%	66,7%	27,9%	33,3%	27,8%
Niedostateczny	5,7%	16,7%	7,3%	7,8%	7,2%
Brak zdania	1,9%	0,0%	5,5%	0,0%	4,3%
Ogółem	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne (N=600).

Wnioski te potwierdzone są również wynikami badań absolwentów. W opinii jedynie 45% absolwentów szkoła, którą ukończyli w stopniu dobrym przygotowuje do praktycznego wykonywania pracy. Blisko 30% respondentów wskazało dostateczny, a 7,2% osób niedostateczny stopień przygotowania przez szkołę do wykonywania pracy (Tabela 39).

Pracodawcy zwracają także uwagę na to, iż kształcenie jest zbyt specjalizacyjne, ukierunkowane na wąski wachlarz czynności i umiejętności związanych z wykonywaniem danego zawodu. Nie dostatecznie dobrze nastawia się na dodatkowe umiejętności nakierowane na często pożądaną różnorodność działań w związku z podejmowaną pracą. Szczególnie mniejsze firmy, które w regionie stanowią większość są w szczególny sposób ukierunkowane na absolwentów o bardziej zróżnicowanym wachlarzu umiejętności. Młody człowiek ze zbyt wąską specjalizacją to z punktu widzenia firmy duży koszt, ponieważ zamiast zatrudnić jednego pracownika przedsiębiorstwo jest zmuszone zatrudnienia przynajmniej dwóch.

W opinii pracodawców nie ma jasnych kryteriów weryfikacji kompetencji i umiejętności uczniów w szkołach zawodowych. Te, które funkcjonują nie są w żaden sposób spójne z oczekiwaniami pracodawców. Pojawiły się także opinie, iż system kształcenia zawodowego w przeszłości bardziej odpowiadał potrzebom praktyki gospodarczej, ze względu na większy nacisk jaki kładziony był na weryfikację umiejętności praktycznych. W tym kontekście pracodawcy pozytywnie oceniają współpracę z Izbą Rzemieślniczą, która kształcenie opiera tylko na praktycznej nauce zawodu. Istnieje tu bowiem namacalna relacja

mistrz – uczeń, czego brakuje w relacjach nauczyciel zawodu – uczeń. Pracodawcy podkreślają, iż nauczyciele zawodu powinni systematycznie uzupełniać swoją wiedzę, która powinna być rezultatem regularnych kontaktów z praktyką gospodarczą. Dostrzega się także widoczny na rynku brak mistrzów, osób które posiadają największą wiedzę związaną z wykonywaniem określonych zawodów, często unikatowych. Przedłożono opinię, iż coraz bardziej prawdopodobny staję scenariusz, że w przyszłości nie będzie komu kształcić w niektórych zawodach.

Odnosząc się do problemu jakości kształcenia przedsiębiorcy zwrócili również uwagę na kształtowanie kompetencji miękkich oraz naukę języków obcych. Podkreślono, iż kompetencje miękkie bardzo się przydają w miejscu pracy. Szczególnie pożądane są umiejętność pracy w zespole, komunikatywność, kreatywność czy obsługa klienta. Dotychczasowe doświadczenia pracodawców wskazują niestety na ich deficyt. Poza tym dostrzega się konieczność podejmowania w środowisku szkolnym działań, które pozwalałyby szybciej dostosować się do wymogów środowiska pracy. Chodzi tu przede wszystkim o eksponowanie rangi kultury osobistej, wzbudzanie chęci rozwoju i otwartości na poszerzanie horyzontów wiedzy. Przedsiębiorcy oczekują tego, aby szkoła uczyła szacunku dla pracy. Uczniowie szkół zawodowych nie posiadają etosu pracy, a postrzeganie jakości ucznia jako potencjalnego zatrudnionego jest zupełnie inne z punktu widzenia szkoły niż pracodawcy.

Znajomość języków obcych to w opinii pracodawców także pożądana kompetencja, decydująca o atrakcyjności absolwenta na rynku pracy. Komunikacja w języku obcym jest coraz częściej niezbędna w przypadku zatrudniania pracowników niższego i średniego szczebla. Przedsiębiorstwa się umiędzynarodawiają, czego częstą konsekwencją jest ich oddelegowywanie do pracy za granicę. Po drugie stosowane powszechnie technologie także wymagają znajomości języków. W przypadku sektorów usługowych, takich jak sektor turystyczny, nie można osiągnąć pożądanego poziomu obsługi klienta bez umiejętności posługiwania się językiem obcym. Zwrócono uwagę na to, aby w programach nauczania języków kłaść szczególny nacisk na język specjalistyczny.

Przedsiębiorcy podkreślali, iż jakość kształcenia jest z ich punktu widzenia oceniana przez pryzmat kompetencji i umiejętności (zarówno twardych jak i miękkich) w jakie jest wyposażony praktykant czy absolwent. Miary jakie przykłada szkoła: oceny, procent zdawalności egzaminów czy liczba osób, która do niego przystąpiła, nie mają znaczenia z perspektywy zatrudniającego. On ocenia całokształt. Tak więc ważne jest, aby uczniowie w czasie nauki byli zachęcani do podejmowania zajęć trudnych, wymagających dużego wysiłku i pobudzających ich kreatywność.

Przedsiębiorcy zgodnie twierdzą, iż zatrudniają absolwentów szkół zawodowych województwa podlaskiego i są wśród nich pracownicy na bardzo wysokim poziomie, stanowiący bardzo ważny zasób kapitału ludzkiego. Reprezentanci regionalnych firm, uczestniczący w badaniach jakościowych, nie odżegnują się od współuczestniczenia w procesie kształtowania kompetencji i umiejętności absolwenta, jednak oczekują, aby po ukończeniu szkoły był on w większym stopniu przystosowany do potrzeb pracodawcy. Wyrażono opinię, iż pracodawcy w procesie asymilacji nowozatrudnionych absolwentów

częściowo realizują zadania, które przyporządkowane są szkole. Ten aspekt także wpływa na ocenę jakości kształcenia.

Wybrane cytaty:

Ja mam taki problem, że przychodzą do mnie uczniowie odpowiednich szkół zawodowych, którzy nie mają podstawowych umiejętności lutowania. Mają zajęcia praktyczne w swoich szkołach dwa razy w tygodniu i to jest zdecydowanie za mało, żeby taką umiejętność posiąść. Jeżeli przychodzą do nas na praktyki to już w ciągu miesiąca mogą się wszystkiego nauczyć. Sądzę, że jest tutaj też jest jakaś doza winy nauczycieli zawodu.

Byłam w szoku jak ostatnio przeczytałam i zobaczyłam jak wygląda praktyczne przygotowanie do zawodu. Jest bardzo mało fachowców. Ponadto, zlikwidowano u nas w Bielsku Podlaskim szkołę budowlaną i funkcjonuje jedynie szkoła mechaniczna, a przecież w Bielsku są trzy ogromne firmy budowlane i nasz prezes miał wizję, zrobienia w obecnej szkole mechanicznej szeroko zakrojonej i szybkiej akcji rekrutacyjnej. Chodziło nam o to, żeby tam po prostu powstały klasy budowlane. Co jest ciekawe, z perspektywy trzech lat jak zaczęliśmy się zajmować tą rekrutacją, nasza firma przez ten okres wspierała dość aktywnie szkołę w tej inicjatywie. To była taka naprawdę duża akcja. Funkcjonują obecnie chyba dwie klasy technikum budowlanego i chyba trzy klasy zasadniczej szkoły zawodowej o tym profilu. Chodziło nam głównie o to, żeby uczniów kształcić pod kątem naszego rynku pracy i potrzeb pracodawcy. Oczywiście to się nie wiąże tylko z tym, że my wspieramy formalnie szkoły z regionu czy województwa ale zapewniamy rozwój tej młodzieży w taki sposób, żeby później mieć kandydatów do pracy z rynku lokalnego.

To jest bardzo ważne, aby było coś takiego jak Izba Rzemieślnicza, coś co może wielu osobom i pracodawcom pomóc. Na pierwszy rzut oka wydaje się, że to są instytucje niepotrzebne, ale nam naprawdę dają bardzo duże wsparcie, bo o ile dobrze przypominam w zeszłym roku Izba bardzo pomogła nam jeśli chodzi o nabycie lub uzupełnienie kwalifikacji przez naszych pracowników. To są kwalifikacje, które przydają się nie tylko na lokalnym rynku pracy, w Polsce, ale także za granicą.

Myślę, że poziom wyszkolenia tych absolwentów jest po prostu niski, dlatego absolwenci nie trafiają u nikogo do pracy w firmie w zawodach, w których się uczyli. Mogą pracować gdzie indziej, bo są w stanie się przekwalifikować. Sądzę, że szkoły nie prowadzą takich badań, co się dzieje z tymi absolwentami. Może każdy narzekać, że te szkoły zostały zlikwidowane, ale tak naprawdę to nie wiemy czy, z tych które zostały, absolwenci trafiają na te stanowiska, na które zostają kształceni.

Jeżeli przychodzi do nas absolwent, to my go sprawdzamy. Przygotowujemy we własnym zakresie do zawodu. Jeżeli się sprawdzi i się nauczy, to będzie zatrudniony.

Państwo zajmuje się młodym człowiekiem przez trzy lata, kształci go, a tak naprawdę ciężar wykształcenia spada na nas, przedsiębiorców. Pracodawca inwestuje, szkoli a po roku czasu

też nie mamy gwarancji, że ci ludzie u nas zostaną. Nagle dostają wiatru w skrzydłach i idą dalej.

Ja myślę, że problem tkwi w programach nauczania. Jest tak, że najpierw kształciliśmy dobrze w zakresie ogólnym zgodnie z podstawami programowymi. Podstawowe zadania nie nastręczały dla uczniów problemów. Potem natomiast poszliśmy w kierunku jakiejś wąskiej specjalizacji. Nagle okazuje się, że przychodzi jakiś tam mechanik, nie ważne jakiej specjalności, który w ogóle nie miał zajęć z elektrotechniki i nie umie, że tak powiem podstawowego podłączenia jakiegoś kabelka zrobić.

Duże firmy potrzebują pracowników z tak zwaną wąską specjalizacją a firmy mniejsze, które stanowią większość, potrzebują tak zwanych „wielozawodowców". Nie oszukujmy się. Właśnie ostatnie lata tak zwanego kryzysu pokazały nam, że przyjmuje się na jedno stanowisko, ale okazuje się, że potrzebny jest inny pracownik, o innej specjalności. Oczywiście w większości przypadków nie jest to mocno oderwana od poprzednio wykonywanej specjalność. Podam przykład. Mam mechanika, który montuje bramę ale do bramy potrzebny jest napęd i jak się okazuje ten mechanik nie umie zamontować napędu, bo on tego kabelka nigdy nie widział. I jak się okazuje, do jednej bramy musi jechać dwóch specjalistów, jeden od mechaniki a drugi od elektryki. Ja to postrzegam, przynajmniej z perspektywy swojego podwórka.

Nauczyciele są przeważnie wyłaniani spośród uczniów ze szkół, jeżeli mają dobre wyniki. Często są pozyskiwani w sposób chaotyczny bez jasnych kryteriów. Skutkiem tego w szkole jest często kształcenie teoretyczne, nie dostosowane do warunków praktyki gospodarczej. Sprawdza się reguła lejka: jeżeli uczeń ma dobrego nauczyciela, to jego wiedza skapuje do uczniów. Jeżeli osoby są zaangażowane, są w stanie poszerzać tę wiedzę, znaleźć sobie odpowiednie praktyki czy doświadczenia w swoim zakresie. Tylko wtedy ma to sens. Ale czy nam się chce. Powstaje pytanie, czy absolwent ma tego świadomość swojego niedouczenia? Gdyby tak nie było, to bali by się iść do pracy. Taka jest rola pracodawcy żeby włożyć więcej, tylko potem nam to się nie zwraca i to jest ta wada.

Moim zadaniem chyba przede wszystkim problem tkwi w nauczycielach, bo to że siedzą osoby, które uczą trzydzieści lat z tego samego podręcznika, to wiem ponieważ ostatnio jestem w ścisłej współpracy z jedną ze szkół zawodowych, byłam też ostatnio zapraszając na praktyki uczniów do mojej firmy i wiem, że tak jest. Ci młodzi ludzie owszem nie mogą sobie poradzić bo są bardzo przez rodziców wychowani w przekonaniu, że im się wszystko należy i większości się wydaje, że im się wszystko należy i tak też przyjmują. Natomiast brak jest takiej motywacji ze strony nauczycieli. Takiego autorytetu brakuje tym dzieciakom, w takiej postaci, że mają pewność co do tego, że osoba, która im przekazuje widzę posiada tą wiedzę i kompetencje. Bo jeżeli oni przychodzą do mnie na wycieczkę i stykają się z taką maszyną MEIDATA, taka maszyna o wysokim poziomie technologii i elektroniki, to rzecz jasna, że nawet ten nauczyciel na oczy czegoś takiego nie widział. Więc my też wspólnie z dyrekcją podjęliśmy takie kroki, że przychodzi do nas kadra nauczycielska z elektryka, oglądają nasz

zakład i to co się w nim dzieje. Wydaje mi się, że to powinno być właśnie z tej strony. Nauczyciele muszą się kształcić, a wielu nauczycielom się porostu nie chce.

Chciałbym zwrócić uwagę na to, że szkoły to jest osobny byt. One żyją swoim życiem i żądzą się swoimi prawami. To co rzemiosło cały czas mówi: praktyka, praktyka, praktyka jest niesłyszalne. Dlaczego pracodawcy wolą cukierników, piekarzy, kucharzy, którzy nawet nie skończyli szkoły zawodowej, tylko w systemie poza szkolnym się uczyli rzemiosła? Bo oni zdobyli praktykę w okresie trzyletnim i jest bardzo łatwo nawet słabego ustawić w innym środowisku pracy, a nie tego po szkole, który się kształtuje tak jak podstawa programowa, którą konstruowano dwa lata temu w ministerstwie. Wymyślono, na przykład, że rzeźnika wędliniarza będzie się praktycznie uczyć w formie wycieczek dydaktycznych. Możecie to sobie Państwo wyobrazić? Gdzie jest w takim razie ta postawa szkoły, która ma program nauczania ustawić dostosować do podstawy programowej, żeby skompensować lekcje w jeden dzień, a resztę przeznaczyć na praktykę? Tego wszyscy pracodawcy oczekują.

Wiele szkół jest tak opornych. Oni mają swoją podstawę programową.

To wina systemu po prostu, ale też i kadry, która jest zacofana. Jam mam styczność z nauczycielami, którzy już są na emeryturze. Technologia idzie cały czas do przodu, jest tyle nowości, a nowa technika wypiera to wszystko, co było kiedyś. Uczniowie, z którymi ja się zetknęłam są tego przykładem. Zorganizowałam po raz pierwszy wycieczkę do zakładu pracy zajmującego się produkcją domów, a oni byli w szoku, że to wszystko wykonują maszyny, bo oni myśleli, że to wszystko ręcznie się wykonuje. To jest częściowo rola pracodawcy, żeby wskazać drogę tym nauczycielom i ich tak nimi pokierować, aby żeby ta podstawa nie była balastem. To się da zrobić. Wszystko się da zrobić tylko to jest kwestia dobrych chęci.

Wydaje mi się, że nauczyciele przede wszystkim nie mają doświadczenia praktycznego.

Moim zdaniem niedoskonałością naszego szkolnictwa, jest niski poziom nauczania języków obcych. Wszystkiego można pracownika nauczyć ale nie tego. Nawet pracownik fizyczny mający do czynienia z technologia musi znać jeżyki obce.

Jako pracodawcy za naukę pewnych rzeczy możemy wziąć odpowiedzialność, ale niestety nie za wszystko. Czasem dostrzegam braki w elementarnych podstawach.

Rodzice, to też ograniczają uczniów, bo uważają że tylko język angielski jest ważny, i z nim dziecko podbije świat, a wcale tak nie jest. Wiele koncernów ma siedzibę w wielu innych krajach, w których angielski nie jest bazowy.

Moim zdaniem niedoskonałością naszego szkolnictwa, jest niski poziom nauczania języków obcych. Wszystkiego można pracownika nauczyć ale nie tego. Nawet pracownik fizyczny mający do czynienia z technologia musi znać jeżyki obce.

Jako pracodawcy za naukę pewnych rzeczy możemy wziąć odpowiedzialność, ale niestety nie za wszystko. Czasem dostrzegam braki w elementarnych podstawach.

Gdyby nie rzemiosło sytuacja byłaby bardzo trudna. Umierają starzy mistrzowie, nie ma kto kształcić. Szkoła tego nie zrobi. Całej klasy sztukatorów się nie znajdzie. Budowlańców jeszcze tak. Tu powinien reagować ktoś z edukacji. Szukajmy, wyłuskajmy zawody niszowe, ginące. Niestety nikogo to nie interesuje.

Ocena działań w zakresie podnoszenia jakości kształcenia w opinii przedstawicieli szkół zawodowych jest odmienna od oceny pracodawców. Podkreślono, iż szkoły w odróżnieniu od sektora przedsiębiorstw nie kreują rynku pracy, ale w zdecydowany sposób mogą wpływać na zwiększanie szans absolwentów na tym rynku. W tym celu:

- podejmują działania w celu intensyfikacji współpracy z praktyką gospodarczą,
- wdrażają modułowy system kształcenia,
- realizują projekty zorientowane na wzmacnianie atrakcyjności absolwentów na rynku pracy, poprzez organizację staży krajowych i zagranicznych a także stwarzanie możliwości zdobywania dokumentów poświadczających zdolność wykonywania zawodu,
- podwyższają poziom infrastruktury technicznej,
- uatrakcyjniają programu nauczania,
- kształtują sylwetkę absolwenta w oparciu o wytyczne międzynarodowe oraz monitoring potrzeb rynku pracy.

Podkreślono, iż negatywne opinie na temat działań w zakresie jakości kształcenia wyrażane przez pracodawców są częściowo efektem braku zainteresowania pracodawców, tym co się w szkołach dzieje. Nie są oni również w stanie zatrudnić wielu absolwentów, bo niestety sytuacja gospodarcza, wysokie koszty pracy im na to nie pozwalają.

W toku badań ilościowych przedsiębiorcy poproszeni zostali o wskazanie zmian niezbędnych do poprawy jakości w systemie kształcenia zawodowego. Do najczęściej wskazywanych należy zaliczyć zwiększenie liczby godzin ćwiczeń praktycznych kosztem zajęć teoretycznych, zacieśnienie współpracy między szkolnictwem i biznesem oraz ułatwienie najzdolniejszym osobom dostępu do najlepszych przedsiębiorstw w regionie (Wykres 4).

Wykres 4. Zmiany w systemie kształcenia zawodowego niezbędne dla podniesienia jego jakości w opinii przedstawicieli badanych przedsiębiorstw

Źródło: opracowanie własne (N=120).

W opinii reprezentantów szkół zawodowych ich absolwenci są coraz lepiej wyposażani w bardziej atrakcyjne z punktu widzenia rynku pracy kompetencje i umiejętności, aczkolwiek pracodawcy zawsze będą je oceniać przez pryzmat własnych indywidualnych oczekiwań. Poza tym technika i technologia, a tym samym potrzeby pracodawców zmieniają się bardzo szybko. Wymogi proceduralne oraz określony proces kształcenia nie pozwala szkołom na równie szybka reakcję. Podkreślono, iż szkoły zawodowe nigdy nie spełnią w pełni oczekiwań pracodawców, którzy także ich zdaniem powinni partycypować w kształtowaniu profilu absolwenta, jego umiejętności i kompetencji.

Reprezentanci instytucji rynku pracy zwrócili uwagę, iż nie można dostatecznie dobrze wpływać na poziom jakości kształcenia, jeżeli procesu kształcenia nie oprze się o wyniki analiz i badań monitorujących rynek pracy. Podkreślano, iż poprzedni wizerunek szkoły zawodowej nastawionej tylko na kompetencje związane ze zdobyciem jasno określonych kwalifikacji zawodowych jest już zdecydowanie nieaktualny. Kompetentny absolwent powinien być bezwzględnie wyposażony także w kompetencje miękkie, mieć szacunek dla pracy oraz umieć przestrzegać zasad. Podkreślono, iż wiedza techniczna się szybko dewaluuje, natomiast kompetencje miękkie nie.

W opinii przedstawicieli szkolnictwa zawodowego konkurencyjność absolwentów na rynku pracy nie może być rozpatrywana tylko aspekcie regionalnym, ale raczej należy uchwycić jej kontekst międzynarodowy. Rynki pracy otworzyły się i ten czynnik także powinien być uwzględniony. Zresztą szkoły, jak wynika z przeprowadzonych badań

jakościowych, podejmowały działania umożliwiające sprawdzenie się absolwentów w pracy za granicą.

Zdaniem większości badanych absolwentów ukończona szkoła odpowiednio przygotowała ich do poszukiwania pracy (16% ogółem - zdecydowanie tak, 54% ogółem - raczej tak). Szczegółowe oceny przygotowania absolwentów według ukończonego poziomu szkoły do poszukiwania pracy przedstawia Tabela 40.

Tabela 40. Przygotowanie absolwentów szkół zawodowych do poszukiwania pracy

Czy szkoła odpowiednio przygotowała absolwenta do poszukiwania pracy?	Poziom ukończonej szkoły				Ogółem
	Zasadnicza szkoła zawodowa	Liceum zawodowe	Technikum	Szkoła policealna	
Zdecydowanie tak	19,4%	0,0%	16,0%	15,7%	16,4%
Raczej tak	66,0%	0,0%	53,0%	51,0%	54,6%
Raczej nie	6,8%	0,0%	9,8%	13,7%	9,5%
Zdecydowanie nie	1,9%	16,7%	7,0%	3,9%	5,9%
Nie mam zdania	5,8%	83,3%	14,2%	15,7%	13,6%
Suma końcowa	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne (N=590).

Szkoły też zdają sobie sprawę z konieczności równoczesnego kształtowania umiejętności twardych i miękkich, jednak są pewne ograniczenia zmniejszające skuteczność przedsięwzięć w tym zakresie. Składają się na nie:

- niższy niż w przypadku liceów poziom osiąganych wyników w nauce wśród kandydatów na uczniów,
- zbyt liczne klasy,
- często trudna sytuacja materialna uczniów,
- czasem przypadkowy wybór szkoły przez ucznia, co zmniejsza jego zaangażowanie i motywację w procesie pozyskiwania wiedzy.

Badania jakościowe dotyczące oceny jakości kształcenia potwierdzają konieczność intensyfikacji współpracy pomiędzy sferą edukacji i biznesem. Przedstawiona analiza pokazuje, iż nie ma dostatecznie sprawnego systemu wymiany informacji pomiędzy szkołami zawodowymi a przedsiębiorstwami. Potrzeby pracodawców i możliwości szkół w zakresie dostosowywania się do potrzeb rynku pracy muszą być silnie wyspecyfikowane. W innym przypadku podejmowanie działań na rzecz wzmocnienia jakości kształcenia nie będą dostatecznie skuteczne.

O jakości kształcenia w szkołach zawodowych świadczą również uzyskiwane miejsca w rankingach, aktywne uczestnictwo w konkursach tematycznych oraz osiągnięcia uczniów (niektóre o charakterze spektakularnym).

Wybrane cytaty:

Jeśli chodzi o to pytanie czy szkoły potrafią sprostać potrzebom rynku pracy, to jak najbardziej tylko, w jakim regionie. Czy on nie leży gdzieś w Niemczech?

Niestety poziom młodzieży w szkołach zawodowych odbiega od poziomu młodzieży w dobrych liceach ogólnokształcących. W Białymstoku jeśli chodzi o nabory sprzed dwóch lat, 60% stanowią ogólniaki. Na szczęście te procenty w technikach są coraz wyższe. Mówię tu o rekrutacji do pierwszych klas. Tak było, są dane. Natomiast jeżeli chodzi o szkolnictwo zasadnicze zawodowe to kształtuje się ono na poziomie 12% w regionie i w kraju średnio na poziomie 22%.

Ale jeszcze oprócz ukończonej szkoły, oprócz kwalifikacji podstawowych, dla pracodawców znaczenie mają kompetencje organizacyjne, komunikacyjność. Tego brakuje naszej młodzieży.

Moim zdaniem, absolwent jakiejkolwiek szkoły technicznej dużo łatwiej znajdzie pracę gdziekolwiek w przemyśle niż absolwent liceum ogólnokształcącego, ponieważ ma on jakieś pojęcie o tym co robi. Wśród bezrobotnych, o których już wspominano, zdecydowaną większość stanowią absolwenci liceów niż jakiegokolwiek technikum, tak mi się wydaje.

Ktoś tu mówił, że ci ludzie z uprawnieniami wyjeżdżają za granicę. Dużo naszych absolwentów celowo kończy kursy po to, żeby móc za granicę wyjechać, bo na tym naszym terenie (np. Gołdap, Olecko) nie ma żadnego miejsca pracy. Taki absolwent, się cieszy z wyjazdu za tą granicę, z tego że jest w stanie pracować i zarabiać. Tam za granicą nie pytają co umie, on musi przede to wszystkim pokazać, a jak pracuje to znaczy, że jest dobry. To wpływa na jego wartość.

Jak przysłuchuję się tym wypowiedziom i myślę, że jest cudnie. Mam wrażenie, że nie jest tak źle. Państwo już nie narzekacie na pieniądze, na ich brak, bo mówicie, że potraficie je zdobyć, potraficie wyposażyć sale, pracownie. Natomiast rzecz dzieje się głębiej. Dlaczego jest tylu bezrobotnych absolwentów?

Między bajki trzeba włożyć to, że szkoła przygotuje pracownika dla pracodawcy. Dokładnie takiego jak on chce. Tego się nie da zrobić.

W raporcie „Stowarzyszenia na rzecz akademickich biur karier" przygotowanych przez Instytut Liderów Zmian, wskazuje się, co przeszkadza w rozwoju zawodowym, czyli identyfikuje się największe bariery jakie napotykają młodzi pracownicy w firmie. Wśród nich pojawiły się - brak wiary w siebie i poczucie własnej wartości. Ale czego brakuje młodym pracownikom według pracodawców - doświadczenia spoza branży.

Jak pokazują badania ważne są: zarządzanie sobą w czasie, wielozadaniowość, radzenie sobie ze stresem, radzenie sobie w zaskakujących sytuacjach, świadomość słabych stron, to są rzeczy bardzo ważne. Sferę zawodową państwo opanowaliście całkiem dobrze natomiast ta sfera miękka leży.

Możemy też powiedzieć, że po ukończeniu szkoły wyższej wychodzi inżynier elektryk, czy mechanik który nigdy nie miał dostatecznie długo przysłowiowego śrubokręta w dłoni. On

kończył ogólniak, poszedł na studia i nie umie nic. On nawet nie podłączy gniazdka, bo nie umie. Absolwent szkoły zawodowej sobie z tym poradzi.

Pracodawca zakłada, że absolwent na przykład naszej szkoły ma wiedzę techniczną na uwzględniając dzień dzisiejszy. Za miesiąc, to jest już nieaktualna wiedza. On oczekuje także tego, żeby również umiejętności miękkie były na wysokim poziomie. Na jednej konferencji przedstawiciel doradztwa zawodowego z Warszawy sygnalizował właśnie ten temat. Jutro aktualna wiedza mechaniczna, elektryczna jest już nieaktualna, a te umiejętności miękkie zostają i pracodawca przywiązuje większą wagę do nich wagę. To wszystko wynika z zaleceń Parlamentu Europejskiego. Szkoły zawodowe muszą przywiązywać do tego wagę.

PODSUMOWANIE

1. Dokonując wnikliwej analizy wyników zdawalności egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe można zauważyć relatywnie niski odsetek zdawalności tychże egzaminów. Należy jednak podkreślić, że poziom ten różni się znacząco w poszczególnych zawodach i typach szkół.
2. Z przeprowadzonych analiz wynika, że istnieje związek pomiędzy liczbą absolwentów przystępujących do egzaminu a poziomem jego zdawalności. Można uznać, że masowość kształcenia wpływa na jego jakość. Najniższy poziom zdawalności egzaminu zawodowego notowany jest w zawodach reprezentowanych przez najliczniejsze grupy absolwentów.
3. Wyniki badań prowadzonych z wykorzystaniem metody DEA uprawniają do stwierdzenia, że istnieje związek między wynikami egzaminów gimnazjalnych a wynikami egzaminu zawodowego. Podkreślić zatem należy, że bezwzględne wyniki zdawalności egzaminów nie powinny być jedynym wskaźnikiem jakości nauczania. Wyższa efektywność kształcenia uczniów ZSZ oznacza, że osiągnęli oni zbliżone, bardziej jednorodne niż absolwenci techników, wyniki na egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe biorąc pod uwagę ich wyniki gimnazjalne.
4. Zastosowanie metody DEA umożliwiło sporządzenie rankingu powiatów, w których zlokalizowane są szkoły zawodowe, według zdawalności egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. Na tle powiatów województwa podlaskiego pozytywnie pod tym względem wyróżniają się wszystkie powiaty grodzkie oraz powiat wysokomazowiecki. Uczniowie przystępujący do egzaminów w szkołach zlokalizowanych w tych powiatach osiągali najwyższy poziom zdawalności egzaminów. Najgorzej pod względem efektywności kształcenia wypadły powiaty białostocki i grajewski.

4. OCENA SYTUACJI ABSOLWENTÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO NA RYNKU PRACY

4.1. ANALIZA SUKCESÓW I PRZYCZYN NIEPOWODZEŃ ABSOLWENTÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH NA RYNKU PRACY

W świetle przeprowadzonych badań jakościowych, pracodawcy wśród głównych przyczyn niepowodzeń absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy wymieniają niewystarczający wachlarz umiejętności praktycznych oraz deficyt kompetencji miękkich absolwentów. Umiejętności praktyczne, jak zgodnie stwierdzono, są rezultatem zarówno edukacji szkolnej jak i efektem współpracy z praktyką gospodarczą. Te dwa elementy powinny ze sobą współgrać. Przedłożone opinie wskazują raczej na to, iż podejmowane działania w zakresie współpracy biznesu i sfery edukacji nie mają znamion kooperacji opartej na korzyściach obustronnych. Przedsiębiorcy uważają, iż ukształtowanie absolwenta spełniającego wymogi potrzeb rynku pracy w obecnych warunkach gospodarczych wymaga szerszego uchwycenia perspektywy biznesowej, w wielu jej aspektach. Szczególnie odnosi się to do zmian w technice i technologii, ale także umiędzynarodowienia działalności czy konieczności dostosowywania się do zmian dokonujących się w otoczeniu przedsiębiorstwa. Zdaniem praktyków, szkoły koncentrują się na programach nauczania, które nie do końca odpowiadają wymogom pracodawców. Efektem tego jest absolwent, który nie jest do końca dostosowany do potrzeb praktyki gospodarczej. Skutkuje to koniecznością dokształcania absolwentów przez pracodawców. Widoczny jest monolityczny model kształcenia skoncentrowany na ściśle określonym wachlarzu umiejętności. Przedsiębiorcy oczekują większej elastyczności od absolwentów szkół zawodowych i zdolności dostosowywania się do zmian. Pracodawcy zwracają uwagę na to, iż doświadczenie zawodowe uczniów powinno być kształtowane na poziomie szkoły, a nie dopiero w momencie podejmowania pracy. Badania pokazują, iż potrzeby pracodawców, co do pożądanych kompetencji i umiejętności są zróżnicowane, zależą od profilu działalności. Szkoły powinny być zorientowane w tym, które z kompetencji i umiejętności są z perspektywy pracodawców najważniejsze.

Przedsiębiorcy wskazują, iż egzaminy zawodowe w niedostateczny sposób weryfikują przygotowanie do zawodu. Absolwent może być przekonany o przydatności zdobytej wiedzy, jednak zderzenie z praktyką może pokazać, iż jej zakres mimo zdanego egzaminu zawodowego jest niewystarczający.

W opinii przedsiębiorców brak umiejętności praktycznych nie jest jedyną barierą zmniejszającą szanse zatrudnienia absolwentów. Jest on, ich zdaniem, często łatwiejszy do nadrobienia niż braku kompetencji społecznych. Absolwent szkoły zawodowej nie zawsze potrafi się odnaleźć w miejscu pracy ze względu na braki komunikacyjne czy nieumiejętność pracy w zespole. Poza tym dewaluuje się etos pracy wśród młodzieży. Twarde zasady funkcjonowania w środowisku pracy, związane z koniecznością podporządkowania się pewnym regułom, zachowaniem dyscypliny czy wykonywaniem obowiązków na polecenia przełożonych są dla młodzieży trudne do zaakceptowania.

Poszukując odpowiedzi na pytanie o przyczyny niepowodzeń absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy dokonano pogłębionej analizy odpowiedzi udzielonych w toku badań ilościowych przez respondentów reprezentujących zawody o najwyższym odsetku rejestrujących się w urzędach pracy województwa podlaskiego (wg stanu na koniec 2012 roku)[24]. W analizowanej grupie znaleźli się absolwenci następujących kierunków kształcenia (zawodów): *cukiernik, fryzjer, kucharz, mechanik pojazdów samochodowych, mechanik operator pojazdów i maszyn rolniczych, rolnik, sprzedawca, stolarz, technik hotelarstwa, technik ochrony środowiska, technik mechanik*, *technik organizacji usług gastronomicznych* oraz *technik technologii żywności*. W badanej próbie (uwzględniając powyższy katalog zawodów) zidentyfikowano 103 absolwentów techników oraz zasadniczych szkół zawodowych, którzy nie podjęli zatrudnienia, co stanowi 16,9% ogółu respondentów. W analizowanej grupie zawodów pracy nie podjęło 29% absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz 48% absolwentów techników (w obu przypadkach odsetki te są mniejsze, niż w grupach obejmujących wszystkie kierunki kształcenia na odpowiednich poziomach szkół zawodowych). Jako podstawową przyczynę niepodjęcia zatrudnienia respondenci wskazywali brak ofert pracy. Warto jednak zauważyć, iż istotną przyczyną niepodjęcia zatrudnienia w grupie absolwentów techników była kontynuacja nauki – fakt ten nie może być traktowany jako niepowodzenie na rynku pracy. Wśród pozostałych przyczyn niepowodzeń respondenci wskazywali najczęściej zbyt wysokie wymagania pracodawców, konieczność podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania oraz brak stażu i doświadczenia w zawodzie. Niepowodzenie w procesie rekrutacyjnym sporadycznie stanowiło przyczynę niepodjęcia zatrudnienia.

Tabela 41. Przyczyny niepowodzeń absolwentów na rynku pracy (zawody najczęściej rejestrujące się w PUP)

Działanie	Zasadnicza szkoła zawodowa		Technikum		Ogółem	
	N	udział	N	udział	N	udział
Brak ofert pracy	16	84,2%	47	56,0%	63	61,2%
Kontynuacja nauki	0	0,0%	45	53,6%	45	43,7%
Zbyt wysokie wymagania pracodawcy	3	15,8%	13	15,5%	16	15,5%
Wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań	1	5,3%	15	17,9%	16	15,5%
Brak informacji o wolnych miejscach pracy	2	10,5%	13	15,5%	15	14,6%
Praca poza miejscem zamieszkania	2	10,5%	10	11,9%	12	11,7%
Brak stażu i doświadczenia w zawodzie	3	15,8%	9	10,7%	12	11,7%
Nieodpowiednia forma zatrudnienia	1	5,3%	6	7,1%	7	6,8%
Zmianowość pracy	2	10,5%	2	2,4%	4	3,9%
Niepowodzenie w procesie rekrutacyjnym	1	5,3%	1	1,2%	2	1,9%
Ogółem	19	100%	84	100%	103	100%

Źródło: opracowanie własne (N=103).

Na niekorzyść młodych absolwentów, w opinii pracodawców, przemawia brak ich kreatywności i chęci rozwoju. Przyczyny te mogą stanowić o niepowodzeniu na rynku pracy,

[24] Do identyfikacji katalogu zawodów wykorzystano opracowanie pt. *Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w woj. podlaskim w 2012 r.*, II część raportu, WUP w Białymstoku, Białystok 2013, s. 36.

z drugiej jednak strony – wydaje się, że kreatywność i chęć rozwoju stanowić powinny jeden z kluczowych czynników sukcesu. Pracodawcy coraz częściej oczekują od pracownika nie tylko wykonywania poleceń, ale także inwencji przyczyniającej się do osiągania celów organizacji.

Co więcej, w toku badań ilościowych okazało się, że w trakcie nauki w szkole absolwenci raczej rzadko podejmowali dodatkowe działania podnoszące ich umiejętności i kwalifikacje. Sytuacja taka niewątpliwie przyczynia się do niepowodzenia absolwentów na rynku pracy. Nie ulega wątpliwości, iż obecnie uczniowie szkół zawodowych mogą swobodnie korzystać z szerokiej oferty aktywności pozaszkolnej. W badanej grupie aktywność ta sprowadzała się jednak do udziału w bezpłatnych praktykach zawodowych lub stażach. Absolwenci w mniejszym stopniu wskazywali kursy specjalistyczne lub zawodowe, kursy językowe, uczestnictwo w poradnictwie zawodowym, czy płatne praktyki zawodowe lub staże (Tabela 42). Bezpłatne praktyki zawodowe lub staże odbyło najwięcej wszystkich badanych absolwentów szkół zawodowych – 78,8%. Najmniejszą popularnością odnośnie dodatkowych działań podejmowanych w szkole wśród ogółu badanych absolwentów cieszyły się płatne praktyki zawodowe lub staże, odbyło je jedynie 14,5% badanych. Jednak biorąc pod uwagę jedynie absolwentów zasadniczej szkoły zawodowej część absolwentów, która podczas nauki podjęła to działanie znacznie się zwiększa – wynosi 30,5%. Najmniejszą popularnością wśród badanych absolwentów ZSZ cieszyły się kursy językowe, podczas nauki w szkole zdecydowało się na nie jedynie 1,9% badanych absolwentów. Spośród badanych absolwentów liceów zawodowych nikt podczas nauki nie brał udziału w kursach specjalistycznych lub zawodowych oraz nie podjął płatnych praktyk zawodowych, czy stażu.

Tabela 42. Dodatkowe działania podejmowane przez badanych absolwentów podczas nauki w szkole

Działanie	Zasadnicza szkoła zawodowa		Technikum		Szkoła policealna		Liceum zawodowe		Ogółem	
	N	udział	N	udział	N	udział	N	udział	N	udział
Bezpłatne praktyki zawodowe lub staże	86	81,9%	354	80,8%	30	58,8%	3	50,0%	473	78,8%
Kursy specjalistyczne lub zawodowe	20	19,0%	104	23,7%	12	23,5%	0	0,0%	136	22,7%
Kursy językowe	2	1,9%	98	22,4%	9	17,6%	2	33,3%	111	18,5%
Uczestnictwo w poradnictwie zawodowym	9	8,6%	85	19,4%	11	21,6%	4	66,7%	109	18,2%
Płatne praktyki zawodowe lub staże	32	30,5%	52	11,9%	3	5,9%	0	0,0%	87	14,5%
Ogółem	105	100,0%	438	100%	51	100%	6	100%	600	100,0%

Źródło: opracowanie własne (N=600).

Sytuację powyższą potęguje fakt, iż w grupie absolwentów legitymujących się zawodami o najwyższym odsetku bezrobotnych rejestrujących się w PUP, aż 68% nie podjęło również dodatkowej aktywności w zakresie zdobywania konkretnych uprawnień czy kwalifikacji po ukończeniu szkoły. Odsetek osób, kończących zasadnicze szkoły zawodowe, które nie uczestniczyły po ukończeniu nauki w kursach lub szkoleniach wyniósł w badanej

grupie 78%, zaś wśród absolwentów techników – 63%. Co więcej, blisko 40% absolwentów szkół zawodowych oraz blisko 30% absolwentów techników nie odczuwało takiej potrzeby. Świadczy to o niskiej skłonności do samorozwoju badanych absolwentów, co w dużym stopniu przekłada się na niską ich elastyczność wobec wymagań obecnego rynku pracy.

Jednocześnie wydaje się, iż przyczyny niepowodzeń absolwentów na rynku pracy (w grupie zawodów najliczniej reprezentowanych w rejestrach bezrobotnych powiatowych urzędów pracy) w niewielkim stopniu wynikają z czynników mających swe źródło w samych szkołach. Na pytanie o to czy ukończona szkoła odpowiednio przygotowała respondentów do poszukiwania pracy zdecydowana ich większość twierdziła, że tak lub zdecydowanie tak (85% absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, oraz 66% absolwentów techników). Udział odpowiedzi twierdzących w grupie absolwentów niepracujących był w obu przypadkach jedynie niewiele niższy. Z odmienną sytuacją mamy do czynienia w odniesieniu do pytania dotyczącego stopnia, w jakim ukończona szkoła przygotowała absolwentów do praktycznego wykonywania zawodu. W grupie absolwentów pracujących odsetek osób twierdzących, iż szkoła dobrze lub bardzo dobrze poradziła sobie z tym zadaniem wyniósł w grupie absolwentów zasadniczych szkół zawodowych 87%, zaś w grupie absolwentów techników – 73%. Osoby niepracujące zdecydowanie rzadziej wyrażały podobne opinie: oceny dobre lub bardzo dobre stanowiły tu odpowiednio 53% i 43%. Fakt ten można powiązać z naturalnym poszukiwaniem zewnętrznych przyczyn niepowodzenia przez respondentów, jednak niezależnie od statusu absolwentów na rynku pracy uzyskane wyniki w odniesieniu do obu pytań należy uznać za satysfakcjonujące.

Zidentyfikowaną przez pracodawców barierą okazał się także brak dbałości o wizerunek przez absolwentów szkół zawodowych. Szczególnie w sektorze usługowym duże znaczenie przypisywane jest dla powierzchowności, stanowiącej nieodłączny atrybut w budowaniu relacji z klientem.

Zdaniem pracodawców odpowiedzialność w niwelowaniu barier stoi zarówno po stronie lokalnego biznesu i szkół. Współpraca pomiędzy sferą edukacji i biznesem oparta na obopólnych korzyściach może przyczynić się do ich niwelowania. Zwrócono uwagę na to, iż nie do końca zgodne z oczekiwaniami pracodawców ukształtowanie absolwenta jest także efektem niedostatecznej wiedzy nauczycieli na temat potrzeb przedsiębiorstw.

Wskazano, iż w poszukiwaniu pracy liczą się również indywidualne cechy przyszłego zatrudnionego, zaangażowanie w pracę. Nie można zapominać także o znaczeniu uwarunkowań zewnętrznych, które wpływają na ograniczone zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych. Chodzi tu przede wszystkim o ogólny poziom rozwoju ekonomicznego województwa podlaskiego. Poza tym, co podkreślono, profile kształcenia nie zawsze odpowiadają potrzebom rynku pracy. W opinii przedsiębiorców szkoły powinny monitorować losy absolwentów, co także może wpłynąć na weryfikację zakresu kształcenia i programów nauczania, konsekwencją czego będzie absolwent wyposażony w pożądane z punktu widzenia rynku pracy umiejętności i kwalifikacje.

Opinie wyrażone podczas badań jakościowych pokazują, iż pracodawcy nie do końca boją się zatrudniać pracowników młodych po szkole. Ich zaletą jest to, że można łatwiej

ukształtować ich potencjał, dostosowując go do konkretnych potrzeb organizacji. Ważna jest jednak chęć uczenia się i odpowiedni poziom umiejętności, pozwalający na podejmowania określonych zadań w miejscu pracy.

Wybrane cytaty:

Moim zadaniem w momencie przyjmowania uczniów należy dokładnie poznać przyczyny, dla których akurat wybrali daną szkołę zawodową, np. gastronomiczną. Trzeba sprawdzić czy podjęcie przez nich nauki to jest wyłącznie efekt tego, że gdzieś tam się nie dostali. Taka osoba nigdy nie będzie kucharzem albo kelnerem.

Szkoły zawodowe powinny przede wszystkim zapewniać uczniom, w czasie ich edukacji, współpracę z zakładami pracy celem odbywania zajęć praktycznych. Szkoły zawodowe w szczególności powinny kłaść nacisk na edukację praktyczną. Odpowiednie przygotowanie praktyczne, a co za tym idzie, zdobyte przez ucznia umiejętności, będą dawały mu przewagę na rynku pracy w znalezieniu zatrudnienia.

Ważne jest określenie celów i postawienie pytania z jakimi kompetencjami dany uczeń ma wyjść ze szkoły. Liczy się sprawdzenie tych kompetencji. Jeżeli założeniem będzie, że uczeń klasy elektrotechnicznej powinien umieć lutować, to zapraszam specjalistów z firm, którzy zweryfikują tę umiejętność a nie pana, który prowadzi warsztaty z zawodu i który sam może nie potrafi tego robić w sposób, jaki wymaga tego praktyka. Wtedy to daje szansę, że jest jasno określony cel.

Ja miałam taki przypadek, że przyszła mama i zapytała mnie, czy syn musi przychodzić na 7.00 rano na praktyki, bo to bardzo wcześnie.

Dyscyplina w dobrym tego słowa znaczeniu, to też jest jeden z elementów zarządzania szkołą. Dyscyplina, deklaratywność – to wszystko co za tym idzie. Czasami jak rozmawiam z dyrektorami szkół, to się okazuje, że ich programy są piękne, tylko, w życiu absolwent kończący daną szkołę nie ma takich umiejętności, jakie są na papierze. Coś widział, coś słyszał, zobaczył, ale wiedza i jego umiejętności nie są wdrożone ani utrwalone.

Ja mam dobre doświadczenia w zakresie kształtowania umiejętności miękkich przez nauczycieli. Pani dyrektor, z którą współpracuję dostrzega konieczność doskonalenia takich umiejętności. Chodzi tu o budowanie świadomości i zdolności przekazywania uczniom, ale i też nauczycielom tego, co z punktu widzenia funkcjonowania organizacji jest ważne. Dyrekcja deklaruje chęć przeszkolenia nauczycieli, ale okazuje się, że nauczyciele nie zawsze chcą przychodzić na te zajęcia, bo wszystko już wiedzą.

W czasach, kiedy ja kończyłam szkołę, wszystkie egzaminy były praktyczne. W tej chwili słyszę, że tak nie jest. To jest też bardzo ważny moment dla szkół zawodowych. Powinny one kształtować wizerunek danego zawodu, pokazywać uczniom szkół podstawowych i gimnazjalnych z czym wykonywania tego zawodu się wiąże. Dla przykładu obecnie jeśli

chodzi o technika dentystycznego egzaminy polegają na tym, że komisyjnie przychodzi się i dostaje kartkę i pisze się co robi. Nie rozumiem jak można zdać egzamin praktyczny, który jest po prostu opisem. Później w momencie gdy taki pracownik przyjdzie do takiego gabinetu i jeżeli dostanie protezę to też usiądzie i napisze na kartce na przykład robię wycisk, odlewam gips. Nie wyobrażam sobie tego.

W dyskusji podkreślono, iż absolwenci szkół zawodowych stanowią wciąż liczną grupę osób bezrobotnych rejestrujących się w urzędach pracy, co może oznaczać, iż typy i profile szkół zawodowych funkcjonujących w województwie podlaskim nie do końca są dostosowane do potrzeb zatrudnieniowych w regionie. W związku z tym reprezentanci otoczenia biznesu postulują o silniejsze eksponowanie w programach nauczania kompetencji miękkich, które pozwalają lepiej się odnaleźć na rynku pracy. Kompetencje twarde często okazują się łatwiejsze do ukształtowania niż miękkie. Z drugiej jednak strony kwestię szala na korzyść kompetencji miękkich nie może być bezwarunkowo przechylana. W ocenie ich znaczenia w procesie pozyskiwania pracy należy posługiwać się nie tylko wynikami badań dokonywanymi w skali kraju a nawet Europy, ale przede wszystkim powinno się uwzględniać potrzeby regionalnych przedsiębiorców. Oni z kolei w odróżnieniu od reprezentantów innych regionów wskazują na znaczenie kompetencji twardych związanych z wykonywaniem określonego zawodu. Często przytaczana zdolność pracy z zespole została sklasyfikowane na dalszym miejscu.

Badania jakościowe wśród nauczycieli pokazują ich duże zaangażowanie w proces kształcenia ucznia szkoły zawodowej także w orientacji na potrzeby rynku pracy. Szkoły podejmują wysiłki na rzecz współpracy z biznesem, realizują projekty rozwijające potencjał uczniów, dostosowują się do wytycznych Parlamentu Europejskiego, a przy tworzeniu sylwetki absolwenta posługują się wynikami badań rynku pracy. Podkreślają jednak, iż nie są w stanie stworzyć absolwenta kompletnie wyposażonego w poszukiwane na rynku pracy kompetencje i umiejętności. W pewnym obszarze żywa praktyka w miejscu pracy jest niezastąpiona. W przypadku kształtowania kompetencji miękkich, szczególnie w kontekście kultury osobistej duże znaczenie przypisywane jest wychowaniu i pielęgnowaniu etosu pracy w środowisku rodzinnym. Należy podkreślić, iż uczniowie, którzy podejmują naukę w szkołach zawodowych, z reguły osiągali w gimnazjach gorsze wyniki w nauce, a poza tym często pochodzą z rodzin dysfunkcyjnych. Te czynniki także obniżają skuteczność kształcenia.

W odróżnieniu od pracodawców reprezentanci dyrekcji szkół zawodowych oraz nauczyciele dopatrują się porażek absolwentów szkół zawodowych w województwie podlaskim w specyfice samego województwa, jako regionu zapóźnionego ekonomiczne, w którym nie rozwija się przemysł, a strukturze firm dominują małe przedsiębiorstwa. Taki stan rzeczy powoduje, iż zapotrzebowanie przedsiębiorców na pracowników dotyczy pracowników niewykwalifikowanych, zdolnych do wykonywania prostych czynności.

W toku dyskusji podkreślono, iż rola szkoły powinno być także monitorowanie sytuacji na rynku pracy oraz badanie losów zawodowych absolwentów, celem doskonalenia programów nauczania oraz sposobów przekazywania wiedzy.

Reprezentanci szkół zawodowych wskazywali, iż doskonalenie sylwetki absolwentów pod kątem potrzeb rynku pracy wiąże się z ponoszeniem wyższych kosztów przez szkoły (np. kształcenie modułowe), co utrudnia proces implementacji takich działań.

Dokonując analizy sukcesów i przyczyn niepowodzeń absolwentów na rynku pracy należy podkreślić, iż poprawa ich sytuacji może nastąpić tylko w sytuacji wypracowania skutecznego modelu współpracy sfery edukacji z praktyką. Działania podejmowane przez szkoły są jak najbardziej uzasadnione, jednak nie zawsze są efektem kooperacji polegającej na obopólnych korzyściach.

Wybrane cytaty:

Z przeprowadzonych analiz dostępnych na stronach internetowych każdego urzędu pracy znajdziecie Państwo ważne statystyki. Ponad 50% bezrobotnych, to są osoby bez wykształcenia. Niestety absolwenci szkół zawodowych i średnich zaliczają się do tego grona. W różnych urzędach różnie to wygląda, ale czasami to bezrobocie sięga ponad 70 procent. Można dokonać uogólnienia i powiedzieć, że szkolnictwo zawodowe owocuje bezrobociem. Ale czy tak można powiedzieć wprost? Nie do końca. Natomiast jest na pewno szereg mankamentów wynikających z zaszłości z poprzedniego okresu funkcjonowania państwa i w jakimś sensie powiedziałbym urzędy pracy też się do tego dołożyły w jakimś krótkim okresie. Lata 90-te, kiedy wszystkim mówiliśmy: kształcić się! Każdy zaczął studiować. Zaowocowało to tym, że po prostu na dzień dzisiejszy te osoby, które są w rejestrach, ukończyły prawdopodobnie w systemie poprzednim szkołę i na dzień dzisiejszy nie są dostosowane do współczesnego rynku pracy.

Niestety rejestrujemy bezrobotnych po szkołach, które są na naszym lokalnym rynku. W Zambrowie jest szkoła gastronomiczna, i najwięcej niestety jako bezrobotnych rejestrujemy gastronomów. Krótko mówiąc kształci się ich zbyt dużo, żeby rynek był w tanie ich wchłonąć. Inna sprawa, że tutaj nakładają się jeszcze kwestie wyborów dokonywanych przez uczniów. Uczeń idzie po najmniejszej linii oporu, a czasami jest to podyktowane opinią rodziców i dostępnością szkoły. Jeżeli szkoła jest dostępna na lokalnym rynku, to on z tego korzysta. Sięgniecie po szkołę, która jest zgodna z ich zainteresowaniami a z kolei jest oddalona wymaga dodatkowego finansowania i zaangażowania ze strony rodziców.

To, że mamy bezrobocie w wielu zawodach, często wiążemy ze specyfiką rynku pracy. Zwróćcie Państwo uwagę że nie mamy praktycznie żadnych przedsiębiorstw w regionie. Żadnych! Królują hipermarkety i sklepy. I oczywiście urzędy.

Ci, którzy pracują w zawodzie zatrudniają się przeważnie w małych firmach kilkuosobowych, które nie zatrudniają specjalistów. Zatrudniają osoby właśnie najczęściej po szkole zasadniczej zawodowej, bo to jest pracownik którego trzeba najmniej szkolić, przynajmniej na początku. To, że bezrobotni są wśród absolwentów szkół zawodowych bierze się stąd, że te firmy które chcą zatrudniać, biorą pod uwagę zawsze wykształcenie wyższe.

Myśmy w porozumieniu z przedstawicielem lokalnej branży maszynowej utworzyli dwa lata temu zawód technik mechanik użytkowania obrabiarek skrawających, głównie właśnie na potrzeby naszego lokalnego rynku pracy. Lokalne firmy innowacyjne potrzebowały tychże właśnie operatorów. W pierwszym roku siłą rozpędu gimnazjaliści nie bardzo wiedzieli, że to jest taki rodzaj technika mechanika i przyszli zdobywać umiejętności. Po drugim roku funkcjonowania kiedy już się dowiedzieli, że jest to frezer i operator obrabiarek skrawających nabraliśmy tylko pół oddziału. Mam wielkie obawy czy w tym roku uda się nawet zrekrutować tyle ile obecnie. Jest to moim zdaniem kwestia mody ale nawet, użyję takich słów, wstydu. Ten wykwalifikowany robotnik tworzy produkt, tworzy dochód narodowy! Z niego utrzymuje się każdy z nas tutaj siedzących. Brak jest tej świadomości. To się już od jakiegoś czasu się zmienia. W mediach pojawiają się reklamy z wykorzystaniem wizerunku znanych osób, np. z udziałem podziwianego kierowcy rajdowego promująca szkolnictwo zawodowe. To jest pierwsza jaskółka.

Myślę, że najwięcej musimy pracować nad świadomością rodzica i gimnazjalisty. Chodzi o to, żeby gimnazjalista chciał pójść do szkoły zawodowej. Jest tu wielka rola mediów do spełnienia. Wtedy także szkoły lepiej poradzą sobie w kontaktach z firmami.

Stan bezrobocia zależy przede wszystkim od stanu gospodarki. Ilość wolnych miejsc pracy generuje stan bezrobocia. To co robi szkoła może zmniejszać szansę lub ułatwić znalezienie absolwentom zajęcia na danym rynku pracy, natomiast nie stworzy nowych miejsc pracy.

Odnosząc się do tego co zostało już powiedziane wcześniej, ja bym tutaj nie odnosił się tylko do czynników zewnętrznych. Myślę, że każdy z nas powinien według swoich możliwości to zmieniać. Dla mnie takim klasycznym przykładem było spotkanie, gdzie prezydent Białegostoku spotkał się z grupą pracodawców i dyrektorów szkół zawodowych. Tam spotkali się wszyscy związani na co dzień ze szkolnictwem zawodowym. Okazało się, że również w tym środowisku bardziej popularny jest wybór liceów niż szkół zawodowych. Oznacza to, że zmiany powinny się zaczynać nie tylko od mediów, ale przede wszystkim od nas samych.

Chodzi też o to, żeby nie upraszczać stwierdzeń mówiąc, że do szkół zawodowych idą słabsi uczniowie. To też nie jest tak. Rodzice tych dzieci zadbali o inną drogę kształcenia. Tak łatwo krytykujemy czyjeś aspiracje, czyjeś wybory.

4.2. SYTUACJA ABSOLWENTÓW W ZAWODACH NAJCZĘŚCIEJ I NAJRZADZIEJ REJESTRUJĄCYCH SIĘ W POWIATOWYCH URZĘDACH PRACY

W celu dokonania oceny sytuacji absolwentów w zawodach najczęściej i najrzadziej rejestrujących się w Powiatowych Urzędach Pracy w zestawieniu tabelarycznym zaprezentowano po 5 zawodów o najwyższym w danym roku odsetku absolwentów rejestrujących się w urzędach pracy województwa podlaskiego (Tabela 43). Z powyższych danych wynika, że w latach 2011-2012 nastąpiły niewielkie zmiany. Z pierwszych sześciu

zawodów w roku 2011, cztery znalazły się w pierwszej czwórce zestawienia dla roku 2012. Jedynie absolwenci zawodu rolnik nie znaleźli się wśród najbardziej narażonych na bezrobocie w roku 2011 (pomimo wysokiej pozycji w roku 2012). Stałość zawodów w zestawieniu dowodzi, że narażenie na bezrobocie nie podlega fluktuacjom związanym z sezonowością czy koniunkturą na rynku pracy.

Tabela 43. Ranking zawodów szkół ponadgimnazjalnych o największym odsetku rejestrujących się w urzędach pracy woj. podlaskiego w latach 2011-2012

Kod zawodu	Nazwa zawodu	2011			2012		
		Absolwenci, którzy ukończyli szkołę	Zarejestrowani z PUP jako bezrobotni	% (miejsce)	Absolwenci, którzy ukończyli szkołę	Zarejestrowani z PUP jako bezrobotni	% (miejsce)
512002	Sprzedawca	95	24	25,3 (5)	79	37	46,8 (1)
514101	Fryzjer	142	42	29,6 (1)	152	54	35,5 (2)
751201	Cukiernik	117	31	26,5 (4)	91	27	29,7 (3)
512002	Kucharz małej gastronomii	289	70	24,2 (6)	247	70	28,3 (4)
613003	Rolnik				52	12	23,3 (5)
343403	Technik organizacji usług gastronomicznych	156	44	28,2 (2)	276	50	18,1 (11)
752205	Stolarz	86	23	26,7 (3)	91	17	18,7 (10)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Spośród wymienionych siedmiu zawodów dwa należą do siódmej grupy wielkiej KZiS: robotnicy przemysłowi rzemieślnicy, w której w roku 2012 w woj. podlaskim zarejestrowano 14345 wolnych miejsc pracy, co stanowiło 23,3% wszystkich ofert (w roku 2011 zgłoszono14534 ofert, co stanowiło 25,7%). Trzy z wymienionych zawodów należą do piątej grupy wielkiej: pracownicy usługi sprzedawcy, w której w roku 2012 zarejestrowano 11589 ofert pracy co stanowiło 18,8% wszystkich ofert (w roku 2011: 8965 ofert, co stanowiło 15,9%). W ramach wymienionych grup wielkich KZiS zarejestrowano łącznie około 42% ofert pracy zarówno w roku 2011 jak i w roku 2012.

Tabela 44. Popyt na pracę w zawodach o największym odsetku rejestrujących się w urzędach pracy spośród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych woj. podlaskiego w latach 2011-2012

Kod zawodu	Nazwa zawodu	2011			2012		
		Liczba ofert	%	Miejsce	Liczba ofert	%	Miejsce
512002	Sprzedawca	1835	3,2	2	2319	3,8	2
514101	Fryzjer	Brak wśród pierwszych 20			397	0,6	26
751201	Cukiernik	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 50		
512002	Kucharz małej gastronomii	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 50		
613003	Rolnik	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 50		
343403	Technik organizacji usług gastronomicznych	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 50		
752205	Stolarz	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 50		

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Pozycję zawodów o największym odsetku rejestrujących się w urzędach pracy wśród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w zestawieniu najczęściej poszukiwanych zawodów w regionie podlaskim prezentuje Tabela 44 natomiast w zestawieniu zawodów najliczniej reprezentowanych w grupie bezrobotnych województwa podlaskiego prezentuje Tabela 45.

Tabela 45. Podaż pracy w zawodach o największym odsetku rejestrujących się w urzędach pracy spośród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych woj. podlaskiego w latach 2011-2012

Kod zawodu	Nazwa zawodu	2011			2012		
		Liczba bezrobotnych	%	Miejsce	Liczba bezrobotnych	%	Miejsce
512002	Sprzedawca	3609	55	1	3816	5,6	1
514101	Fryzjer	527	0,8	19	579	08	19
751201	Cukiernik	525	0,8	20	530	08	20
512002	Kucharz małej gastronomii	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 20		
613003	Rolnik	556	0,8	18	585	0,9	17
343403	Technik organizacji usług gastronomicznych	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 20		
752205	Stolarz	666	10	1	7	1,1	10

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Spośród zawodów szkół ponadgimnazjalnych o największym odsetku rejestrujących się w urzędach pracy woj. podlaskiego w latach 2011-2012 na pierwszym miejscu wśród zawodów najliczniej reprezentowanych w grupie bezrobotnych województwa podlaskiego niezmiennie i zdecydowanie pierwsze miejsce zajmuje sprzedawca. Zdumiewające jest jednak, że wśród zawodów najczęściej poszukiwanych w regionie sprzedawca jest na drugim miejscu zarówno w roku 2011 jak i 2012. Taki fakt może wskazywać na niewielką chęć do wykonywania pracy zgodnej z wyuczonym zawodem oraz na znaczną migrację sprzedawców do innych profesji. Zawody: kucharz małej gastronomii oraz technik organizacji usług gastronomicznych nie znalazły miejsca wśród zawodów najliczniej reprezentowanych w grupie bezrobotnych z uwagi na stosunkowo krótką historię kształcenia absolwentów w tych zawodach – za to powiązany z nimi zawód kucharza znalazł się w zestawieniu najczęściej rejestrujących się na dziesiątym miejscu w roku 2011 i na trzynastym w roku 2012. Pozostałe z wymienionych zawodów o największym odsetku rejestrujących się w urzędach pracy wykazują tendencje zgodne z teorią ekonomii: wysoka podaż oraz niski popyt są barierą utrudniającą znalezienie pracy.

Tabela 46. Ranking zawodów szkół ponadgimnazjalnych o najmniejszym odsetku rejestrujących się w urzędach pracy woj. podlaskiego w latach 2011-2012

Kod zawodu	Nazwa zawodu	2011			2012		
		Absolwenci, którzy ukończyli szkołę	Zarejestrowani z PUP jako bezrobotni	% (miejsce)	Absolwenci, którzy ukończyli szkołę	Zarejestrowani z PUP jako bezrobotni	% (miejsce)
343602	Muzyk	180	0	0 (1)	168	0	0 (1)
343204	Plastyk	77	2	2,6 (10)	73	0	0 (2)
333101	Agent celny	68	0	0 (2)	53	0	0 (3)
324002	Technik weterynarii	68	0	0 (2)	52	0	0 (4)
431103	Opiekun medyczny				88	1	1,1 (5)
314301	Technik leśnik	62	0	0 (4)			
541315	Technik ochrony fizycznej osób i mienia	137	1	0,7 (5)			

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

W powyższej tablicy zaprezentowano po 5 zawodów o najniższym w danym roku odsetku absolwentów rejestrujących się w urzędach pracy województwa podlaskiego (Tabela 46). W każdym z wymienionych zawodów nie zarejestrowano (bądź zarejestrowano znikomą ilość) w urzędzie pracy absolwentów, pomimo znacznej liczby absolwentów w danym zawodzie (przynajmniej 50). Z powyższych danych wynika, że w latach 2011-2012 nastąpiły niewielkie zmiany. Wszystkie trzy z pierwszych zawodów w roku 2011 znalazły się w pierwszej czwórce zestawienia dla roku 2012. Niezmienność zawodów w zestawieniu może wskazywać zarówno na brak narażenia na bezrobocie absolwentów danych zawodów, jak i na inne (niż za pośrednictwem PUP) sposoby poszukiwania przez nich pracy.

Spośród wymienionych siedmiu zawodów większość należy do grupy wielkiej: technicy i inny średni personel (dwa z zawodów należą do grupy średniej: średni personel w zakresie działalności artystycznej, kulturalnej i kulinarnej). W roku 2012 w ramach trzeciej grupy wielkiej w woj. podlaskim zarejestrowano 8322 wolnych miejsc pracy, co stanowiło 13,5% wszystkich ofert (w roku 2011 zgłoszono 8552 ofert, co stanowiło 15,1%).

Tabela 47. Popyt na pracę w zawodach o najmniejszym odsetku rejestrujących się w urzędach pracy spośród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych woj. podlaskiego w latach 2011-2012

Kod zawodu	Nazwa zawodu	2011			2012		
		Liczba ofert	%	Miejsce	Liczba ofert	%	Miejsce
343602	Muzyk	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 50		
343204	Plastyk	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 50		
333101	Agent celny	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 50		
324002	Technik weterynarii	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 50		
431103	Opiekun medyczny	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 50		
314301	Technik leśnik	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 50		
541315	Technik ochrony fizycznej osób i mienia	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 50		

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Dwa zawody reprezentują grupę wielką: pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. W roku 2012 w ramach piątej grupy wielkiej w woj. podlaskim zarejestrowano 11589 wolnych miejsc pracy, co stanowiło 18,8% wszystkich ofert (w roku 2011 zgłoszono8965 ofert, co stanowiło 15,9%). Zawodów o najmniejszym odsetku rejestrujących się w urzędach pracy wśród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych brak zarówno w zestawieniu najczęściej poszukiwanych zawodów w regionie podlaskim (Tabela 47), jak i w zestawieniu zawodów najliczniej reprezentowanych w grupie bezrobotnych (Tabela 48).

Tabela 48. Podaż pracy w zawodach o najmniejszym odsetku rejestrujących się w urzędach pracy spośród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych woj. podlaskiego w latach 2011-2012

Kod zawodu	Nazwa zawodu	2011			2012		
		Liczba ofert	%	Miejsce	Liczba ofert	%	Miejsce
343602	Muzyk	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 20		
343204	Plastyk	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 20		
333101	Agent celny	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 20		
324002	Technik weterynarii	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 20		
431103	Opiekun medyczny	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 20		
314301	Technik leśnik	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 20		
541315	Technik ochrony fizycznej osób i mienia	Brak wśród pierwszych 20			Brak wśród pierwszych 20		

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Niska podaż pracowników w danych zawodach jest powodem braku bezrobotnych w tych zawodach. Zastanawiający jest jednak brak ofert pracy zarejestrowanych za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy we wskazanych zawodach. Można się przychylić do stwierdzenia, że absolwentów szkół ponadgimnazjalnych zawodów o najmniejszym odsetku rejestrujących się w urzędach pracy w większości pracodawcy (nawet z innych branż) poszukują bez pośrednictwa PUP.

4.3. PRAKTYCZNE I TEORETYCZNE PRZYGOTOWANIE ABSOLWENTÓW DO WYKONYWANIA ZAWODU

Według opinii pracodawców dotyczącej praktycznego przygotowania absolwentów do pracy zawodowej najlepiej przygotowani byli absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, a także średnich szkół zawodowych (Tabela 49).

Tabela 49. Praktyczne przygotowanie absolwentów do pracy zawodowej w opinii pracodawców

Przygotowanie praktyczne	Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych	Absolwenci średnich szkół zawodowych	Absolwenci szkół policealnych
Bardzo dobre	7%	4%	3%
Dobre	40%	43%	28%
Ani dobre ani złe	26%	22%	20%
Raczej złe	5%	6%	0%
Bardzo złe	4%	4%	3%
Brak zdania	18%	22%	47%
Razem	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne (N=120).

W obu przypadkach dobre lub bardzo dobre przygotowanie dotyczy 47% absolwentów, natomiast w przypadku osób kończących szkoły policealne jedynie co trzecia była dobrze lub bardzo dobrze przygotowana do pracy. Około 70% badanych przedsiębiorstw deklarowało, że rodzaj i typ ukończonej szkoły jest czynnikiem, który był brany pod uwagę w procesie rekrutacji.

Tabela 50. Kompetencje absolwentów szkół zawodowych w opinii pracodawców

Kompetencje / umiejętności	ZDZ		Średnie zawodowe		Policealne	
	Średnia	Ranking	Średnia	Ranking	Średnia	Ranking
Kreatywne myślenie	2,72	15	3,27	14	3,41	11
Obsługa komputera	3,18	4	3,68	1	3,72	1
Obsługa konkretnych maszyn	3,21	3	3,36	7	3,34	12
Obsługa oprogramowania specjalistycznego	2,70	16	3,30	11	3,43	10
Organizacja pracy	2,99	5	3,37	6	3,52	6
Podejmowanie decyzji	2,81	13	3,28	13	3,45	8
Praca w zespole	3,43	1	3,41	5	3,71	2
Rozwiązywanie problemów	2,97	7	3,24	15	3,61	4
Samodzielność	2,83	12	3,28	12	3,48	7

Kompetencje / umiejętności	ZDZ		Średnie zawodowe		Policealne	
	Średnia	Ranking	Średnia	Ranking	Średnia	Ranking
Specjalistyczna wiedza teoretyczna	2,87	11	3,44	2	3,31	14
Uczenie się / samokształcenie	2,88	10	3,35	9	3,64	3
Umiejętność posługiwania się narzędziami / sprzętem specjalistycznym	3,37	2	3,44	3	3,43	9
Wiedza ogólna	2,92	9	3,42	4	3,58	5
Znajomość branży	2,93	8	3,33	10	3,32	13
Znajomość języków obcych	2,32	17	3,09	17	3,28	16
Znajomość rynku związanego z przedmiotem działania przedsiębiorstwa	2,73	14	3,14	16	3,23	17
Znajomość technologii	2,99	6	3,36	8	3,31	15

Źródło: opracowanie własne (N=120).

W powyższej tabeli przedstawiono wyniki ocen pracodawców odnośnie umiejętności absolwentów szkół zawodowych (Tabela 50). Ocenę zaznaczano na skali 5-punktowej, gdzie 1 oznaczało najniższą ocenę, a 5 – najwyższą. Wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych najwyżej została oceniona umiejętność pracy w zespole (średnia ocen wyniosła 3,43), niewiele gorzej absolwenci ZSZ wykazywali się umiejętnością posługiwania się narzędziami/sprzętem specjalistycznym (średnia ocen wyniosła 3,37). Wśród absolwentów średnich szkół zawodowych, a także szkół policealnych najlepiej została oceniona umiejętność obsługi komputera (średnia wyniosła odpowiednio 3,68 i 3,72). Pracodawcy poddani badaniu również wysoko ocenili umiejętność pracy w zespole, samokształcenia się czy rozwiązywania problemów absolwentów szkół policealnych. Wśród absolwentów ZSZ, a także średnich szkół zawodowych najgorzej oceniona została znajomość języków obcych (odpowiednio 2,32 i 3,09).

Tabela 51. Przygotowanie absolwentów do wykonywania pracy zawodowej w opinii pracodawców

Obszar	Średnia ocena w grupie		
	ZSZ	Średnie zawodowe	Policealne
Przygotowanie teoretyczne	2,93	3,42	3,26
Przygotowanie praktyczne	2,91	3,16	3,12
Kompetencje ogólne	2,79	3,18	3,32
Cechy osobowe	2,82	3,26	3,22
Posiadane uprawnienia	2,94	3,19	3,06

Źródło: opracowanie własne (N=120).

W opinii pracodawców osoby kończące szkoły policealne spośród wymienionych umiejętności w najmniejszym stopniu opanowali znajomość rynku związanego z przedmiotem działania przedsiębiorstwa (średnia 3,23), niewiele lepiej wykazywali się znajomością języków obcych (średnia 3,28). Po zestawieniu ze sobą wyników absolwentów wszystkich szkół zawodowych zauważyć można, iż najlepiej oceniane przez pracodawców objętych badaniem są kompetencje absolwentów szkół policealnych, gdzie najlepszym

wynikiem jest średnia 3,72, najgorszym zaś 3,23. Najgorzej natomiast oceniani są absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, najwyższa średnia – 3,43, najniższa – 2,32.

Pracodawców zapytano także o umiejętności absolwentów szkół zawodowych (Tabela 51). Ocenę zaznaczano na skali 5-punktowej, gdzie 1 oznaczało najniższą ocenę, a 5 – najwyższą. Szczegółowa ocena poszczególnych obszarów przygotowania do wykonywania pracy dokonana przez pracodawców i dotycząca absolwentów szkół zawodowych wskazuje, że najlepiej przygotowani pod względem praktycznym oraz teoretycznym byli absolwenci średnich szkół zawodowych, posiadali również najwięcej uprawnień. Natomiast jeżeli chodzi o kompetencje ogólne oraz cechy osobowe najwyżej oceniani są absolwenci szkół policealnych. Warto zauważyć, iż w przedstawionej tabeli w każdym obszarze najgorzej wypadły osoby kończące zasadnicze szkoły zawodowe.

W kolejnej tabeli przedstawiono ocenę zgodności umiejętności absolwentów szkół zawodowych z oczekiwaniami pracodawców w opinii absolwentów, którzy znaleźli zatrudnienie (Tabela 52). Ocenę zaznaczano na skali 5-punktowej, gdzie 1 oznaczało zupełnie nie zgodne, a 5 – w pełni zgodne, z wyników podanych przez absolwentów została obliczona średnia ocena. Absolwenci każdego rodzaju szkoły zawodowej uznali, że największa zgodność między umiejętnościami pracowników z oczekiwaniami pracodawców występowała w przypadku oceny samodzielności pracownika (ZSZ – średnia 4,09; średnie zawodowe – 4,37; policealne – 4,65). Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych oraz średnich szkół zawodowych uznali natomiast, że oczekiwania nie pokrywały się z rzeczywistością w przypadku znajomości języków obcych (średnia odpowiednio 2,65 i 3,15). W przypadku szkół policealnych zdaniem absolwentów umiejętności pracowników związane z obsługą oprogramowania specjalistycznego najmniej pokrywały się z oczekiwaniami pracodawców (średnia – 3,62), niewiele lepiej, bo średnio na 3,77 została oceniona zgodność z oczekiwaniami umiejętności posługiwania się narzędziami, bądź sprzętem specjalistycznym.

Tabela 52. Zgodność umiejętności pracowników z oczekiwaniami pracodawców w opinii badanych absolwentów

Kompetencje / umiejętności	ZSZ		Średnie zawodowe		Policealne	
	Średnia	Ranking	Średnia	Ranking	Średnia	Ranking
Obsługa komputera	3,09	8	3,59	8	4,00	7
Obsługa oprogramowania specjalistycznego	3,08	9	3,25	9	3,62	10
Organizacja pracy	3,91	2	4,13	4	4,23	5
Podejmowanie decyzji	3,58	4	4,01	5	4,27	3
Praca w zespole	3,55	5	4,26	2	4,35	2
Rozwiązywanie problemów	3,55	6	4,13	3	4,23	4
Samodzielność	4,09	1	4,37	1	4,65	1
Umiejętność posługiwania się narzędziami / sprzętem specjalistycznym	3,60	3	3,97	6	3,77	8
Wiedza ogólna	3,52	7	3,91	7	4,00	6
Znajomość języków obcych	2,65	10	3,15	10	3,69	9

Źródło: opracowanie własne (N=313).

Zarówno absolwenci, jak i pracodawcy poproszeni o swobodne wskazanie cech, umiejętności i kompetencji niezbędnych w pracy zawodowej, najczęściej wskazywali na konieczność posiadania doświadczenia. Obok tego podstawowego postulatu, bardzo często pojawiały się kwestie związane z praktyczną znajomością branży, w której absolwent podejmuje pracę. W szczególności wskazane zostały takie kwestie jak: znajomość maszyn (w tym umiejętność ich obsługi), produktów, stanowiska pracy (w tym organizacji przestrzeni do pracy). Równie często w wypowiedziach respondentów podnoszone były wymagania w zakresie niezbędnych umiejętności, związanych z wykonywaniem konkretnych zawodów (jak np. umiejętność czytania rysunków technicznych, obsługi konkretnych urządzeń, obsługi komputera i oprogramowania, czy posługiwania się sprzętem specjalistycznym). W grupie cech i kompetencji miękkich w odpowiedziach ankietowanych najczęściej pojawiały się wskazania dotyczące kompetencji interpersonalnych (umiejętność komunikowania się, pracy zespołowej, komunikatywność, umiejętność nawiązywania kontaktów). W grupie cech osobowych najczęściej wskazywanymi atrybutami były: samodyscyplina, dokładność, zdolność i chęć uczenia się i pogłębiania wiedzy, umiejętność podejmowania decyzji, wyobraźnia i kreatywność, zaangażowanie. Zdecydowanie rzadziej wskazywane były takie cechy jak posiadanie wiedzy teoretycznej lub ogólnej.

W toku badań jakościowych przedsiębiorcy raczej negatywnie odnieśli się do praktycznego przygotowania absolwentów do wykonywania zawodu. Jak już wcześniej wspomniano zakres kształcenia praktycznego niejednokrotnie odbiega od potrzeb i oczekiwań przedsiębiorców. Przyczyn takiego stanu rzeczy dopatrują się w:

- niedostosowaniu programów nauczania do wymogów pracodawców,
- różnicach w ocenie kompetencji i umiejętności absolwentów przez pracodawców i nauczycieli,
- braku doświadczenia praktycznego nauczycieli zawodu,
- braku wypracowanego modelu współpracy szkół zawodowych ze sferą biznesu.

Przedsiębiorcy dokonują weryfikacji kompetencji i umiejętności podczas głównie podczas praktyk zawodowych oraz w trakcie procesu rekrutacyjnego. Podkreślają, iż wnioski odnoszące się do poziomu kształcenia są formułowane na poziomie pewnej ogólności, ponieważ każda z firm uczestniczących w badaniu FGI miała również pozytywne doświadczenia związane z oceną umiejętności absolwentów szkół zawodowych. Były to raczej przypadki indywidualne.

Zdaniem przedsiębiorców ważny jest system weryfikacji praktycznych kompetencji i umiejętności absolwentów szkól zawodowych. Powinien on w ich opinii uwzględniać stopień przygotowania do wykonywania zawodu na konkretnym stanowisku pracy.

Przedsiębiorcy podkreślają, iż niektóre regionalne szkoły zawodowe reprezentują dobry poziom, o czym świadczą osiągnięcia ich uczniów oraz zajmowane pozycje w ogólnopolskich rankingach. Takie działania potwierdzają dobrą jakość kształcenia, a tym samym poziomi przygotowania absolwentów, to jednak przedsiębiorcy dostrzegają przewagę treści teoretycznych nad praktycznymi.

Podczas badań jakościowych przedsiębiorcy wyrazili zdanie, iż przygotowanie praktyczne absolwentów może być także oceniane pozytywnie. Taka opinia została wyrażona przez

reprezentanta branży budowlanej, którego uczniowie szkoły o profilu budowlanym wspierają z sukcesem realizację zadań inwestycyjnych.

Trzeba podkreślić, iż stopień przygotowania praktycznego zależy od profilu przedsiębiorstwa i poziomu jego oczekiwań względem absolwenta. Niektóre z nich oczekują opanowania mało skomplikowanych czynności, natomiast inne wymagają realizacji zadań bardziej skomplikowanych opartych na precyzji.

Przedsiębiorcy zdają sobie sprawę, iż szkoła nie jest w stanie przygotować absolwenta idealnego, który będzie w pełni przygotowany do podjęcia pracy w określonym zawodzie, ale wyposażanie go w pożądane umiejętności nie może leżeć tylko po stronie pracodawców, w sytuacji jeżeli nauka przedmiotów zawodowych jest integralną częścią kształcenia. Nauczyciele zawodu rzadko mają doświadczenie praktyczne, stąd nauka zawodu staje się bardziej teoretyczna.

Pracodawcy podkreślają, że bardzo dbają o pracowników, posiadających unikatowe umiejętności, szczególnie w sytuacji jeżeli sami włożyli wkład w ukształtowanie pracownika, wzbogacając zasadniczo jego przygotowanie praktyczne. Wynika to stąd, iż nie tylko szkoła, ale również pracodawca jest odpowiedzialny za to, aby wydobyć potencjał młodego pracownika.

Zwrócono także uwagę, iż przygotowanie praktyczne uczniów wiąże się także z koniecznością nabywania tego typu umiejętności w roku szkolnym, ale także poza nim. Szkoły powinny zadbać o rozszerzenie programu zajęć praktycznych, także poza rokiem szkolnym, umożliwiając np. podejmowanie pracy przez uczniów w okresie wakacyjnym. Oczywiście wiąże się to z budowaniem dobrych relacji ze sferą praktyki gospodarczej.

Przedsiębiorcy oceniając przygotowanie teoretyczne i praktyczne absolwentów szkół zawodowych w województwie podlaskim odnieśli się do ogólnie niekorzystnego wizerunku szkolnictwa zawodowego jako mniej atrakcyjnego (z punktu widzenia przyszłych uczniów i ich rodziców) w porównaniu z kształceniem ogólnokształcącym. Podkreślono, iż dla pracodawcy kształcenie praktyczne związane jest także z posiadaniem certyfikatów potwierdzających kwalifikacje.

Wybrane cytaty:

Z perspektywy naszej firmy, czyli firmy handlowej, obecnie bardzo niewiele osób zgłasza się z jakimiś doświadczeniami czy umiejętnościami. W naszej firmie osoby z wykształceniem zawodowym są rekrutowane na stanowisko kierowcy bądź magazyniera. Natomiast niewiele osób się zgłasza, co jest naturalne, ze względu na tle wygaszenia klas zawodowych. Owszem kierowcy się zdarzają, natomiast magazynier z wykształceniem kierunkowym się nie zdarza. Na tych stanowiskach przede wszystkim są rekrutowane osoby dosyć często z liceum, po ogólnych klasach, które mają profile bardzo dziwne, nie widomo do czego przydatne i te osoby, podejrzewam mając jakieś aspiracje po maturze w ciągu dwóch, trzech lat będą poszukiwały pracy w innym zawodzie i prawdopodobnie ubędzie nam kolejna osoba - przez nas wyszkolona, przystosowana do pracy. Człowiek szuka czegoś więcej, tym bardziej jeżeli ma aspiracje.

Szkoły zawodowe powinny funkcjonować, i pracodawcy pewnie chętniej by z ich zasobów korzystali, tylko nie widzą takich szkół, które aspirują do poziomu, którego firmy oczekują. Poza tym osoby, które uzyskały zawodowe wykształcenie mają świadomość, że przygotowują się do danego zawodu. Jest to potencjalnie pracownik, który dłużej powinien pracować na danym stanowisku, dzięki czemu firma będzie miała większy zwrot z inwestycji, którą jest na początku wkład w jego szkolenie, dostosowanie do stanowiska.

Dobre zarządzanie szkołą zawodową, to jest rozwalenie tych wszystkich schematów, według których szkoła obecnie pracuje i powrót do tych rozwiązań, które były z silnym wyeksponowaniem elementów praktycznych.

Tym dzieciakom trzeba wizualizować pewne rzeczy. Trzeba uczyć, że aby odnieść sukces nie trzeba mieć Bóg wie jakiego wykształcenia.

Programy szkól zawodowych nie pokazują prawdziwego życia, związanego z wykonywaniem danego zawodu. Zderzenie z rzeczywistością dla absolwenta bywa bolesne. On często nie posiada świadomości danego zawodu.

Przedstawiciele kadry zarządzającej i nauczycielskiej szkół zawodowych podkreślali zaangażowanie w zwiększanie poziomu praktyczności kształcenia. Zwrócono uwagę, iż proces dostarczania wiedzy w szkole jest uwarunkowany realizacją określonych programów nauczania, w których zawarte są zarówno treści teoretyczne jak i praktyczne. Szkoły podejmują wszelkie starania, aby ten proces doskonalić. Podkreślono, iż szkoła zawodowa bez wsparcia ze strony praktyki nie jest w stanie w pełni ukształtować umiejętności praktycznych. W procesie kształcenia wręcz konieczne jest zderzenie z naturalnym środowiskiem pracy, możliwość sprawdzenia swoich umiejętności w konkretnych sytuacjach związanych z wykonywaniem określonych zadań. Szkoły mają świadomość tego, iż powinny tworzyć różne możliwości weryfikacji zdobytych przez uczniów w procesie kształcenia kompetencji i umiejętności w zderzeniu z praktyką gospodarczą, wychodząc zdecydowanie poza region. Realizowane projekty unijne pozwoliły na realizację tych celów.

W toku dyskusji podkreślono, iż w szkołach zawodowych w procesie kształcenia teoria i praktyka powinny być ze sobą sprzężone. Oznacza to, iż uczeń zdobywając wiedzę teoretyczną powinien mieć możliwość jej praktycznej weryfikacji, stąd ważne jest implementowanie zasad kształcenia modułowego.

Uczniowie dokonują weryfikacji swoich umiejętności praktycznych podczas praktyk zawodowych, realizacji prac własnych, w kołach zainteresowań oraz podczas egzaminu zawodowego.

Wybrane cytaty:

Wcześniej absolwenci mieli bardzo mało zajęć praktycznych. Kiedyś to było powiedzmy dwa dni w tygodniu przez dwa lata, a w tej chwili jest raz w tygodniu przez rok. Zmienia się troszeczkę układ w systemie szkolnictwa zawodowego, wchodzimy na kształcenie modułowe czyli zajęcia teoretyczno-praktyczne. Taki system się wiąże z finansami, klasa musi być

dzielona na mniej osób, a to wymaga dodatkowego finansowania. Jeśli jest teoria to i od razu praktyka. Mam nadzieję, że dostarczymy umiejętności, które są najbardziej potrzebne pracodawcom.

Przedsiębiorstwa, które zgłaszają się do nas szukając pracownika najczęściej są to firmy małe, jedno lub dwuosobowe. Poszukują pracownika wykonawczego po zasadniczej szkole zawodowej. Oni wiedzą, że jak takim chłopakom powie się zrób to i to, no to oni zrobią.

Oczywiście jesteśmy świadomi swoich niedoskonałości. Jeśli chodzi o przygotowanie zawodowe techniczne to tutaj nie jest źle. Przeszliśmy już w naszej wiodącej branży budowlanej na kształcenie modułowe. To się sprawdza. Natomiast od jakiegoś czasu, od dwóch lat staramy się kłaść większy nacisk na kwestie motywacji, samooceny uczniów. Od dwóch lat w ramach projektu zatrudniamy psychologa, który pracuje z każdym uczniem i pomaga dostrzec jego mocne i słabe strony. Mam nadzieję, że to się skończy takim przygotowaniem, które będzie skutkowało bezproblemowym wejściem w rynek pracy. Chodzi nam o to, aby absolwent się na nim odnalazł. To nie tylko kwestia znalezienia pracy, ale też kwestia satysfakcji pracodawcy. Od jakiegoś czasu nasz nacisk jest właśnie taki.

Państwo bardzo dobrze sobie radzicie w kwestiach zawodowych. Tutaj czapki z głów, chylę czoła, nie ma problemu. Ale jeśli ta sfera umiejętności miękkich nie zostanie podbudowana to się będziemy kręcili wokół własnego koła.

Sądzę, że nie da się oddzielić kompetencji twardych i miękkich. Tworzą one spójną całość i dopiero wtedy jest efekt. Tu wiele głosów padało na temat kompetencji miękkich, ale też posłuchajmy tego, co mówią regionalni pracodawcy o pracownikach na poziomie robotnika. Kompetencje twarde czyli zawodowe są ważne aż dla 63% z nich. N drugim miejscu jest dyspozycyjność a na czwartym miejscu uprawnienia, licencje, prawa jazdy. Dopiero na ósmym miejscu jest praca w grupie. Moim zdaniem jest nieporozumieniem, że w naszych warunkach kompetencja miękka wyprzedza twardą.

4.4. MOTYWY WYBORU KIERUNKU KSZTAŁCENIA LUB KONTYNUACJI KSZTAŁCENIA

W kolejnym etapie badania dokonano próby określenia motywów wyboru kierunku kształcenia lub kontynuacji kształcenia w grupie absolwentów podlaskich szkół zawodowych. Poniższe zestawienie ukazuje czynniki, które zdaniem badanych absolwentów poszczególnych szkół były najistotniejsze przy wyborze kierunku i poziomu kształcenia, przy czym każdy z respondentów mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź (Tabela 53). Analizując przedstawione dane, można stwierdzić, iż kluczowym motywem wyboru zasadniczych szkół zawodowych, a także szkół policealnych przez badanych absolwentów była szansa na znalezienie pracy po skończeniu nauki, odpowiedź tą wybrało odpowiednio 51,4% i 33,3% badanych. Najmniej badanych absolwentów ZSZ z kolei przywiązywało

uwagę do opinii i analizy specjalistów na rynku pracy (jedynie 3,8%). Badani absolwenci techników, przy wyborze kierunku oraz poziomu kształcenia najczęściej kierowali się opinią znajomych, rodziny (47,5% absolwentów), tylko w niewielkiej części wybór ten był przypadkiem (5,7% badanych).

Tabela 53. Czynniki warunkujące wybór kierunku i poziomu kształcenia w opinii absolwentów szkół zawodowych

Czynnik	Zasadnicza szkoła zawodowa		Technikum		Szkoła policealna		Liceum zawodowe		Ogółem	
	N	udział	N	udział	N	udział	N	udział	N	udział
Opinia znajomych, rodziny	30	28,6%	208	47,5%	14	27,5%	2	33,3%	254	42,3%
Szanse na znalezienie pracy po ukończeniu nauki	54	51,4%	179	40,9%	17	33,3%	0	0,0%	250	41,7%
Renoma szkoły / kierunku kształcenia	21	20,0%	150	34,2%	6	11,8%	0	0,0%	177	29,5%
Bliskość miejsca zamieszkania	21	20,0%	120	27,4%	8	15,7%	4	66,7%	153	25,5%
Wysoki poziom nauczania	26	24,8%	99	22,6%	11	21,6%	0	0,0%	136	22,7%
Kampania informacyjna szkoły	17	16,2%	65	14,8%	14	27,5%	1	16,7%	97	16,2%
Moda na kierunek	16	15,2%	55	12,6%	14	27,5%	0	0,0%	85	14,2%
Przypadek	6	5,7%	25	5,7%	12	23,5%	2	33,3%	45	7,5%
Opinie i analizy specjalistów rynku pracy (doradców zawodowych, WUP itp.)	4	3,8%	29	6,6%	4	7,8%	0	0,0%	37	6,2%
Wiedziałam/em, że w lepszej szkole mogę sobie nie poradzić	5	4,8%	25	5,7%	3	5,9%	2	33,3%	35	5,8%
Ogółem	105	100%	438	100%	51	100%	6	100%	600	100%

Źródło: opracowanie własne (N=600).

Aż 66,7% absolwentów liceów zawodowych przy wyborze szkoły kierowało się bliskością miejsca zamieszkania, nie zwracali natomiast zupełnie uwagi na renomę szkoły, modę na kierunek, wysoki poziom nauczania, czy szansę na znalezienie pracy po ukończeniu nauki. Według ogólnej opinii absolwentów szkół zawodowych, najczęściej, bo w 42,3% badanych zwracali oni uwagę na opinię znajomych, rodziny. Natomiast tylko 5,8% badanych uważało, że w lepszej szkole sobie nie poradzi.

Tabela 54. Struktura badanych absolwentów szkół zawodowych ze względu na kontynuację kształcenia

Czy po ukończeniu szkoły kontynuowała/kontynuuje Pan/Pani naukę?	Zasadnicza szkoła zawodowa	Liceum zawodowe	Technikum	Szkoła policealna	Ogółem
Nie	70,5%	66,7%	37,9%	45,1%	44,5%
Tak	21,9%	33,3%	53,7%	47,1%	47,3%
Tak, uczyłem/am się, ale przerwałem/am naukę	7,6%	0,0%	8,4%	7,8%	8,2%
Ogółem	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne (N=600).

Z analizy danych przedstawionych w kolejnym zestawieniu wynika, iż wśród badanych absolwentów szkół zawodowych najczęściej to uczniowie techników kontynuowali naukę po

ukończeniu szkoły (53,7% badanych). Natomiast w przypadku zasadniczych szkół zawodowych, aż 70,5% badanych po ukończeniu szkoły nie kontynuowało kształcenia. Łącznie 47,3% badanych absolwentów szkół zawodowych kontynuowało naukę, natomiast 8,2% badanych rozpoczęło dalsze kształcenie, jednak je przerwało (Tabela 54).

Tabela 55. Struktura badanych absolwentów szkół zawodowych ze względu na kierunek kontynuacji kształcenia

Obszar kontynuacji nauki	Zasadnicza szkoła zawodowa	Liceum zawodowe	Technikum	Szkoła policealna	Ogółem
Inny, niż pierwotnie wyuczony zawód	29,0%	0,0%	53,3%	82,1%	53,2%
związanym z pierwotnie wyuczonym zawodem	71,0%	100,0%	46,7%	17,9%	46,8%
Ogółem	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne (N=333).

Badanych absolwentów, którzy kontynuowali naukę po ukończeniu szkoły zawodowej zapytano, czy kierunek kontynuacji kształcenia był związany z pierwotnie wyuczonym zawodem (Tabela 55). W przypadku wszystkich badanych absolwentów liceów zawodowych oraz zdecydowanej większości absolwentów ZSZ (71% badanych) kierunek kontynuacji kształcenia był zgodny z wyuczonym zawodem. Natomiast aż 82,1% badanych osób, które ukończyły szkołę policealną kontynuowało kształcenie w kierunku nie związanym z wyuczonym w szkole zawodem. Ogólny wynik badanych absolwentów kontynuujących naukę pokazuje, iż w 53,2% nowy kierunek nie był związany z pierwotnie wyuczonym zawodem.

Tabela 56. Struktura badanych absolwentów szkół zawodowych ze względu na formę kontynuacji nauki

Forma kontynuacji nauki	Zasadnicza szkoła zawodowa	Liceum zawodowe	Technikum	Szkoła policealna	Ogółem
Studia wyższe	6,5%	100,0%	87,1%	85,7%	79,6%
Szkoła policealna	16,1%	0,0%	9,9%	14,3%	10,8%
Technikum	32,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,0%
Inne	45,2%	0,0%	2,9%	0,0%	6,6%
Ogółem	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne (N=333).

Większość ogółu badanych (79,6%) jako formę kontynuacji nauki wybrało studia wyższe (Tabela 56). W przypadku absolwentów ZSZ jedną z najczęściej wybieranych form kształcenia było technikum. Niewielka część absolwentów techników oraz szkół policealnych decydowała się również na kontynuację nauki w szkole policealnej (odpowiednio 9,9% i 14,3%).

Tabela 57. Udział ankietowanych absolwentów szkół w kursach dodatkowych po ukończeniu nauki w szkole

Udział w kursach dodatkowych	Poziom ukończonej szkoły				Ogółem
	Zasadnicza zawodowa	Technikum	Policealna	Liceum zawodowe	
Tak	73,1%	100,0%	63,1%	77,1%	66,7%
Nie	26,9%	0,0%	36,9%	22,9%	33,3%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne (N=412).

Badani absolwenci szkół zawodowych w większości – 66,7% - decydowali się na udział w dodatkowych kursach (Tabela 57). W przypadku techników wszyscy badani absolwenci uczestniczyli w kursach doszkalających. Z badanych absolwentów najmniej osób, decydujących się na dodatkowe kursy znalazło się wśród absolwentów szkół policealnych (63,1%), w przypadku absolwentów ZSZ, 73,1% badanych wzięło udział w takich kursach, natomiast w przypadku absolwentów liceów zawodowych było to 77,1% badanych.

Tabela 58. Przyczyny braku udziału w dodatkowych kursach i szkoleniach po ukończeniu szkoły

Udział w kursach dodatkowych	Poziom ukończonej szkoły				Ogółem
	Zasadnicza zawodowa	Technikum	Policealna	Liceum zawodowe	
Nie napotkałem/am interesujących mnie kursów/szkoleń	17,4%	0,0%	29,0%	45,9%	28,9%
Nie miałem/am takiej potrzeby	37,0%	0,0%	31,3%	8,1%	28,5%
Nie miałem/am czasu	8,7%	100,0%	24,4%	21,6%	22,4%
Na interesujących mnie kursach / szkoleniach nie było miejsc	19,6%	0,0%	4,0%	8,1%	7,2%
Inne	0,0%	0,0%	8,0%	10,8%	6,8%
Douczam się samodzielnie	17,4%	0,0%	3,4%	5,4%	6,1%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne (N=263).

Respondenci uczestniczący w badaniu najczęściej jako przyczynę braku udziału w dodatkowych kursach i szkoleniach podawali, iż nie napotkali na interesujące ich kursy, czy szkolenia (28,9% badanych absolwentów, Tabela 58), a także nie odczuwali takiej potrzeby (28,5%). Wszyscy absolwenci techników, którzy nie brali udziału w takich kursach odpowiedzieli, że nie mieli na to czasu. Najwięcej absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz szkół policealnych (odpowiednio 37% i 31,3%) nie odczuwało takiej potrzeby. Wśród badanych osób, które ukończyły liceum zawodowe najwięcej badanych (45,9%) stwierdziło, że nie spotkało się z interesującymi ich kursami.

Wykres 5. Rodzaje dodatkowych kursów lub szkoleń, podejmowanych przez badanych absolwentów po ukończeniu nauki

Źródło: opracowanie własne (N=133).

Odpowiadając na pytanie dotyczące typu i zakresu dodatkowych szkoleń, w których respondenci uczestniczyli po zakończeniu nauki w szkole, wskazywali oni najczęściej kursy z zakresu BHP (27% wskazań) oraz szkolenia z zakresu rozwoju osobistego i dające konkretne uprawnienia zawodowe (ok. 1/5 wskazań, Wykres 5). Ok. ¼ respondentów wskazała również opcję „inne", wskazując przede wszystkim szkolenia i kursy służące uzyskaniu uprawnień do kierowania pojazdami (kat B, C, C+E) oraz kursy związane z konkretnymi umiejętnościami przydatnymi w wykonywaniu pracy zawodowej (m. in. obsługa kas fiskalnych, kursy barmańskie, układanie fryzur wieczorowych itp.). Wśród konkretnych uprawnień zawodowych, jakie respondenci zdobyli po ukończeniu dodatkowych kursów i szkoleń, znalazły się: uprawnienia do obsługi wózków widłowych, suwnic, żurawi, kurs operatorski koparko-ładowarki, kombajnista, kurs ratownictwa wodnego.

Wykres 6. Źródło finansowania dodatkowych kursów lub szkoleń, w których brali udział badani absolwenci

Źródło: opracowanie własne (N=131).

Podstawowym źródłem finansowania dodatkowych kursów i szkoleń, w których uczestniczyli respondenci było dofinansowanie z Unii Europejskiej lub z Powiatowego

Urzędu Pracy (34,4% ogółu). W przypadku 28,2% badanych takie kursy lub szkolenia finansowane były przez pracodawców, natomiast co trzeci badany sam finansował sobie dodatkowy kurs (Wykres 6).

Badania jakościowe przeprowadzone zarówno wśród pracodawców, reprezentantów instytucji rynku pracy oraz przedstawicieli szkolnictwa zawodowego wskazują na istnienie wielu różnych czynników wpływających na wybór kształcenia uczniów podejmujących naukę w szkołach tego typu. Do najważniejszych należy zaliczyć:

- zwiększenia szans zatrudnienia,
- chęć jak najszybszego pozyskania kwalifikacji zawodowych i usamodzielnienia się,
- rozwój własnych zainteresowań,
- brak możliwości wyboru innej szkoły ze względu na osiągane wyniki w nauce,
- uzupełnienie dotychczasowych kwalifikacji,
- bliskość miejsca zamieszkania.

Obecnie można zauważyć przenikanie się dwóch wzajemnie sprzecznych trendów. Zgodnie z pierwszym szkolnictwo zawodowe zaczyna być postrzegane jako atrakcyjne, pożądane przez rynek pracy, a tym samym ułatwiające zatrudnienie. Drugi trend ukazuje szkolnictwo zawodowe jako mało atrakcyjne, ograniczające szanse dostania się na studia. Taki stan rzeczy stawia wiele wyzwań wizerunkowych dla szkół zawodowych, których głównym celem powinno być eksponowanie ich osiągnięć na rynku pracy. Faktem jest, iż szybsze zdobycie konkretnych kwalifikacji zawodowych, stało się bardziej pożądane przez młodych ludzi. Postrzegają oni w tym szansę na wyeksponowanie konkretnych umiejętności atrakcyjnych dla potencjalnego pracodawcy. Dopatrują się również zwiększonych możliwości zatrudnienia za granicą. Nie można w tym miejscu nie odnieść się pewnych uwarunkowań regionalnych, decydujących o postrzeganiu szkolnictwa zawodowego. W regionach Polski zachodniej etos posiadania zawodu jest wciąż aktualny – u nas nie jest on tak widoczny. Nie bez znaczenia pozostaje również kampania społeczna, ukazująca szkolnictwo zawodowe jako atrakcyjne i pożądane. Taka forma przekazu wydaje się być atrakcyjna zarówno dla potencjalnego ucznia jak i jego rodziców, ponieważ wybór szkoły zawodowej to także kwestia odpowiednio ukształtowanej świadomości zarówno ucznia jak i jego rodzica.

Podjęcie nauki w szkole zawodowej daje młodym ludziom szansę szybszego usamodzielnia się, co w przypadku młodzieży o niższym statucie materialnym ma duże znaczenie. Niski status materialny często decyduje o wyborze szkoły zawodowej w pobliżu miejsca zamieszkania.

Szkoły zawodowe pozwalają na rozwój własnych zainteresowań. Coraz więcej młodych ludzi chce rozwijać swoje zainteresowania techniczne, kulinarne czy związane z modą. Profile szkół zawodowych w te zainteresowania się wpisują.

Zdarza się, że wybór szkoły zawodowej jest wymuszony okolicznościami, na przykład ograniczonymi szansami podjęcia nauki w dobrych liceach ogólnokształcących ze względu na osiągane wyniki w nauce.

Szkolnictwo zawodowe staje się także atrakcyjną alternatywą uzupełnienia kwalifikacji dla osób dorosłych, a nawet absolwentów szkół wyższych, których celem jest konkretyzacja

lub też poszerzenie zdobytej wiedzy. Należy w tym miejscu podkreślić, iż nie jest to związane z deprecjacją kształcenia sensu stricte, ale świadomym jego uzupełnianiem.

W toku dyskusji podkreślono, iż w procesie wyboru kierunku kształcenia duże znaczenie przypisywane jest doradztwo zawodowemu. Chodzi o to, aby młody człowiek dokonywał wyboru świadomie, mając również na uwadze jego przyszłe konsekwentnie.

Wybrane cytaty:

Wybór zawodu powinien być świadomy. W czasie rozmowy rekrutacyjnej - czy zna pani osobę, która zawodowo pracuje w tym zawodzie? Przeważnie jeśli dana osoba nie zna nikogo z branży, to raczej nie przechodzi rekrutacji, ponieważ ma mylne pojęcie, o tym co jej może dotyczyć.

Myślę, że nożyce coraz bardziej się rozwierają, to znaczy że będzie coraz większe zapotrzebowanie pracowników po szkołach zawodowych. Z uwagi na to, że przez kilkanaście lat doprowadzano do degradacji szkół zawodowych, wiele z nich zlikwidowano. Obecnie jak popatrzymy na statystyki WUP, najwięcej pracy jest dla informatyków zaawansowanych, ponad trzy tysiące ofert. Ale druga grupa, po zsumowaniu trzech zawodów to: murarz, tynkarz i robotnik budowlany. W każdym tym z zawodów oferuje się po tysiąc sto, tysiąc, tysiąc dwieście, tysiąc trzysta ofert, czyli prawie tyle samo co dla informatyków. Wskazana sytuacja pokazuje, że na tych stanowiskach potrzeba jest coraz więcej ludzi wykształconych na poziomie podstawowym szkoły zawodowej, technikum nie koniecznie licencjackim i inżynierskim.

Odnosząc się do zapotrzebowania rynku pracy na absolwentów szkół zawodowych trzeba przyjąć perspektywę gospodarki. To jest sytuacja dość powszechna. Może inaczej jest w województwach południowych, śląskim czy regionach zachodnich gdzie zawsze był etos zdobycia najpierw zawodu potem wykształcenia. Priorytetem była zwód a potem wykształcenie. U nas jest inaczej.

Mamy historię szkoły spożywczej, gdzie w zakładach mięsnych całe klasy pod okiem nauczycieli zawodu przychodziły na zajęcia. Ci ludzie pozyskiwali umiejętności wykrawania i to funkcjonowało bardzo długie lata. Byli na rynku do „wzięcia" pracownicy młodociani, ale to znika. Co stoi na przeszkodzie żeby mając taki fach w ręku, ci ludzie byli wykwalifikowanymi pracownikami? Znaleźliby pracę, dobrze płatną pracę. Niestety tym młodym ludziom, rodzice wkładają do głowy, że zawodówka jest czymś nieatrakcyjnym. Mówią: musisz się kształcić, bo po zawodówce pracy nie znajdziesz. Tutaj trzeba też pracować nad zmianą mentalności, że podstawą naszej przyszłości jest to, co potrafimy faktycznie robić i to co lubimy robić.

Trzeba jeszcze powiedzieć, że szkoły zawodowe zostały tak poniżone w pewnym okresie, że podjęcie nauki w szkole zawodowej było źle postrzegane społecznie. Za naszych czasów jak się chodziło do technikum elektrycznego, czy innej dobrej szkoły zawodowej to był wyrażany ogólny podziw, ponieważ nie było łatwo się tam dostać. Szły tam osoby naprawdę zdolne.

Potem nastąpił taki okres czasu, że trzeba było mieć koniecznie wyższe wykształcenie i do tego łatwo je można było zdobyć. Powstały szkoły niepubliczne, zdobycie wyższego wykształcenia przestało być problemem. Poziom w szkołach średnich siłą rzeczy obniżył się, a pracodawcy przestali zatrudniać absolwentów tych szkół. Teraz trzeba czasu, żeby odbudować szkolnictwo zawodowe. Zaczynamy to robić.

Poświęciliśmy jakieś dwadzieścia lat, żeby to zepsuć, a potem stwierdziliśmy, że jednak jest to potrzebne. Teraz będziemy wydawali grube pieniądze żeby naprawić, nie mówiąc już o rozwoju. Jeżeli nam się uda, w moim przekonaniu, zrobić coś bardziej racjonalnego w stosunku do tego co było, no to już będzie sukces.

Zmienia się świadomość i uczniów i gimnazjów z terenu jak i ich rodziców. Na przykład w Zespole Szkół Mechanicznych w pierwszym już miesiącu analizujemy skąd młodzież przychodzi, i tak na przestrzeni kilku lat, 65% rekrutacji mamy z terenu. Przecież uczniowie z Sokółki mogli pozostać tam, bo jest szkoła. Rodzice wolą jednak zainwestować na dojazd do miasta Białegostoku. Dotyczy to także Kolna, Siemiatycz. Poza tym robimy w ciągu roku w okresie luty - marzec spotkania dla gimnazjalistów z miasta i z terenu z pracodawcami. Na takich spotkaniach prezesi firm mówią, że praca jest, są wolne miejsca pracy i oni deklarują zatrudnienie absolwentów naszej szkoły..

Ze swojego podwórka dodam, że jakieś mechanizmy dopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku zostały stworzone pracy. Mówimy tu o edukacji młodzieży, ale ważna jest też edukacja dorosłych. Chodzi tu o podnoszenie kwalifikacji poprzez kursy zawodowe, które zostały od września 2012 wprowadzone do systemu oświaty ustawą o systemie oświaty. To też jest jakby taka szansa na te jak najlepsze dopasowanie kwalifikacji do potrzeb regionalnego rynku pracy.

4.5. ŚCIEŻKI KARIERY ZAWODOWEJ ABSOLWENTÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH

Jednym z istotnych celów prowadzonego badania było określenie ścieżek kariery zawodowej absolwentów szkół zawodowych województwa podlaskiego. Pierwszym etapem realizacji powyższego celu była identyfikacja odsetka osób pracujących w poszczególnych grupach absolwentów. Największy odsetek pracujących odnotowano w grupie absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (61,9% badanych), nieco mniejsze (lecz przekraczające 50%) wśród absolwentów techników i szkół policealnych (Wykres 7).

Wykres 7. Status badanych absolwentów na rynku pracy

Źródło: opracowanie własne (N=600).

W celu przedstawienia losów zawodowych absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy w ujęciu dynamicznym skonstruowano macierz przepływu absolwentów (zmiany statusu zawodowego w czasie). W wyniku badania ankietowego otrzymano 406 kompletnych odpowiedzi, umożliwiających określenie losów zawodowych absolwentów trzech grup: kończących zasadnicze szkoły zawodowe, technika oraz szkoły policealne (Tabela 59).

Tabela 59. Macierz przepływu absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy

Zasadnicze zawodowe	0M	3M	6M	12M	18M	24M	obecnie
Nauka	12,7%	5,8%	5,7%	5,9%	5,9%	5,9%	4,3%
Poszukiwanie pracy	25,4%	31,9%	15,7%	22,1%	17,6%	19,1%	18,6%
Praca	54,9%	55,1%	67,1%	66,2%	69,1%	70,6%	71,4%
Bierność zawodowa	7,0%	7,2%	11,4%	5,9%	7,4%	4,4%	5,7%

Średnie zawodowe	0M	3M	6M	12M	18M	24M	obecnie
Nauka	24,5%	25,7%	40,3%	39,8%	37,4%	38,3%	39,9%
Poszukiwanie pracy	37,8%	28,2%	20,1%	11,3%	12,5%	9,5%	8,7%
Praca	23,4%	38,6%	35,5%	44,4%	43,8%	47,0%	47,8%
Bierność zawodowa	14,3%	7,5%	4,0%	4,5%	6,4%	5,1%	3,6%

Policealne	0M	3M	6M	12M	18M	24M	obecnie
Nauka	32,7%	29,8%	34,0%	35,6%	32,6%	39,0%	35,6%
Poszukiwanie pracy	26,5%	31,9%	25,5%	20,0%	20,9%	17,1%	13,3%
Praca	22,4%	25,5%	36,2%	40,0%	39,5%	39,0%	51,1%
Ż Bierność zawodowa	18,4%	12,8%	4,3%	4,4%	7,0%	4,9%	0,0%

Źródło: opracowanie własne (N=406).

Szczegółowa analiza uzyskanych informacji pozwala na stwierdzenie, iż najszybciej pracę podejmowali absolwenci zasadniczych szkół zawodowych. Ponad połowa z nich pracowała zawodowo już w momencie ukończenia szkoły. Absolwenci techników natomiast, w porównaniu do pozostałych grup, w największym stopniu decydowali się na kontynuację kształcenia. W najgorszej sytuacji wydają się być absolwenci szkół policealnych, którzy –

mimo intensywnego poszukiwania pracy – wykazywali się niewielką aktywnością zawodową w pierwszym i drugim roku od ukończenia nauki. Mogło to być jednak spowodowane kontynuacją kształcenia (np. równoległym odbywaniem studiów i nauką w szkole policealnej).

Badanych przedsiębiorców zapytano o zawody, na które w ich przedsiębiorstwie występuje największe zapotrzebowania. Najczęściej wymienianym wśród nich zawodem był kucharz (7,6% w ogólnej liczbie wskazań), niewiele mniejsze zapotrzebowanie przedsiębiorstwa wykazują na mechaników pojazdów samochodowych (7,1% w ogólnej liczbie wskazań). Oprócz tego przedsiębiorstwa potrzebowały również: sprzedawców, kelnerów, techników mechaników, mechaników, czy też fryzjerów.

Tabela 60. Zawody kluczowe z punktu widzenia zapotrzebowania badanych przedsiębiorstw (10 najczęściej wskazywanych)

Zawód / specjalność	Udział w ogólnej liczbie wskazań
kucharz	7,6%
mechanik pojazdów samochodowych	7,1%
sprzedawca	6,1%
kelner	4,6%
technik mechanik	4,6%
mechanik	4,6%
fryzjer	3,6%
elektromechanik	3,6%
cukiernik	3,0%
stolarz	3,0%

Źródło: opracowanie własne (N=197).

Analizując liczbę przedsiębiorstw zatrudniających absolwentów poszczególnych szkół zawodowych można zauważyć, iż najmniej badanych przedsiębiorstw zatrudniało absolwentów szkół policealnych (jedynie 24% przedsiębiorstw), jeszcze mniej przyjmowało uczniów tych szkół na praktyki (zaledwie 3% badanych przedsiębiorstw, Tabela 60). Sytuacja przedstawia się lepiej w przypadku zatrudniania absolwentów ZSZ oraz średnich szkół zawodowych, gdzie odsetek tych przedsiębiorstw wynosi powyżej 50%. Jednak na praktyki uczniów średnich szkół zawodowych przyjmowało jedynie 23% badanych przedsiębiorstw.

Tabela 61. Zatrudnienie absolwentów oraz skłonność przyjmowania uczniów szkół zawodowych na praktyki w badanych przedsiębiorstwach

Grupa absolwentów	Udział przedsiębiorstw, w których					
	zatrudniono absolwentów			przyjęto uczniów na praktyki		
	TAK	NIE	OGÓŁEM	TAK	NIE	OGÓLEM
absolwenci zasadniczych szkół zawodowych	52%	48%	100%	45%	55%	100%
absolwenci średnich szkół zawodowych (techników)	53%	48%	100%	23%	77%	100%
absolwenci szkół policealnych	24%	76%	100%	3%	97%	100%

Źródło: opracowanie własne (N=120).

Badane przedsiębiorstwa, wśród uczniów ZSZ przyjmowały na praktyki najwięcej mechaników (19,8%), mechaników operatorów pojazdów i maszyn rolniczych (14,2%), a także operatorów obrabiarek, mechaników monterów maszyn i urządzeń (14,2%, Tabela 61). Zawodem cieszącym się najmniejszą popularnością był robotnik leśny (0,5%).

Tabela 62. Struktura uczniów zasadniczych szkół zawodowych przyjętych na praktyki w badanych przedsiębiorstwach

Zawód / specjalność	Udział
mechanik	19,8%
mechanik operator pojazdów i maszyn rolniczych	14,2%
operator obrabiarek, mechanik monter maszyn i urządzeń	14,2%
kucharz	13,7%
cukiernik	7,5%
fryzjer	4,7%
sprzedawca	4,7%
operator obrabiarek, lakiernik	4,7%
mechanik samochodowy	2,8%
stolarz	2,4%
kucharz, kelner	2,4%
piekarz	1,9%
pomoc fryzjerska	1,9%
technik elektryk	0,9%
mechanik pojazdów samochodowych, blacharz	0,9%
budowlaniec	0,9%
mechanik pojazdów samochodowych	0,9%
pomocnik mechanika	0,9%
robotnik leśny	0,5%
Suma końcowa	100,0%

Źródło: opracowanie własne (N=212).

Wśród przyjmowanych na praktyki uczniów średnich szkół zawodowych w badanych przedsiębiorstwach, znajdują się takie zawody jak: technik mechanik (20,2%), technik żywienia (17,4%), a także kucharz/kelner (16,6%). Zawodami cieszącym się najmniejszą popularnością były: piekarz, fryzjer, sprzedawca (po 0,8%) oraz kucharz (0,4%).

Tabela 63. Struktura uczniów średnich szkół zawodowych przyjętych na praktyki w badanych przedsiębiorstwach

Zawód / specjalność	Udział
technik mechanik	20,2%
technik żywienia	17,4%
kucharz/kelner	16,6%
mechanik	16,2%
technik handlowiec	8,1%
technik rolnik, technik mechanizacji rolnictwa	8,1%
technik usług fryzjerskich	6,1%
kelner	2,4%
technik mechanizacji rolnictwa	2,0%
piekarz	0,8%

Zawód / specjalność	Udział
fryzjer	0,8%
sprzedawca	0,8%
kucharz	0,4%
Suma końcowa	100,0%

Źródło: opracowanie własne (N=247).

Badane przedsiębiorstwa zapytano również o przyczynę nieprzyjmowania uczniów szkół zawodowych na praktyki (Wykres 8). Ankietowani najczęściej odpowiadali, iż przedsiębiorstwo nie potrzebuje praktykantów (56% odpowiedzi), kolejna, często powtarzająca się odpowiedź dotyczyła braku chętnych na praktyki (29% odpowiedzi). Zdaniem jedynie 4% ankietowanych współpraca ze szkołami nie przyniosła oczekiwanych efektów.

Wykres 8. Przyczyny nieprzyjmowania uczniów na praktyki w badanych przedsiębiorstwach

Źródło: opracowanie własne (N=52).

Badania jakościowe pozwoliły na identyfikację następujących typów ścieżek kariery zawodowej absolwentów szkół zawodowych:

1. Podejmowanie pracy bezpośrednio po szkole zawodowej.
2. Kontynuacja nauki na studiach wyższych (dziennych lub zaocznych, połączonych z pracą) na kierunku umożliwiającym rozwój kwalifikacji pozyskanych w szkole zawodowej.
3. Kontynuacja nauki na studiach wyższych (dziennych lub zaocznych, połączonych z pracą) na kierunku umożliwiającym rozwój odmiennych kwalifikacji niż te pozyskane w szkole zawodowej.
4. Jednoczesne zdobywanie wykształcenia zawodowego i średniego.
5. Założenie własnej działalności.

Pierwszy ze wskazanych wariantów najczęściej dotyczy osób gorzej usytuowanych i tych, które uzyskały doświadczenie w pracy realizowanej podczas praktyk zawodowych. Takie osoby zatrudniają się w firmie, w której odbywały praktykę lub w innej o podobnym profilu, wykorzystując umiejętności praktyczne ukształtowane w procesie edukacji zawodowej. Uczestniczące w badaniach panelowych przedsiębiorstwa wskazywały,

iż niejednokrotnie zdarzało im się zatrudnić osoby, które wcześniej odbywały praktykę w ich miejscu pracy.

Inny wariant ścieżki edukacyjnej to kontynuacja nauki na kolejnych możliwych szczeblach edukacyjnych: średnim oraz wyższym, w zależności od ukończonego typu szkoły. W toku dyskusji podczas badań FGI podkreślono, iż pozyskanie atrakcyjnych z punktu widzenia rynku pracy umiejętności na poziomie średnim zawodowym lub zasadniczym zawodowym jest coraz bardziej społecznie akceptowane. Wskazano na łatwą dostępność studiów wyższych, która zdewaluowała jego jakość nie tylko na rynku pracy, ale także z perspektywy oceny społecznej. Absolwenci szkół zawodowych często uzupełniają kształcenie na poziomie średnim lub wyższym, na kierunkach stanowiących kontynuację zdobytych wcześniej kwalifikacji. Podkreślano, iż absolwenci szkół technicznych bardzo dobrze sobie radzą na kierunkach politechnicznych, ponieważ mają cenne z punktu widzenia kwalifikacji inżynierskich umiejętności. Niektórzy podejmują studnia na kierunkach nie związanych z wcześniejszą edukacja zawodową. Powody ich decyzji są dwojakie: chcą być bardziej atrakcyjni na rynku pracy i dlatego rozwijają wachlarz swoich kwalifikacji i umiejętności, a niektórzy dochodzą do wniosku, że zawód który posiadają nie do końca ich satysfakcjonuje, a powiązana z nim praca nie spełnia ich oczekiwań.

Dostrzegalny jest także trend jednoczesnego kształcenia zawodowego i średniego – uczeń zasadniczej szkoły zawodowej równolegle kształci się w systemie edukacji wieczorowej lub zaocznej w liceum ogólnokształcącym. Taka osoba najczęściej po uzyskaniu kwalifikacji zawodowych podejmuje pracę, ale jest równocześnie ukierunkowana na kształcenie wyższe. Taka alternatywa najczęściej jest charakterystyczna dla osób gorzej usytuowanych, zmuszonych do szybkiego podjęcia pracy, ale jednocześnie świadomych swego potencjału wewnętrznego.

Po szkole zawodowej możliwe jest także założenie własnej działalności, ale jak podkreślono wiąże się to z koniecznością ukierunkowania procesu kształcenia na kreowanie postaw przedsiębiorczych. Zmiana postrzegania szkolnictwa zawodowego powoduje powrót do kształcenia opartego na relacjach mistrz – uczeń, zorientowanego tylko i wyłącznie na zdobywaniu konkretnych umiejętności zawodowych.

Wybrane cytaty:

W mojej szkole zdarza się, że uczniowie zasadniej szkoły zawodowej równolegle robią ogólniak i praktycznie kończąc zawodówkę za rok mają wykształcenie średnie. Pytałem skąd to się bierze i dlaczego poszli do zasadniczej szkoły zawodowej – oni powiedzieli, że muszą pracować. Pełna świadomość wyboru.

Na naszych kursach zawodowych 60% osób, to są jeszcze studenci.

4.5.1. Absolwenci pracujący

Największa część pracujących absolwentów uczestniczących w badaniu (36,4% ogółu odpowiedzi) znalazło zatrudnienie w małym przedsiębiorstwie, najmniej natomiast (0,6% ogółu odpowiedzi) na uczelni (Tabela 64). Wszyscy z pracujących absolwentów liceów zawodowych znaleźli zatrudnienie w dużym przedsiębiorstwie. Najwięcej pracujących absolwentów ZSZ (44,6%), techników (33,2%) oraz szkół policealnych (46,2%) zostało zatrudnionych w małych przedsiębiorstwach.

Tabela 64. Deklarowane miejsce zatrudnienia w grupie pracujących absolwentów objętych badaniem

Poziom szkoły	Administracja	Duże przedsiębiorstwo	Średnie przedsiębiorstwo	Małe przedsiębiorstwo	Uczelnia / edukacja	Własna działalność gospodarcza	Inne	Ogółem
Zasadnicza szkoła zawodowa	0,0%	10,8%	18,5%	44,6%	0,0%	10,8%	15,4%	100,0%
Liceum zawodowe	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Technikum	3,2%	21,8%	24,5%	33,2%	0,9%	6,4%	10,0%	100,0%
Szkoła policealna	0,0%	19,2%	19,2%	46,2%	0,0%	11,5%	3,8%	100,0%
Ogółem	2,2%	19,8%	22,7%	36,4%	0,6%	7,7%	10,5%	100%

Źródło: opracowanie własne (N=313).

Z analizy zgodności wykonywanej pracy z wykształceniem w grupie absolwentów szkół zawodowych zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach wynika, iż najwięcej, bo aż 80% absolwentów zasadniczych szkół zawodowych wykonywało pracę zgodną z wykształceniem (Tabela 65).

Tabela 65. Zgodność wykonywanej pracy z wykształceniem w grupie absolwentów szkół zawodowych zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach

Pracujący zgodnie z zatrudnieniem	Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (N=99)	Absolwenci średnich szkół zawodowych (N=99)	Absolwenci szkół policealnych (N=54)
Tak	80%	74%	52%
Nie	20%	26%	48%
Ogółem	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne (N=120).

Nieznacznie mniej, bo 74% osób, które ukończyły średnie szkoły zawodowe również wykonywało pracę zgodną z wykształceniem. Najmniejsza zgodność występowała w przypadku osób, które ukończyły szkoły policealne (52% absolwentów).

Tabela 66. Sposób uzyskania pracy przez zatrudnionych absolwentów objętych badaniem z uwzględnieniem poziomu ukończonej szkoły

Sposób uzyskania pracy	Poziom ukończonej szkoły				Ogółem
	Zasadnicza zawodowa	Liceum zawodowe	Technikum	Szkoła policealna	
Z polecenia znajomych	29%	100%	36%	31%	35%
Inne	20%	0%	17%	19%	18%
Przez rodzinę	6%	0%	20%	0%	15%
Przez portale internetowe poświęcone pracy	5%	0%	11%	15%	10%
Z ogłoszenia w gazecie	20%	0%	5%	15%	9%
Z ogłoszenia pracodawcy	6%	0%	5%	0%	5%
Z urzędu pracy	6%	0%	2%	12%	4%
Z PUP	6%	0%	1%	0%	2%
Przez wizyty na stronach internetowych potencjalnych pracodawców	2%	0%	1%	8%	2%
Z biura karier	0%	0%	1%	0%	1%
Na targach/giełdach pracy	0%	0%	0%	0%	0%
Suma końcowa	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne (N=313).

Ciekawych wniosków dostarcza analiza sposobu w jaki zatrudnieni absolwenci objęci badaniem znaleźli zatrudnienie (Tabela 66). Najwięcej z nich (35% badanych) zostało poleconych przez znajomych, nikomu natomiast nie udało się znaleźć zatrudnienia na targach, czy też giełdach pracy. Uwzględniając poziom ukończenia szkoły, polecenie przez znajomych, w każdym przypadku było najczęściej wybieranym przez badanych sposobem, przy czym wybrali go wszyscy absolwenci szkół zawodowych. Badani absolwenci ZSZ znajdowali zatrudnienie również dzięki ogłoszeniom w gazetach (20% badanych), absolwentom techników pomagała rodzina (20% badanych).

Tabela 67. Czynniki wpływające na wybór obecnego pracodawcy

Czynnik	Zasadnicza szkoła zawodowa		Technikum		Szkoła policealna		Liceum zawodowe		Ogółem	
	N	udział	N	udział	N	udział	N	udział	N	udział
Bliskość miejsca zamieszkania	31	47,7%	81	36,8%	16	61,5%	0	0,0%	128	40,9%
Atmosfera w miejscu pracy	30	46,2%	73	33,2%	12	46,2%	0	0,0%	115	36,7%
Atrakcyjne wynagrodzenie	26	40,0%	83	37,7%	3	11,5%	0	0,0%	112	35,8%
Niemożność znalezienia innej pracy	12	18,5%	69	31,4%	10	38,5%	2	100,0%	93	29,7%
Możliwość rozwoju zawodowego	12	18,5%	60	27,3%	6	23,1%	0	0,0%	78	24,9%
Stabilność zatrudnienia	9	13,8%	57	25,9%	10	38,5%	0	0,0%	76	24,3%
Wizerunek rynkowy pracodawcy	9	13,8%	33	15,0%	0	0,0%	0	0,0%	42	13,4%
Rekomendacja rodziny, znajomych	10	15,4%	26	11,8%	3	11,5%	0	0,0%	39	12,5%
Forma zatrudnienia	10	15,4%	27	12,3%	2	7,7%	0	0,0%	39	12,5%
Atrakcyjne warunki pozapłacowe/system socjalny	3	4,6%	19	8,6%	0	0,0%	0	0,0%	22	7,0%
Ogółem	65	100,0%	220	100,0%	26	100,0%	2	100,0%	313	100,0%

Źródło: opracowanie własne (N=313).

Absolwenci szkół zawodowych poddani badaniu jako czynnik wpływający na wybór obecnego pracodawcy najczęściej podawali bliskość zamieszkania (40,9% ogółu) oraz atmosferę w miejscu pracy (36,7% ogółu), najmniej z nich natomiast zwracało uwagę na atrakcyjne warunki pozapłacowe, system socjalny (7%), (Tabela 67). Uwzględniając rodzaj ukończonej szkoły, absolwenci techników wybierając pracodawcę najczęściej zwracali uwagę na atrakcyjność wynagrodzenia (37,7% badanych) oraz bliskość miejsca zamieszkania (36,8%), najmniejszą wagę natomiast przywiązywali do atrakcyjnych warunków pozapłacowych (8,6%). W przypadku wszystkich absolwentów liceów zawodowych poddanych badaniu jedynym czynnikiem była niemożność znalezienia innej pracy. Wśród badanych absolwentów ZSZ oraz szkół policealnych czynnikiem warunkującym podjęcie danej pracy najczęściej (odpowiednio 47,7% i 61,5%) była bliskość miejsca zamieszkania.

Tabela 68. Czynniki utrudniające znalezienie pracy w opinii zatrudnionych absolwentów szkół zawodowych

Czynnik	Zasadnicza szkoła zawodowa		Technikum		Szkoła policealna		Liceum zawodowe		Ogółem	
	N	udział	N	udział	N	udział	N	udział	N	udział
Brak ofert pracy	42	64,6%	145	65,9%	19	73,1%	2	100,0%	208	66,5%
Nieodpowiednia forma zatrudnienia	18	27,7%	79	35,9%	14	53,8%	0	0,0%	111	35,5%
Zbyt wysokie wymagania pracodawcy	18	27,7%	87	39,5%	11	42,3%	0	0,0%	116	37,1%
Wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań	18	27,7%	96	43,6%	19	73,1%	2	100,0%	135	43,1%
Praca poza miejscem zamieszkania	12	18,5%	64	29,1%	7	26,9%	2	100,0%	85	27,2%
Zmianowość pracy	8	12,3%	19	8,6%	6	23,1%	0	0,0%	33	10,5%
Brak stażu i doświadczenia w zawodzie	13	20,0%	95	43,2%	10	38,5%	0	0,0%	118	37,7%
Brak informacji o wolnych miejscach pracy	21	32,3%	64	29,1%	5	19,2%	0	0,0%	90	28,8%
Niechęć pracodawców do zatrudniania absolwentów	5	7,7%	77	35,0%	10	38,5%	2	100,0%	94	30,0%
Ogółem	65	100,0%	220	100,0%	26	100,0%	2	100,0%	313	100,0%

Źródło: opracowanie własne (N=313).

Do czynników, które utrudniały znalezienie pracy badani absolwenci szkół zawodowych najczęściej zaliczali brak ofert pracy (66,5% ogółu badanych), w najmniejszym stopniu natomiast czynnikiem utrudniającym jej znalezienie była zmianowość pracy (10,5% ogółu badanych) (Tabela 68). Odpowiedzi takie pojawiały się najczęściej również po uwzględnieniu rodzaju ukończonej szkoły. Badani absolwenci zasadniczych szkół zawodowych jako czynnik utrudniający wybierali również brak informacji o wolnych miejscach pracy (32,3% badanych), absolwenci techników natomiast jako przyczynę trudności w znalezieniu zatrudnienia określali również wynagrodzenia, które były nieadekwatne do oczekiwań (43,6% badanych), a także brak stażu i doświadczenia w zawodzie (43,2% badanych). Czynnikami, które utrudniały znalezienie pracy zdaniem

absolwentów szkół policealnych były również problemy ze zgodnością wynagrodzenia i oczekiwań (73,1% badanych), a także zbyt wysokie wymagania (42,3% badanych).

Wykres 9. Okres poszukiwania pracy przez zatrudnionych absolwentów objętych badaniem

Źródło: opracowanie własne (N=313).

Zatrudnieni absolwenci poddani badaniu określali również okres od ukończenia nauki do znalezienia pracy (Wykres 9). Najszybciej zatrudnienie znaleźli badani absolwenci liceów zawodowych, okres poszukiwania pracy w przypadku wszystkich trwał do 3 miesięcy po ukończeniu nauki. Aż 11% badanych absolwentów techników oraz 9% badanych absolwentów ZSZ szukało pracy dłużej niż 1 rok.

Wykres 10. Rejestracja w PUP w okresie poszukiwania pracy w grupie zatrudnionych absolwentów szkół zawodowych objętych badaniem

Źródło: opracowanie własne (N=313).

Istotnym z punktu widzenia publicznych służb zatrudnienia zagadnieniem jest stwierdzenie, czy szukając pracy absolwenci szkół zawodowych rejestrowali się w Powiatowym Urzędzie Pracy (Wykres 10). Odpowiedzi twierdzącej na to pytanie udzielali najczęściej respondenci, którzy ukończyli szkoły policealne - 42,3% z nich w okresie poszukiwania pracy zarejestrowało się w PUP. Nie zrobił tego natomiast nikt z poddanych

badaniu absolwentów liceów zawodowych. W pozostałych grupach odsetek rejestrujących się absolwentów wahał się na poziomie ok. 35 procent.

4.5.2. Absolwenci niepracujący

Drugą, oprócz pracujących, niemal tak samo liczną grupę absolwentów stanowiły osoby, które nie podjęły zatrudnienia. Niezatrudnionych absolwentów szkół zawodowych objętych badaniem zapytano o czynnik, który był przyczyną niepojęcia przez nich pracy, przy czym każdy badany mógł zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź (Tabela 69).

Tabela 69. Przyczyny niepodjęcia zatrudnienia przez absolwentów objętych badaniem

Czynnik	Zasadnicza szkoła zawodowa		Technikum		Szkoła policealna		Liceum zawodowe		Ogółem	
	N	udział	N	udział	N	udział	N	udział	N	udział
Kontynuacja nauki	4	10,0%	118	54,1%	16	64,0%	2	50,0%	140	48,8%
Brak ofert pracy	31	77,5%	92	42,2%	11	44,0%	3	75,0%	137	47,7%
Nieodpowiednia forma zatrudnienia	7	17,5%	9	4,1%	2	8,0%	0	0,0%	18	6,3%
Zbyt wysokie wymagania pracodawcy	5	12,5%	33	15,1%	9	36,0%	0	0,0%	47	16,4%
Wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań	5	12,5%	28	12,8%	0	0,0%	0	0,0%	33	11,5%
Praca poza miejscem zamieszkania	6	15,0%	20	9,2%	2	8,0%	0	0,0%	28	9,8%
Zmianowość pracy	6	15,0%	3	1,4%	0	0,0%	0	0,0%	9	3,1%
Brak stażu i doświadczenia w zawodzie	5	12,5%	39	17,9%	11	44,0%	2	50,0%	57	19,9%
Brak informacji o wolnych miejscach pracy	2	5,0%	28	12,8%	4	16,0%	0	0,0%	34	11,8%
Niepowodzenie w procesie rekrutacyjnym	3	7,5%	21	9,6%	2	8,0%	0	0,0%	26	9,1%
Ogółem	40	100%	218	100%	25	100%	4	100%	287	100%

Źródło: opracowanie własne (N=287).

Do czynników najczęściej pojawiających się wśród odpowiedzi badanych absolwentów należy zaliczyć kontynuację nauki (przyczyna podana przez 48,8% badanych) oraz brak ofert pracy (przyczyna podana przez 47,7% badanych). Najrzadziej podawanym czynnikiem przez badanych była natomiast zmianowość pracy (3,1% badanych). Po przeanalizowaniu danych, uwzględniając rodzaj ukończonej szkoły, można zauważyć, iż najczęstszym czynnikiem niepodjęcia pracy wśród badanych absolwentów ZSZ oraz liceów zawodowych był brak ofert pracy (odpowiednio 77,5% i 75% badanych). Niezatrudnieni badani absolwenci techników oraz szkół policealnych nie mogli podjąć pracy, gdyż w znacznej części kontynuowali naukę (odpowiednio 54,1% i 64% badanych).

Wykres 11. Rejestracja w PUP w grupie absolwentów deklarujących poszukiwanie pracy

Źródło: opracowanie własne (N=234).

Najwięcej poddanych badaniu absolwentów, deklarujących poszukiwanie pracy i zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy (Wykres 11), znalazło się wśród absolwentów zasadniczych szkół zawodowych (83%), najmniej natomiast wśród absolwentów szkół policealnych, jedynie 20% badanych.

Tabela 70. Motywy rejestracji w PUP przez absolwentów poszukujących pracy objętych badaniem

Czynnik	Zasadnicza szkoła zawodowa		Technikum		Szkoła policealna		Ogółem	
	N	udział	N	udział	N	udział	N	udział
Chciałem/am uzyskać ubezpieczenie zdrowotne	11	36,7%	35	67,3%	3	60,0%	49	55,7%
Chciałem/am skorzystać ze stażu	10	33,3%	30	57,7%	2	40,0%	42	47,7%
Miałem/am nadzieję, że PUP pomoże mi w znalezieniu pracy	7	23,3%	31	59,6%	3	60,0%	41	46,6%
Chciałem/am skorzystać ze szkoleń	8	26,7%	16	30,8%	2	40,0%	26	29,5%
Ogółem	30	100%	52	100%	5	100%	88	100%

Źródło: opracowanie własne (N=88).

Określając motyw rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy, każdy z badanych absolwentów mógł wybrać więcej niż jedną odpowiedź (Tabela 70). Według opinii badanych absolwentów najczęstszym motywem rejestracji w PUP było uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego, odpowiedzi takiej udzieliło 55,7% badanych. Badanym absolwentom najmniej natomiast zależało na skorzystaniu ze szkoleń - 29,5% badanych. Odpowiedzi rozkładają się w podobny sposób również po uwzględnieniu rodzaju ukończonej szkoły zawodowej. Do odpowiedzi najczęściej udzielanych przez absolwentów ZSZ oraz techników należy również chęć skorzystania ze stażu (odpowiednio 33,3% i 57,7%)

Wykres 12. Motywy braku rejestracji w PUP absolwentów deklarujących poszukiwanie pracy

Źródło: opracowanie własne (N=137).

Do najczęstszych powodów braku rejestracji w PUP wśród badanych absolwentów deklarujących poszukiwanie pracy można zaliczyć kontynuację nauki (najwięcej takich odpowiedzi udzielili absolwenci szkół policealnych – 65% badanych) oraz brak wiary, w to że Powiatowy Urząd Pracy pomoże w znalezieniu odpowiedniej pracy (najwięcej takich odpowiedzi udzielili absolwenci ZSZ – 75% badanych), (Wykres 12). Natomiast wszyscy z badanych absolwentów liceów zawodowych wierzyli, że sami znajdą odpowiednią pracę.

Tabela 71. Źródła informacji o ofertach pracy, wykorzystywane przez badanych absolwentów szkół zawodowych poszukujących zatrudnienia

Źródło informacji	Zasadnicza szkoła zawodowa		Technikum		Szkoła policealna		Liceum zawodowe		Ogółem	
	N	udział	N	udział	N	udział	N	udział	N	udział
Ogłoszenia w prasie	23	56,1%	124	76,5%	23	76,7%	0	0,0%	170	72,6%
Znajomi	27	65,9%	108	66,7%	17	56,7%	0	0,0%	152	65,0%
Portale internetowe poświęcone pracy	14	34,1%	78	48,1%	28	93,3%	0	0,0%	120	51,3%
Rodzina	19	46,3%	85	52,5%	14	46,7%	0	0,0%	118	50,4%
Urząd pracy	24	58,5%	55	34,0%	13	43,3%	1	100,0%	93	39,7%
Strony internetowe potencjalnych pracodawców	2	4,9%	44	27,2%	19	63,3%	0	0,0%	65	27,8%
Biuro karier	8	19,5%	23	14,2%	8	26,7%	0	0,0%	39	16,7%
Targi/giełdy pracy	1	2,4%	11	6,8%	7	23,3%	0	0,0%	19	8,1%
Ogółem	41	100%	162	100%	30	100%	1	100%	234	100%

Źródło: opracowanie własne (N=234).

Absolwenci poddani badaniu szukając informacji o ofertach pracy najczęściej przeglądali ogłoszenia w prasie (takiej odpowiedzi udzieliło 72,6% badanych), zaś w najmniejszej liczbie przypadków korzystali z targów i giełd pracy (takiej odpowiedzi udzieliło 8,1% badanych), (Tabela 71). Najwięcej, bo 58,5% badanych absolwentów ZSZ przy szukaniu informacji o ofertach pracy z pomocy urzędu pracy. Badani absolwenci zasadniczych szkół zawodowych oraz techników korzystali również z pomocy znajomych (odpowiednio 65,9% i 66,7% badanych), czy rodziny (odpowiednio 46,3% i 52,5%). Natomiast najwięcej, bo 93,3% badanych absolwentów szkół policealnych do wyszukiwania ofert pracy używało portali internetowych poświęconych pracy.

4.6. OCENA WARUNKÓW ZATRUDNIENIA ABSOLWENTÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH

Kolejny etap badania koncentrował się na ocenie warunków zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych w województwie podlaskim. Jako punkt odniesienia do tej części opracowania posłużyło oszacowanie cech, którymi powinna się (w opinii absolwentów) cechować dobra praca (Tabela 72).

Tabela 72. Cechy dobrej pracy w opinii badanych absolwentów szkół zawodowych

Czynnik	Zasadnicza szkoła zawodowa		Technikum		Szkoła policealna		Liceum zawodowe		Ogółem	
	N	udział	N	udział	N	udział	N	udział	N	udział
Atrakcyjne wynagrodzenie	90	85,7%	365	83,3%	41	80,4%	4	66,7%	500	83,3%
Stabilność zatrudnienia	38	36,2%	278	63,5%	42	82,4%	4	66,7%	362	60,3%
Atmosfera w miejscu pracy, dobre relacje z kolegami i przełożonymi	42	40,0%	277	63,2%	37	72,5%	2	33,3%	358	59,7%
Możliwość rozwoju zawodowego, awansu	35	33,3%	281	64,2%	34	66,7%	4	66,7%	354	59,0%
Brak stresu, pośpiechu	41	39,0%	239	54,6%	31	60,8%	2	33,3%	313	52,2%
Zgodność z kierunkiem wykształcenia	35	33,3%	137	31,3%	21	41,2%	1	16,7%	194	32,3%
Bliskość miejsca zamieszkania	37	35,2%	130	29,7%	21	41,2%	2	33,3%	190	31,7%
Atrakcyjne warunki pozapłacowe/system socjalny	15	14,3%	133	30,4%	23	45,1%	4	66,7%	175	29,2%
Prestiż i szacunek społeczny	21	20,0%	120	27,4%	14	27,5%	2	33,3%	157	26,2%
Wizerunek rynkowy pracodawcy	16	15,2%	94	21,5%	16	31,4%	2	33,3%	128	21,3%
Ogółem	105	100%	438	100%	51	100%	6	100%	600	100%

Źródło: opracowanie własne (N=600).

Największa liczba badanych (500 z 600 badanych absolwentów) jako cechę dobrej pracy określa atrakcyjne wynagrodzenie, natomiast najmniej osób z badanych (21,3%) określa wizerunek rynkowy pracodawcy jako cechę dobrej pracy. Wśród badanych absolwentów techników oraz szkół policealnych do cech dobrej pracy zalicza się stabilność zatrudnienia (odpowiednio 63,5% i 82,4%), atmosfera w miejscy pracy (odpowiednio 63,2% i 72,5%), a także brak stresu, pośpiechu (odpowiednio 54,6% i 60,8%). Najmniej, bo 14,3%

absolwentów ZSZ stwierdziło, że cechą dobrej pracy powinny być atrakcyjne warunki pozapłacowe, które z kolei oznaczyło 66,7% badanych absolwentów liceów zawodowych.

Tabela 73. Struktura zatrudnionych absolwentów objętych badaniem ze względu na zajmowane stanowisko i typ ukończonej szkoły

Stanowisko	Poziom ukończonej szkoły				Ogółem
	Zasadnicza zawodowa	Liceum zawodowe	Technikum	Szkoła policealna	
Pracownik fizyczny niższego szczebla	72,3%	100,0%	35,3%	26,9%	42,8%
Pracownik fizyczny wyższego szczebla	9,2%	0,0%	29,4%	11,5%	23,5%
Pracownik umysłowy niższego szczebla	0,0%	0,0%	14,2%	26,9%	12,2%
Pracownik umysłowy wyższego szczebla (np. kierownik, dyrektor)	0,0%	0,0%	3,7%	0,0%	2,6%
Samodzielny specjalista	15,4%	0,0%	12,8%	34,6%	15,1%
Inne	3,1%	0,0%	4,6%	0,0%	3,9%
Ogółem	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne (N=313).

Z badania struktury zatrudnionych absolwentów wynika, iż w badanym okresie największa część z nich (42,8%) była zatrudniona jako pracownik fizyczny niższego szczebla (Tabela 73). Najmniej natomiast, gdyż tylko 2,6% z badanych absolwentów zajmowało stanowisko kierownika, czy dyrektora (pracownik umysłowy wyższego szczebla), przy czym byli to tylko absolwenci techników. Biorąc pod uwagę rodzaj ukończonej szkoły zawodowej sytuacja przedstawia się inaczej jedynie w przypadku badanych absolwentów szkół policealnych, gdzie najwięcej (34,6% badanych) zajmowało stanowisko samodzielnego specjalisty.

Wykres 13. Forma zatrudnienia pracujących absolwentów uczestniczących w badaniu

Źródło: opracowanie własne (N=313).

Odnosząc się do formy cywilno-prawnej, w jakiej zatrudniani byli absolwenci szkół zawodowych można zauważyć, iż najwięcej (35,4% badanych) zatrudnionych było na

zasadzie umowy o pracę na czas określony (Wykres 13). Niewiele mniej, bo 31,5% pozostaje zatrudnionych na zasadzie umowy zlecenia. Najmniej badanych absolwentów jest zatrudnionych na umowę o dzieło, jedynie 0,6%.

Tabela 74. Forma zatrudnienia pracujących absolwentów uczestniczących w badaniu

Stanowisko	Poziom ukończonej szkoły				Ogółem
	Zasadnicza zawodowa	Liceum zawodowe	Technikum	Szkoła policealna	
Umowa o pracę na czas określony	38,5%	100,0%	34,9%	26,9%	35,4%
Umowa zlecenie	29,2%	0,0%	32,1%	34,6%	31,5%
Umowa o pracę na czas nieokreślony	15,4%	0,0%	20,2%	30,8%	19,9%
Działalność gospodarcza	7,7%	0,0%	9,2%	0,0%	8,0%
Inne	9,2%	0,0%	2,8%	7,7%	4,5%
Umowa o dzieło	0,0%	0,0%	0,9%	0,0%	0,6%
Ogółem	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne (N=313).

Analizując tę kwestię ze względu na poziom ukończonej szkoły, można zauważyć, iż najwięcej absolwentów ZSZ zatrudnionych jest na umowie o pracę na czas określony – 38,5% (Tabela 74), żaden z badanych natomiast nie jest zatrudniony na umowie o dzieło, taka sytuacja występuje tylko w przypadku 0,9% badanych absolwentów techników. Wszyscy z badanych absolwentów liceów zawodowych pozostają zatrudnieni na umowie o pracę na czas określony, najwięcej absolwentów techników – 34,9% - zatrudnionych jest również na zasadzie takiej umowy. Sytuacja przedstawia się inaczej w przypadku poddanych badaniu absolwentów szkół policealnych, gdzie najwięcej z nich (34,6%) zatrudnionych jest na umowę zlecenie.

Tabela 75. Poziom wynagrodzeń pracujących absolwentów uczestniczących w badaniu

Otrzymywane wynagrodzenie	Zasadnicza szkoła zawodowa			Liceum zawodowe		Technikum			Szkoła policealna			Ogółem
	K	M	Ogółem	M	Ogółem	K	M	Ogółem	K	M	Ogółem	
do 999 zł	0%	9%	6%	0%	0%	26%	6%	12%	33%	21%	27%	12%
1000 – 1999 zł	89%	57%	66%	100%	100%	55%	63%	61%	33%	71%	54%	61%
2000 – 2999 zł	11%	19%	17%	0%	0%	9%	20%	17%	17%	7%	12%	16%
3000 – 3999 zł	0%	9%	6%	0%	0%	4%	6%	5%	17%	0%	8%	5%
4000 zł i więcej	0%	6%	5%	0%	0%	5%	6%	6%	0%	0%	0%	5%
Suma końcowa	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne (N=311).

Określając poziom wynagrodzeń pracujących absolwentów biorących udział w badaniu można zauważyć, iż najwięcej z nich (61%) zarabia kwotę z przedziału 1000 – 1999 zł, natomiast tylko 5% badanych zarabia 4000 zł i więcej (Tabela 75). W przypadku absolwentów ZSZ sytuacja przedstawia się podobnie, 66% z nich otrzymuje zarobki w granicach 1000-1999 zł, przy czym takie zarobki otrzymuje 89% badanych kobiet, które ukończyły ten poziom szkoły oraz 57% mężczyzn. Z kolei więcej mężczyzn niż kobiet, którzy ukończyli zasadniczą szkołę zawodową, otrzymuje pensję w granicach 2000-2999 zł (odpowiednio 19% i 11%), dodatkowo żadna z badanych kobiet będących absolwentkami

ZSZ nie zarabia 3000 zł i więcej. W przypadku badanych absolwentów techników, również najwięcej osób (61%) posiada pensję w wysokości 1000-1999 zł, jednak przy podziale na kobiety i mężczyzn widać, iż większa liczba mężczyzn niż kobiet zarabia wyższe kwoty. Analizując poziom wynagrodzeń absolwentów szkół policealnych można dostrzec, iż najwięcej, bo 54% badanych dostaje wynagrodzenie w przedziale 1000-1999 zł. Jednak należy zauważyć, że nikt z badanych absolwentów tych szkół nie zarabia 4000 zł i więcej, natomiast pensję w granicach 3000-3999 otrzymują jedynie absolwentki tych szkół (17% badanych).

Tabela 76. Poziom zadowolenia z warunków zatrudnienia w grupie absolwentów objętej badaniem

Stanowisko	Poziom ukończonej szkoły				Ogółem
	Zasadnicza zawodowa	Liceum zawodowe	Technikum	Szkoła policealna	
Bardzo niezadowolony	9,2%	0,0%	6,9%	15,4%	8,0%
Raczej niezadowolony	23,1%	100,0%	18,3%	15,4%	19,6%
Raczej zadowolony	52,3%	0,0%	49,1%	53,8%	49,8%
Bardzo zadowolony	15,4%	0,0%	25,7%	15,4%	22,5%
Suma końcowa	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne (N=311).

Równolegle z określeniem poziomu wynagrodzeń, badaniu został poddany poziom zadowolenia z warunków zatrudnienia w analizowanej grupie absolwentów (Tabela 76). Najwięcej, bo 49,8% absolwentów objętych badaniem jest raczej zadowolonych z warunków zatrudnienia. Analizując wyniki ze względu na poziom ukończonej szkoły można dostrzec, iż wszyscy badani absolwenci liceów zawodowych są raczej niezadowoleni z warunków zatrudnienia. Najwięcej bardzo zadowolonych osób występuje w grupie badanych absolwentów techników – 25,7%. Natomiast największa liczba osób bardzo niezadowolonych z warunków zatrudnienia występuje wśród badanych absolwentów szkół policealnych – 15,4%.

Tabela 77. Poziom wynagrodzeń oczekiwany przez absolwentów poszukujących zatrudnienia uczestniczących w badaniu

Oczekiwane wynagrodzenie	Zasadnicza szkoła zawodowa			Liceum zawodowe		Technikum			Szkoła policealna			Ogółem
	K	M	Ogółem	M	Ogółem	K	M	Ogółem	K	M	Ogółem	
1000 – 1999 zł	100%	38%	39%	0%	0%	48%	35%	39%	56%	29%	43%	39%
2000 – 2999 zł	0%	58%	56%	100%	100%	27%	52%	45%	44%	29%	37%	46%
3000 – 3999 zł	0%	5%	5%	0%	0%	21%	9%	12%	0%	43%	20%	12%
4000 zł i więcej	0%	0%	0%	0%	0%	4%	4%	4%	0%	0%	0%	3%
Suma końcowa	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Źródło: opracowanie własne (N=234).

W celu określenia poziomu wynagrodzeń, poddani badaniu absolwenci zostali zapytani o oczekiwany przez nich poziom wynagrodzenia (Tabela 77). Największa część badanych (46%) odpowiedziała, iż oczekują zarobków w granicach 2000-2999 zł. Natomiast tylko 3% badanych oczekuje pensji w wysokości 4000 zł i więcej. Wszystkie kobiety objęte badaniem,

które są absolwentkami ZSZ, a także 48% absolwentek techników oraz 56 % absolwentek szkół policealnych oczekuje pensji w wysokości 1000-1999 zł. Natomiast większość 58% mężczyzn, którzy ukończyli ZSZ, wszyscy badani absolwenci liceów zawodowych oraz 52% absolwentów techników chciałoby zarabiać od 2000 do 2999 zł. Najwyższe oczekiwania odnośnie zarobków wykazują absolwenci szkół policealnych, gdzie 44% kobiet kończących ten poziom szkoły zawodowej chciałoby otrzymywać pensję w wysokości 2000-2999 zł, natomiast 43% mężczyzn, którzy ukończyli szkoły policealne oczekują zarobków w granicach 3000-3999 zł. Tylko 4% absolwentów techników oczekuje zarobków wynoszących 4000 zł i więcej.

4.7. PROGNOZA SYTUACJI ABSOLWENTÓW SZKÓŁ ZAWODOWYCH NA RYNKU PRACY

Analiza danych publikowanych przez jednostki oświatowe pozwoliła na opracowanie prognozy liczby absolwentów szkół zawodowych w latach 2014 – 2017 (Tabela 78). Warto podkreślić, że kompletna prognoza liczby absolwentów na podstawie aktualnej liczby uczniów w szkołach zawodowych jest możliwa do 2015 r. Związane jest to 3-letnim cyklem kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych oraz maksymalnie 2,5-letnim w szkołach policealnych. W okresie, którego dotyczy prognoza zmienia się także struktura szkolnictwa ponadgimnazjalnego [Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 205, poz. 1206)]. Z dniem 1 września 2012 r. zlikwidowana została między innymi klasa pierwsza, a w latach następnych kolejne klasy dotychczasowego trzyletniego liceum profilowanego dla młodzieży. Natomiast 1 września 2013 r podobnie nie ogłasza się naboru do m.in. trzyletniego technikum uzupełniającego dla dorosłych. Szkoły tego typu przestaną funkcjonować do 1 września 2014 r. lub 2015 r. Z braku rekrutacji wynika brak liczby absolwentów w tabeli. Podobnie likwidacji ulegają nauczycielskie kolegia języków obcych.

Tabela 78. Prognoza liczby absolwentów szkół zawodowych

Typ	Rok			
	2014	2015	2016	2017
Technikum	3892	3865	4152	4384
Szkoła policealna (ponadgimnazjalna)	3315	7751	b.d.	b.d.
Zasadnicza szkoła zawodowa	1041	1359	1595	b.d.
Liceum profilowane	122			
Technikum uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych	97	158		
Nauczycielskie Kolegium Języków Obcych	27			
Sześcioletnia szkoła muzyczna I stopnia	19	16	16	42
Oddziały technikum na podbudowie gimnazjum	18	27		
Cykl czteroletni szkoły muzycznej I stopnia	12	21	32	26
Policealna szkoła artystyczna	9	12	8	15
Sześcioletnia ogólnokształcąca szkoła sztuk pięknych	0	0	18	20
Suma końcowa	8552	13209	5821	4487

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Kuratorium Oświaty.

W każdym roku zwiększa się liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, szkół policealnych oraz techników. Jednak szczególnie w przypadku szkół policealnych należy uwzględnić zmiany w kształceniu zawodowym od 1 września 2012 r.

W grupie badanych przedsiębiorstw 34,2% podmiotów zadeklarowało chęć zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych w najbliższych latach. W ankiecie zapytano pracodawców o liczbę zatrudnionych absolwentów zasadniczych szkół zawodowych wyuczonych w poszczególnych zawodach (Tabela 79).

Tabela 79. Liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach w ostatnich dwóch latach

Zawód / specjalność	Liczba miejsc pracy
mechanik pojazdów	50
kucharz	36
sprzedawca	22
operator obrabiarek	15
mechanik	15
cukiernik	13
mechanik monter maszyn i urządzeń	10
kelner	6
budowlaniec	5
stolarz	5
fryzjer	4
elektryk	3
włókiennik	2
mechanik samochodowy	2
technik informatyk	1
mechanik pojazdów samochodowych	1
piekarz	1
technik mechanik	1
blacharz samochodowy	1
mechanik operator pojazdów i maszyn rolniczych	1
Suma końcowa	194

Źródło: opracowanie własne (N=120).

Wśród badanych przedsiębiorstw najwięcej miejsc pracy przeznaczonych było dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych pracujących jako mechanik pojazdów (50 miejsc), a także kucharz (36 miejsc pracy).

Za pomocą badania ankietowanego oszacowano także liczbę zatrudnionych absolwentów średnich szkół zawodowych wyuczonych w poszczególnych zawodach. Wśród badanych przedsiębiorstw najwięcej miejsc pracy przeznaczonych było dla absolwentów średnich szkół zawodowych pracujących jako kucharz (9 miejsc), technik mechanik (9 miejsc), a także kelner (8 miejsc).

Tabela 80. Liczba absolwentów średnich szkół zawodowych zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach w ostatnich dwóch latach

Zawód / specjalność	Liczba miejsc pracy
kucharz	9
technik mechanik	9
kelner	8
technik mechanizacji rolnictwa	4
technik rolnik	4
ekonomista	3
mechanik	3
rzeźnik	2
technik mechanik pojazdów	2
technik budownictwa	2
krawcowa	2
ogólnozawodowy	2
masaż	1
technik usług fryzjerskich	1
mechanik samochodowy	1
rolnik	1
barman	1
cukiernik	1
handlowiec	1
sprzedawca	1
technik technologii drewna	1
elektromechanik	1
technik żywienia	1
technik elektronik	1
elektryk	1
Suma końcowa	63

Źródło: opracowanie własne (N=120).

Analogiczną analizę przeprowadzono w odniesieniu do absolwentów szkół policealnych. Wśród badanych przedsiębiorstw najwięcej miejsc pracy przeznaczonych było dla absolwentów policealnych szkół zawodowych pracujących jako technik ochrony osób i mienia (5 miejsc), a także fryzjer (3 miejsca).

Tabela 81. Liczba absolwentów policealnych szkół zawodowych zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach w ostatnich dwóch latach

Zawód / specjalność	Liczba miejsc pracy
technik ochrony osób i mienia	5
fryzjer	3
kucharz	2
kosmetyczka	2
opiekun medyczny	1
technik handlowiec	1
technik bhp	1
wizażysta i stylista paznokci	1
informatyk	1

Zawód / specjalność	Liczba miejsc pracy
kelner	1
ekonomista	1
księgowa	1
Suma końcowa	20

Źródło: opracowanie własne (N=120).

Badane przedsiębiorstwa oceniły zapotrzebowanie na liczbę absolwentów szkół zawodowych wyuczonych w poszczególnych zawodach w perspektywie jednego roku. Największa popularnością cieszyły się zawody: kucharz (7 miejsc pracy), fryzjer (6 miejsc pracy), kelner (6 miejsc pracy), technik mechanik (5 miejsc pracy).

Tabela 82. Zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych w badanych przedsiębiorstwach w perspektywie jednego roku (liczba miejsc pracy)

Zawód / stanowisko	Liczba miejsc pracy	Zawód / stanowisko	Liczba miejsc pracy
kucharz	7	szwaczka	1
fryzjer	6	technik mechanizacji rolnictwa	1
kelner	6	ogólnozawodowy	1
technik mechanik	5	pracownik biurowy	1
sprzedawca	4	pomoc kucharza	1
stolarz	4	pracownik produkcji	1
elektromechanik	3	ślusarz	1
mechanik	3	rolnik	1
mechanik samochodowy	2	operator obrabiarek	1
tapicer	2	rzeźnik-masaż	1
technik mechatronik	2	barman	1
kasjer-fakturzysta	2	kierowca	1
pokojówka	2	monter stolarki	1
Ogółem:			61

Źródło: opracowanie własne (N=120).

Przedstawiciele badanych przedsiębiorstw wypowiedzieli swoje zdanie na temat zapotrzebowania na absolwentów szkół zawodowych w województwie podlaskim w perspektywie 5 lat. W przypadku absolwentów wszystkich badanych szkół przedstawiciele badanych przedsiębiorstw nie przewidują zmian (w granicach 45%-50% ankietowanych, Wykres 14). Wzrost zapotrzebowania najwięcej ankietowanych przewiduje w przypadku absolwentów zasadniczych szkół zawodowych - 33% odpowiadających, z kolei wzrost zapotrzebowania na absolwentów szkół policealnych przewiduje tylko 13% tych samych ankietowanych. Jednak, aż 19% przedstawicieli badanych przedsiębiorstw oceniając przyszłe zapotrzebowanie na absolwentów policealnych szkół zawodowych uznało, iż zmaleje ono w perspektywie 5 lat, to samo o absolwentach średnich szkół zawodowych odpowiedziało tylko 8% z nich.

Wykres 14. Zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych w województwie podlaskim w perspektywie 5 lat w opinii przedstawicieli badanych przedsiębiorstw

Źródło: opracowanie własne (N=120).

Badane przedsiębiorstwa oceniały jak zmieni się ich zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych w perspektywie 5 lat (Wykres 15). Zapotrzebowanie na absolwentów wszystkich badanych szkół zawodowych w największej części analizowanych przedsiębiorstw pozostanie bez zmian (między 47%, a 63% przedsiębiorstw). W największej liczbie badanych przedsiębiorstw wzrośnie zapotrzebowanie na osoby, które ukończyły zasadnicze szkoły zawodowe. Natomiast w przypadku absolwentów szkół policealnych zapotrzebowanie to spadnie w 8% badanych przedsiębiorstw.

Wykres 15. Zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych w badanych przedsiębiorstwach w perspektywie 5 lat

Źródło: opracowanie własne (N=120).

Badani przedsiębiorcy stwierdzali najczęściej, że na podlaskim rynku pracy brakuje specjalistów w następujących zawodach (specjalnościach):

- w sektorze przemysłu: tokarzy, techników włókiennictwa, spawaczy, przetwórców tworzyw sztucznych, operatorów obrabiarek CNC, operatorów maszyn, operatorów

maszyn stolarskich, mistrzów stolarzy, mechatroników, mechaników z uprawnieniami CNC, elektromechaników;
- w sektorze spożywczym i rolno-spożywczym: rzeźników-masarzy, rolników, operatorów maszyn rolniczych, mechaników branży rolniczej + uprawnienia, piekarzy (po kursie czeladniczym);
- w sektorze usług związanych z wyżywieniem i zakwaterowaniem: technologów żywienia, kucharzy, baristów;
- w sektorze pozostałych usług: wykwalifikowanych pracowników ochrony, pilarzy, mechaników samochodowych, instruktorów nauki jazdy kat. D, D1, handlowców z dobrą znajomością języków obcych, budowlańców, dekarzy, diagnostów samochodowych, stolarzy (po kursie czeladniczym);
- w sektorze usług osobistych: krawców, fryzjerów-stylistów.

Podkreślić tu należy również, że badani przedsiębiorcy, odpowiadając na pytanie dotyczące zapotrzebowania na zawody / specjalności często dokonywali dodatkowego wartościowania, używając przymiotników typu „dobry", „skuteczny" itp., jak np. dobrych stolarzy, dobrych mechaników.

Z punktu widzenia przyszłej sytuacji absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy istotne jest poznanie opinii samych zainteresowanych. Wyniki przeprowadzonych badań wskazuj, iż najwięcej z badanych absolwentów (39,1%) planuje kontynuować naukę, natomiast jedynie 3,6% zatrudnionych absolwentów poddanych badaniu planuje zmienić zatrudnienie (Tabela 83).

Tabela 83. Plany zawodowe absolwentów objętych badaniem

Plany zawodowe	Poziom ukończonej szkoły				Ogółem
	Zasadnicza zawodowa	Technikum	Policealna	Liceum zawodowe	
Kontynuacja nauki	33,7%	42,0%	25,5%	40,0%	39,1%
Zmiana zatrudnienia	15,8%	16,7%	13,7%	40,0%	16,5%
Zmiana zawodu	3,0%	4,3%	0,0%	0,0%	3,6%
Znalezienie zatrudnienia	30,7%	24,3%	47,1%	20,0%	27,4%
Inne	16,8%	12,6%	13,7%	0,0%	13,4%
Ogółem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Źródło: opracowanie własne (N=574).

Analizując plany zawodowe absolwentów, biorąc pod uwagę poziom ukończonej szkoły, można zauważy, iż najwięcej absolwentów ZSZ (33,7% badanych), byłych uczniów techników (42% badanych) oraz absolwentów liceów zawodowych (40% badanych) ma w planach kontynuowanie nauki, niewiele mniej, bo 30,7% absolwentów ZSZ oraz 40% absolwentów liceów planuje znaleźć zatrudnienie. Najwięcej badanych osób, które ukończyły szkołę policealną, bo 47,1%, ma w planach znalezienie zatrudnienia.

PODSUMOWANIE

1. Poszukując odpowiedzi na pytanie o przyczyny niepowodzeń absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy dokonano pogłębionej analizy odpowiedzi udzielonych w toku badań ilościowych. Jako podstawową przyczynę niepodjęcia zatrudnienia respondenci wskazywali brak ofert pracy. Wśród pozostałych przyczyn niepowodzeń respondenci wskazywali najczęściej zbyt wysokie wymagania pracodawców, konieczność podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania oraz brak stażu i doświadczenia w zawodzie.
2. Jednym z czynników pogłębiających skalę niepowodzeń absolwentów na rynku pracy jest fakt, że w trakcie nauki w szkole absolwenci rzadko podejmowali dodatkowe działania podnoszące ich umiejętności i kwalifikacje. W szczególności ocena taka odnosi się do obszarów takich jak: kształcenie językowe oraz doskonalenie umiejętności praktycznych.
3. Wśród czynników zewnętrznych wpływających na niepowodzenie absolwentów na rynku pracy wskazać należy specyfikę samego województwa, jako regionu o niskim poziomie rozwoju gospodarczego, w którym słabo rozwija się przemysł.
4. Dobre lub bardzo dobre przygotowanie do wykonywania pracy zawodowej, w opinii pracodawców, miało miejsce w przypadku mniej niż połowy absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz techników, natomiast w przypadku osób kończących szkoły policealne jedynie co trzecia była dobrze lub bardzo dobrze przygotowana do pracy. W grupie absolwentów zasadniczych szkół zawodowych najwyżej została oceniona umiejętność pracy w zespole oraz umiejętności posługiwania się narzędziami i sprzętem specjalistycznym. W grupie absolwentów techników, a także szkół policealnych najlepiej została oceniona umiejętność obsługi komputera, wysoko oceniane były także: umiejętność pracy w zespole, samokształcenia się oraz rozwiązywania problemów. Wśród absolwentów ZSZ, a także średnich szkół zawodowych najgorzej oceniona została znajomość języków obcych.
5. Zarówno absolwenci, jak i pracodawcy poproszeni o swobodne wskazanie cech, umiejętności i kompetencji niezbędnych w pracy zawodowej, najczęściej wskazywali na konieczność posiadania doświadczenia. Obok tego podstawowego postulatu, w odpowiedziach ankietowanych bardzo często pojawiały się kwestie związane z praktyczną znajomością branży, w której absolwent podejmuje pracę.
6. Przedsiębiorcy zdają sobie sprawę, iż szkoła nie jest w stanie przygotować absolwenta idealnego, który będzie w pełni przygotowany do podjęcia pracy w określonym zawodzie. W szczególności wskazują jednak, iż nauczyciele zawodu rzadko mają doświadczenie praktyczne, stąd nauka zawodu staje się bardziej teoretyczna.
7. Zdaniem zarówno pracodawców, jak i przedstawicieli szkół, w procesie kształcenia konieczny jest kontakt ucznia z naturalnym środowiskiem pracy. Szkoły mają świadomość tego, iż powinny tworzyć różne możliwości weryfikacji zdobytych przez uczniów w procesie kształcenia. Szansą na realizację tego typu celów są podejmowane przez szkoły projekty finansowane ze środków zewnętrznych.
8. W opinii absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, a także szkół policealnych kluczowym motywem wyboru kierunku kształcenia była szansa na znalezienie pracy po skończeniu nauki. Najmniejszą uwagę, co jest niepokojącym zjawiskiem, przywiązywali oni do opinii i analizy specjalistów na rynku pracy. Badani absolwenci techników przy

wyborze kierunku oraz poziomu kształcenia najczęściej kierowali się opinią znajomych i rodziny. Wśród istotnych czynników znalazły się również: bliskość miejsca zamieszkania, a także renoma szkoły.

9. Wśród badanych absolwentów szkół zawodowych najczęściej to uczniowie techników kontynuowali naukę po ukończeniu szkoły (ponad połowa badanych). W przypadku osób kończących zasadnicze szkoły zawodowe, aż 70,5% badanych po ukończeniu szkoły nie kontynuowało kształcenia. Potwierdza to tezę o pasywnym podejściu absolwentów ZSZ do kształtowania własnej kariery zawodowej. Co więcej – o niskiej elastyczności tej grupy badanych świadczy fakt, iż w przypadku kontynuacji kształcenia, jedynie niespełna 30% badanych podejmowało naukę w zawodzie innym, niż pierwotnie wyuczony.
10. Respondenci uczestniczący w badaniu najczęściej jako przyczynę braku udziału w dodatkowych kursach i szkoleniach podawali, iż nie napotkali na interesującą ich ofertę szkoleniową. Martwić jednak może fakt, iż blisko 1/3 absolwentów nie odczuwała takiej potrzeby. Stoi to w opozycji to opinii pracodawców, którzy stosunkowo często wskazywali na braki w obszarze dodatkowych kursów i uprawnień, którymi – ich zdaniem – powinni legitymować się absolwenci szkół zawodowych.
11. Szczegółowa analiza uzyskanych w toku badania informacji pozwala na stwierdzenie, iż najmniej problemów z podjęciem pracy zawodowej mieli absolwenci zasadniczych szkół zawodowych. Ponad połowa z nich pracowała zawodowo już w momencie ukończenia szkoły. Absolwenci techników natomiast, w porównaniu do pozostałych grup, w największym stopniu decydowali się na kontynuację kształcenia.
12. Badani przedsiębiorcy pytani o przyczynę nieprzyjmowania uczniów szkół zawodowych na praktyki najczęściej wskazywali, iż przedsiębiorstwo nie potrzebuje praktykantów (ponad połowa odpowiedzi). Ok. 1/3 respondentów odpowiedziała natomiast, że brak było chętnych na praktyki. Stoi to w opozycji wobec najczęściej artykułowanego wobec absolwentów szkół zawodowych zarzutu, stwierdzającego, iż są oni pozbawieni umiejętności praktycznych.
13. Absolwenci szkół zawodowych poddani badaniu jako kluczowy czynnik wpływający na wybór obecnego pracodawcy najczęściej podawali bliskość zamieszkania oraz atmosferę w miejscu pracy. Najmniej z nich natomiast zwracało uwagę na atrakcyjne warunki pozapłacowe i system socjalny.
14. Do czynników, które utrudniały znalezienie pracy badani absolwenci szkół zawodowych najczęściej zaliczali brak ofert pracy (ok. 2/3 wskazań), najrzadziej wskazywanym czynnikiem była zmianowość pracy. Czynnikami, które utrudniały znalezienie pracy stosunkowo często były również: niezgodność oferowanego wynagrodzenia z oczekiwaniami oraz także zbyt wysokie wymagania pracodawców.
15. Wśród przyczyn niepodjęcia pracy przez niepracujących absolwentów szkół zawodowych najczęstszym powodem była kontynuacja kształcenia. Równe często jednak wskazywaną przyczyną był brak ofert pracy. Mniejsze znaczenie miały takie przyczyny jak brak stażu i doświadczenia w zawodzi czy wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań.
16. Większość niepracujących absolwentów szkół zawodowych nie zarejestrowała się w powiatowych urzędach pracy. Do najczęstszych powodów braku rejestracji w PUP można zaliczyć kontynuację nauki oraz brak wiary, w to że Powiatowy Urząd Pracy

pomoże w znalezieniu odpowiedniej pracy. W opinii badanych absolwentów najczęstszym motywem rejestracji w PUP było uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego, najmniej natomiast zależało im na skorzystaniu ze szkoleń.

17. Analizując poziom wynagrodzeń absolwentów szkół zawodowych można stwierdzić, że w badanej grupie większość pracujących respondentów otrzymywał wynagrodzenia na poziomie niskim (poniżej średniego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w województwie). Jednocześnie jednak, co naturalne, oczekiwania wszystkich grup absolwentów były wyższe od realiów rynkowych.
18. W odniesieniu do ogólnego wizerunku szkolnictwa zawodowego można obecnie zauważyć przenikanie się dwóch wzajemnie sprzecznych trendów. Z jednej strony jest ono postrzegane jako atrakcyjne, pożądane przez rynek pracy, a tym samym ułatwiające znalezienie zatrudnienia. Z drugiej jednak mamy do czynienia z postrzeganiem go jako mało atrakcyjnego, ograniczającego szanse dostania się na studia. Taki stan rzeczy stawia wiele wyzwań wizerunkowych dla szkół zawodowych, których głównym celem powinno być eksponowanie ich osiągnięć.
19. Szkolnictwo zawodowe staje się atrakcyjną alternatywą uzupełnienia kwalifikacji dla osób dorosłych, a nawet absolwentów szkół wyższych, których celem jest konkretyzacja lub też poszerzenie zdobytej wiedzy.
20. Przedstawiciele badanych przedsiębiorstw, odnosząc się do zapotrzebowania na absolwentów szkół zawodowych w województwie podlaskim w perspektywie 5 lat wyrazili opinię, że przypadku absolwentów wszystkich badanych poziomów kształcenia sytuacja nie ulegnie istotnym zmianom.
21. Badani przedsiębiorcy stwierdzali najczęściej, że na podlaskim rynku pracy brakuje specjalistów m. in. w takich zawodach (specjalnościach), jak: tokarzy, operatorów obrabiarek CNC, elektromechaników, handlowców z dobrą znajomością języków obcych, budowlańców, krawców, fryzjerów-stylistów. Silnie podkreślić należy jednak, że badani przedsiębiorcy, odpowiadając na pytanie dotyczące zapotrzebowania na zawody i specjalności dokonywali wartościowania, używając przymiotników typu „dobry", „skuteczny" itp., jak np. dobrych mechaników czy dobrych budowlańców.

5. ZDOLNOŚCI KOOPERACYJNE SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

5.1. AKTUALNY A POŻĄDANY ZAKRES WSPÓŁPRACY POMIĘDZY SFERĄ EDUKACJI A PRAKTYKĄ GOSPODARCZĄ Z PERSPEKTYWY PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ ZAWODOWYCH

Przedstawiciele sektora edukacji podkreślają, iż poziom oceny kształcenia zawodowego jest uzależniony od poziomu i zakresu współpracy szkół z praktyką gospodarczą. Uważają, że aktualny system kooperacji z całą stanowczością powinien być doskonalony. Chodzi jednak o to, aby poszukiwać takich rozwiązań, które uwzględniałyby potrzeby obu stron. Jako główne bariery współpracy z biznesem reprezentanci sektora edukacji wskazują:

- niski poziom rozwoju gospodarczego w regionie,
- brak rozwiniętego przemysłu,
- struktura regionalnej gospodarki oparta o małe przedsiębiorstwa,
- szybkie tempo zmian o charakterze technologicznym ograniczające elastyczność szkół zawodowych w procesie dostosowywania się do nich,
- konieczność bezwzględnego uwzględniania w systemie kształcenia zasad i procedur zewnętrznych nie zawsze spójnych z oczekiwaniami praktyki gospodarczej,
- niezadowalający wizerunek szkolnictwa zawodowego w regionie, ale także w kraju,
- system weryfikacji kompetencji i umiejętności absolwentów nie zawsze zgodny z kryteriami oceniania przyjętymi przez praktyków,
- niższy niż w liceach poziom uczniów podejmujących naukę w szkołach zawodowych, co nie jest dużym wyzwaniem dydaktycznym,
- ograniczone zdolności rekrutacyjne podlaskich przedsiębiorstw, zmniejszające szanse zatrudnieniowe absolwentów na rynku pracy,
- osiąganie profilu absolwenta nie odpowiadającego w pełni oczekiwaniom pracodawcy,
- zorientowanie przedsiębiorców na zatrudnianie.

Badania pozwalają na wyciagnięcie wniosków, iż bariery we współpracy są także efektem niedostatecznego poziomu wiedzy środowiska edukacyjnego na temat oczekiwań praktyki gospodarczej. Rozwiązaniem w tym zakresie może być większe angażowanie w proces kształcenia praktycznego nie tylko uczniów, ale także nauczycieli. Kooperacja sfery edukacji i praktyki powinna się opierać na wymianie wiedzy, ale nie traktowej w sposób incydentalny, przypadkowy, ale raczej systemowy, bazujący na wypracowaniu pewnego modelu współpracy. Szkoły muszą zacieśniać relacje z praktyką gospodarczą ukierunkowując się na długoletnią współpracę, opartą o wymianę doświadczeń, świadome włączanie pracodawców w proces kształcenia, konsultowanie z pracodawcami programów nauczania, współtworzenie wspólnych przedsięwzięć na rzecz doskonalenia kwalifikacji uczniów i nauczycieli.

Do czynników, pozytywnie determinujących zdolności kooperacyjne szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim należy zaliczyć:

- odradzanie się szkolnictwa zawodowego jako alternatywy kształcenia,
- zapotrzebowanie pracodawców na konkretne kompetencje i umiejętności,
- różnorodność oferty edukacyjnej szkól zawodowych na poziomie różnych typów kształcenia,
- wysoki poziom świadomości kierujących szkołami zawodowymi na temat konieczności kształcenia wysoce wyspecjalizowanych fachowców,
- podejmowanie różnorodnych działań, w tym działań projektowych, służących upraktycznianiu kształcenia oraz umożliwianiu pozyskiwanie dodatkowych kompetencji oraz dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe pożądane przez rynek pracy,
- ukierunkowanie procesu kształcenia na jednoczesne doskonalenie kompetencji twardych i miękkich,
- dążenie do ukształtowania atrakcyjnej z punktu widzenia rynku pracy, ale także rozwoju społeczno-gospodarczego sylwetki absolwenta, zgodnej z wymogami parlamentu europejskiego.
- długoletnia współpraca z pracodawcami w ramach praktyk,
- dbałość o wizerunek,
- wysoki poziom nauczenia przejawiający się wysokimi pozycjami w rankingach,
- doświadczenia we współpracy międzynarodowej.

W opinii szkół, jak już wcześniej wspomniano, nie da się ukształtować absolwenta wyposażonego we wszystkie wymagane przez praktykę umiejętności i kwalifikacje. Pracodawca, praktyka, włączenie młodego człowieka w naturalne środowisko pracy jest niezbędnym czynnikiem decydującym o jego ogólnym poziomie wykształcenia. Praktyka jest dla niego pewną weryfikacja jego wiedzy, dlatego w opinii przedstawicieli reprezentantów sfery edukacji zawodowej, ważne jest, aby w czasie praktyk uczeń miał możliwość podejmowania rzeczywistych czynności związanych z jego kierunkowymi kwalifikacjami.

Szkoły zawodowe mając na uwadze poziom rozwoju społeczno-gospodarczego w regionie ukierunkowują swoje cele dydaktyczne na kształtowanie kompetencji i umiejętności sowich uczniów ukierunkowanych nie tylko na potrzeby regionalnej gospodarki, ale także wykonywanie pracy zagranicą.

Wybrane cytaty:

Należy odnieść problem przydatności szkół zawodowych do skali powiatu. Było na ten temat badanie i jak porównywaliśmy, to wyszło, że szkoły są, a nie ma zakładów pracy, albo są zakłady a nie ma szkół. Może na początek taki argument - są ogłoszenia odnośnie stolarzy z zagłębia firm budowlanych czyli z Bielska Podlaskiego. Sprawdziłem w danych sprzed roku, trzech murarzy i dwóch stolarzy wykształcenie zawodowe. Były kłopoty z naborem.

Nie ma w Polsce rozwiązań systemowych w zakresie szkolnictwa zawodowego. Są na potwierdzenie tego mocne argumenty. Pojawiało się to na slajdach w trakcie wdrażania tej ostatniej reformy. Niby wzrosło zainteresowanie pracodawców, jest niby dobra współpraca na poziomie dyrektor nauczyciele i to działa pięknie przy wsparciu środków unijnych. Mamy piękne pracownie, piękne obrabiarki, natomiast nie ma zainteresowania pracodawców. Koszty pracy są takie, że są jednymi z wyższych w Europie.

Jeżeli pracodawcy chcą współpracować, to szkoły są na tę współpracę otwarte i działa to w miarę dobrze. Trzeba podkreślić, iż jest niedostosowanie dużo zakładów pracy. Jesteśmy biednym województwem. Jeżeli chodzi o Białystok, to dużo jest usług, handlu a nie zakładów produkcyjnych. Coraz mniej ludzi pracuje i w tym jest problem.

Przykład z praktyki. Bielsk Podlaski, Zespół Szkół nr 1, gdzie absolwenci od ręki są zatrudniani. System dualny w ramach projektu. Od ręki ci wszyscy absolwenci otrzymują stypendium, wyjeżdżają do Norwegii, zarabiają pieniądze. Dwie klasy nabrane od ręki na technik budownictwa. Jeżeli rynek wchłania absolwenta, to nawet świadomość się zmienia i widać dobro szkoły.

Regionalny rynek pracy jest zdecydowanie za mały. Osoby dorosłe, rzeczywiście kończą jeden kurs i mówią - co z tego? Naprawdę zdają egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe na poziomie przynajmniej 90-100%, który jest w Polsce standardem. Określony egzamin zawodowy państwowy zadany najwyżej jak tylko można, ale niestety nie ma dla nich pracy. Aczkolwiek oferty pracy w tym zawodzie gdzieś tam się pojawiają, ale są jednostkowe.

W procesie rekrutacji bezwzględnie pracodawcy zwracają na mówią krótko - pokaż co potrafisz. Typ ukończonej szkoły, ZSZ, technikum czy szkołą policealna, nie ma aż takiego znaczenia.

My jako ZDZ akurat jeśli chodzi o rankingi, to w nich nie uczestniczymy, bo nie mamy nawet takiej możliwości jak szkoły publiczne, które mają duże liczby klas. Możemy jednak pochwalić się tym, że nasze fryzjerki wyjeżdżają zagranicę do pracy. Mamy co roku dwutygodniowy, trzytygodniowy staż w Hiszpanii. Poza tym tam się uczą osoby, które mają ten staż w wybranych pracowniach fryzjerskich Hiszpanii i oczywiście dodatkowo muszą się jeszcze nauczyć języka angielskiego i trochę hiszpańskiego. Dotyczy to także kosmetyczek. Chcę jeszcze powiedzieć o kursach zawodowych, kwalifikacyjnych. My ciągle mówimy co, to daje? Bardzo dużo szkolimy osób dorosłych, oczywiście w ramach projektów unijnych też, ale przede wszystkim szkolimy w trakcie uruchamianych kursów zawodowych, dających konkretne uprawnienia i kwalifikacje. Na przykład z poszczególnych projektów mamy efektywność zatrudnieniową nawet do 46%, to jest bardzo dużo. Ale do tego potrzebne są konkretne uprawnienia dotyczące sprzętu ciężkiego takiego jak walce drogowe, koparki, ładowarki. Egzamin jest państwowy i oczywiście to uprawnia do pracy przy budowie dróg.

Przypomina mi się takie spotkanie, które mieliśmy w lipcu. Siedzieli tam prezesi dużych, nowoczesnych firm. Tam padały odpowiedzi typu - przyszedł taki zdolny chłopak na staż i rozwiązał wszystkie problemy, które mieliśmy w firmie, a nasi inżynierowie sobie z tym nie mogli poradzić. Na pytanie - zatrudnił go Pan, usłyszałem - no nie, bo ci moi by się obrazili, on jeszcze taki młody. Z jednej strony ci prezesi oczekiwali, że przyjdzie młody człowiek, który potrafi wszystko i jeszcze najlepiej, żeby pracował za stawkę minimalną. I to jest też ten problem. To taki element podlaskiej chytrości.

Zacytuję wypowiedź jednego z prezesów, podczas konferencji sprzed dwóch lat. Powiedział, że cześć świadomych pracodawców zgadza się z tym, że koniecznym jest ponoszenie kosztów rekrutacji pracownika, polegających na przygotowaniu do pracy już na konkretnym stanowisku pracy. Tak być musi. Jeśli tego większość pracodawców nie zrozumie i nie zaakceptuje, nie będzie gotowa ponosić konsekwencji tej rekrutacji. Będziemy musieli dalej się spotykać i rozmawiać na ten temat.

Kilka lat temu rozmawiam z panem prezesem jednej z podlaskich firm, mechanikiem z zawodu, o możliwości przeprowadzenia praktyk zawodowych, bądź szkolenia w ramach szkolenia dualnego. Zgodził się bardzo chętnie, ale w trakcie tej rozmowy zaproponował mi otworzenie klasy w zawodzie blacharz lakiernik. Mówię - dobrze Panie Prezesie, ale czy podejmie się Pan szkolenia uczniów w tym zakresie. Zgodził się, ale na pytanie - ilu jest Pan w stanie zatrudnić absolwentów, odpowiedział, że dwóch. Proces nauki trwa trzy lata, wiec dopiero za trzy lata mu udostępnię ludzi, których już nie będzie potrzebował.

W 2004 dyrektor największej placówki kształcenia ustawicznego zadał proste pytanie do prezesów firm - jakich pracowników potrzebujecie? Cykl nauczania trwa, trzy lata w zawodówce, a w technikum pięć. Żaden z prezesów obecnych na tym spotkaniu nie potrafił sprecyzować swoich wymagań.

5.2. AKTUALNY A POŻĄDANY ZAKRES WSPÓŁPRACY POMIĘDZY SFERĄ EDUKACJI A PRAKTYKĄ GOSPODARCZĄ Z PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW

Proces badań jakościowych potwierdził, iż przedsiębiorcy są świadomi korzyści jakie mogą wynikać ze współpracy ze szkolnictwem zawodowym. Analizując aktualny stan współpracy zwracają uwagę na jego niedostatki. Zdaniem pracodawców szkoły zawodowe nie prowadzą monitoringu rynku pracy, co nie skutkuje zasilaniem potencjału rynku, ale zwiększonym bezrobociem. W obecnej sytuacji często zdarza się, iż uczniowie nie dokonują świadomego wyboru szkoły zawodowej, natomiast szkoły nie dociekają motywów tych wyborów. Taka sytuacja powoduje, iż absolwenci nie zamierzają podejmować pracy w zawodach, w których się kształcili. Przedsiębiorcy dostrzegają niedoskonałości systemu oświaty w obszarze szkolnictwa zawodowego. Uważają także, że sam wewnętrzny system zarządzania szkołami nie jest skuteczny i nienakierowany na potrzeby rynku.

Nie zawsze zadawalający poziom współpracy szkół zawodowych z biznesem jest efektem złej woli ale braku świadomości w zakresie potrzeb każdej ze stron. W budowaniu współpracy szkoły powinny kierować się także perspektywą biznesową. Niestety potrzeby edukacji i praktyki rozbiegają się. Pracodawcy są w stanie współpracować ze szkołami i nauczycielami zawodu, jednak nie może to być tylko deklaracja jednostronna. Szkoły też muszą pracować nad udoskonalaniem dotychczasowego modelu współpracy, uwzględniając uwarunkowania funkcjonowania przedsiębiorstw w regionie.

Zdaniem pracodawców system informacji o tym czym się zajmują i jaki mają potencjał regionalne szkoły zawodowe jest bardzo słaby. Nie ma konkretnie wypracowanego systemu komunikacji na potrzeby pracodawców, uczniów i rodziców. Pracodawcy nie wiedzą zbyt wiele na temat szkół zawodowych w regionie. Nie znają oferty kształcenia.

Jeżeli aktywność promocyjna szkół jest teraz widoczna, to w opinii przedsiębiorców jest to działanie tymczasowe. Pieniądze na promocję pochodzą z funduszy unijnych, co oznacza, że tego typu działania mogą być mniej intensywne w przyszłości.

Zdaniem pracodawców w wielu sytuacjach to właśnie oni przejmują inicjatywę w zakresie konieczności modyfikacji programów kształcenia oraz doskonalenia praktyk zawodowych. Realia gospodarcze mają także wpływ na to jak postrzegane są szkoły zawodowe. Nie dostrzega się tego, iż praca w określonych zawodach jest przyszłościowa i łączy się z wysokimi zarobkami. W szkołach zawodowych kładzie się słaby nacisk na naukę języków obcych, znajomość których jest ważną umiejętnością każdego pracownika także fizycznego.

Ważnym wyznacznikiem współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi a przedsiębiorstwami są praktyki zawodowe. Istnieją dwa podejścia przedsiębiorców do systemu praktyk. Zgodnie z pierwszym obecny system sprawdza się. Dotyczy to firm, które np. w pracach sezonowych, cyklicznych wykorzystują obecność uczniów. Drugie podejście dotyczy firm, które podczas praktyk inwestują w pracownika, w jego wiedzę. Uważają, że istniejący system powinien w pewien sposób eksponować i zabezpieczać ich wkład włożony w zwiększenie poziomu umiejętności ucznia. Firmy uważają, że system praktyk powinien być ulepszany, pod kątem organizacji jak i finansowania. Programy praktyk nie są często dostosowane do realiów przedsiębiorstw, w których są realizowane. Sposób realizacji praktyk powinien być modyfikowany, każdorazowo urozmaicany. Dobrze zrealizowane praktyki sprzyjają rekrutacji dobrych pracowników, budują też pierwsze relacje młodych ludzi z firmą. Pracodawcy liczą na pracowników w pełni wyposażonych w kompetencje nie tylko twarde, ale przede wszystkim miękkie i są w stanie wspierać najlepszych, głównie poprzez aktywną kooperację ze szkołami. Nie wszystkie spośród zaproszonych firmy otrzymały propozycję realizacji praktyk przez uczniów szkół zawodowych. Zdaniem pracodawców ważne z ich punktu widzenia jest utworzenie bazy uczniów i specjalności. Wtedy przedsiębiorcy mieliby wybór, a praktykanci byliby rzeczywiście potrzebni. Przedsiębiorcy oczekują od szkół współodpowiedzialności za ukształtowanie absolwenta. Stworzenie bazy najlepszych absolwentów oraz polecanie ich do pracy byłoby formą takiej współodpowiedzialności.

Reasumując, barierami ograniczającymi zdolności kooperacyjne szkolnictwa zawodowego z punktu widzenia pracodawców są:

- System nauczania zawodowego w zbyt małym stopniu oparty na praktycznym systemie kształcenia,
- Niska elastyczność szkół zawodowych w procesie dostosowywania się do zmian w otoczeniu biznesowym,
- Niezadowalający system upowszechniania informacji o osiągnięciach, wyróżniających kompetencjach szkół zawodowych oraz zdolnych absolwentach wśród lokalnego biznesu,

- Kształtowanie profilu absolwenta szkoły zawodowej, nie do końca wyposażonego w pożądany zestaw kompetencji miękkich związanych z ciągłym dążeniem do doskonalenia swoich umiejętności, zdolnością pracy w zespole, umiejętnościami komunikacyjnymi,
- Niedostatecznie wysoki poziom wiedzy szkół zawodowych na temat lokalnego rynku pracy oraz gospodarki.

Przedsiębiorcy pomimo krytyki dostrzegają także duży wkład szkół w rozwój szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim. Doceniają ich starania związane z poprawą wizerunku analizowanego typu szkół. Sami podkreślają, iż rozwój tej sfery kształcenia jest często powiązany z ich rozwojem jako przedsiębiorstw i pracodawców, ponieważ mają dzięki temu dostęp do potencjalnych pracowników. Na rynku pracy można spotkać absolwentów liceów. Z punktu widzenia pracodawcy trudno jest określić ich kompetencje, a ich wprzężenie w proces zatrudnieniowy może okazać się bardziej ryzykowne. Często bowiem traktują oni stanowisko pracy przejściowo i nie integrują się z firmą.

Przedsiębiorcy wskazują, iż mimo tego, iż region jest postrzegany jako zapóźniony i mało innowacyjny, to jest także rozpoznawalny jeżeli chodzi o rozwój niektórych branż. To właśnie one (branża budowlana, spożywcza, maszynowa, informatyczna) są wsparte rozwojem szkolnictwa zawodowego. W opinii pracodawców ważną rolę pełnią instytucje, których zadaniem jest uzupełnianie systemu edukacyjnego w zakresie kształcenia zawodowego. Przedsiębiorcy mają tu na uwadze zrzeszenia świadczące pomoc w pozyskiwaniu pracowników o szczególnych umiejętnościach, często unikatowych z punktu widzenia rynku pracy. Dotyczy to Izby Rzemieślniczej, ZDZ-ów.

Przedsiębiorcy podkreślają, iż absolwenci szkól zawodowych są poszukiwaniu na rynku pracy.

Firmy, które się rozwijają są w stanie podejmować działania związane z partycypacją w kształceniu przyszłych pracowników. Są inicjatorami takich przedsięwzięć. Niektóre ze szkół, silnie współpracujące ze szkołami wychowują sobie pracowników, wybierają najlepszych absolwentów. Jak pokazują doświadczenia, pracodawcy angażują się we wspieranie szkół zawodowych nawet jeżeli z punktu widzenia Urzędu Miasta ich funkcjonowanie jest nieopłacalne (przykład ZSZ nr 5). Właściwe funkcjonowanie szkolnictwa zawodowego jest uzależnione od właściwej kooperacji szkół, samorządu i pracodawców.

Pracodawcy, mają też pozytywne doświadczenia we współpracy ze szkołami zawodowymi, jednak ich zdaniem relacje powinny być one jeszcze bardziej doskonalone. Przyznają też, że nieodpowiedzialni są pracodawcy, którzy nie wykorzystują czasu przeznaczonego na praktyki we właściwy sposób i nakazują wykonywanie uczniom prac, które nie są z punktu widzenia ich umiejętności ważne. Takie zachowanie może mieć wpływ na negatywne postrzeganie danej firmy. Niektóre z przedsiębiorstw podkreślają, że mają ze szkołami podpisane umowy długoletnie, co też świadczy o poprawności relacji.

Spojrzenie pracodawców i przedstawicieli sektora edukacji, jeżeli chodzi o istotę funkcjonowania szkół zawodowych jest zasadniczo różna. Ważniejsze jest jednak , iż wolą obydwu stron jest podejmowanie wspólnego wysiłku na rzecz zmiany wizerunku szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim.

Wybrane cytaty:

Jest jeszcze coś takiego, że szkoły zawodowe nie uczą tak zwanej pracy w zespole. Często młodzi pracownicy nie umieją przekazać zadania albo przejąć zadania poprzednika. Jest jakaś pseudo rywalizacja, a nie ma zasad podstawowej ludzkiej współpracy.

Nasze przedsiębiorstwo od lat współpracuje z dwoma szkołami zawodowym: zespołem Szkół Zawodowych Nr 5 im. Gen I. Prądzyńskiego w Białymstoku oraz Zespołem Szkół Budowlano-Geodezyjnych im. Stefana Władysława Bryły w Białymstoku. Współpraca układa się dobrze. Jako firma stwarzamy możliwość odbywania zajęć praktycznych uczniom obu wymienionych szkół. Niektórzy absolwenci szkół średnich odbywają w naszej firmie praktyki zawodowe już jako studenci Politechniki Białostockiej.

Odpowiednie wykształcenie, wiedza, predyspozycje do pracy na danym stanowisku są potencjałem pracowników. Również zaliczamy do nich doświadczenie zawodowe (uzyskane w toku kształcenia). Ważny jest potencjał absolwenta i jego kompetencje. Umiejętności powinien zdobyć podczas odbywania praktyk zawodowych, aby później móc je doskonalić i szlifować w dalszej pracy.

Każde stanowisko jest specyficzne, każda firma jest specyficzna i na każdym stanowisku pracuje się inaczej. Jedyną rzeczą jaką powinien mieć każdy absolwent to chęć.

Ważna jest postawa i to też jest uważam główne zadanie dla szkoły. Ważne jest aby kształtować odpowiedzialną postawę wobec pracodawcy, bo najczęściej spotykamy się z tym, że jest to postawa roszczeniowa. Ktoś kładzie im do głowy takie rzeczy, że oni skończą taką szkołę, to będą specjalistami, będą tak atrakcyjnymi kandydatami dla pracodawcy, że bez problemu znajdą pracę. Pewnie czasem tak jest, ale to wcale nie oznacza, że jeżeli mamy te twarde kompetencje, a nie ma właściwej postawy, właściwych kompetencji miękkich, chęci, współpracy z ludźmi, to zatrzymamy się w firmie na dłużej. My na przykład eliminujemy z zespołu ludzi którzy, mimo twardych kompetencji rozbijają nam cały zespół. Nie można generalizować, bo zdarzają się osoby otwarte, chętne do współpracy. Być może czasem sytuacja materialna im nie pozwala, żeby rodzice finansowali ich dalszą edukację. Mam teraz taką osobę, która jest na stażu z Powiatowego Urzędu Pracy i cały czas dopytuje o zapomogę, raz że dojazd do firmy jest niedogodny, utrudniony a dwa, że te pieniądze z Powiatowego Urzędu Pracy są małe. Ale generalnie on się sprawdza jako pracownik.

Takiego prawdziwego szkolnictwa zawodowego nie ma. Jest coś na wzór szkolnictwa zawodowego.

W pewnym momencie na terenie szkoły odzieżowej podęto kilka rozpoznawalnych działań promocyjnych. To jest fajne. Poprzez takie działania pokazujemy młodzieży, że zawód odzieżowca może być też ciekawy. Są pokazy mody, sami uczniowie je organizują. Oczywiście producenci, chociażby bieliźniarscy, z regionu to wszystko wspierają, poza tym jest też dofinansowanie z Unii. W związku z tym mamy obligatoryjny obowiązek do udziału w tym, przedsięwzięciu, tylko pomyślmy co będzie jak te pieniądze unijne znikną? Czy chęć do działania zostanie, czy zaniknie razem z pulą pieniędzy?

Z Zespołem Szkół Zawodowych Nr 5 im. Gen. I. Prądzyńskiego w Białymstoku na każdy rok szkolny zawierana jest umowa w celu odbycia zajęć praktycznych. W roku szkolnym 2013/2014 praktyki odbywały się w zawodach takich jak: murarz-tynkarz, technolog robót wykończeniowych w budownictwie, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie. W związku z zawartą umową zakład pracy zapewnia:

- *stanowiska szkoleniowe wyposażone w niezbędne urządzenia, sprzęt, narzędzia, materiały i dokumentację techniczną uwzględniające wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy,*
- *pomieszczenia do bezpiecznego przechowywania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej oraz dostęp do urządzeń higieniczno-sanitarnych,*
- *sporządza w razie wypadku podczas praktycznej nauki zawody dokumentację powypadkową,*
- *nadzór pedagogiczny nad realizacją i przebiegiem praktycznej nauki zawodu.*

Zajęcia praktyczne przebiegają zgodnie z programami nauczania i odbywają się na budowie. Ze strony zakładu pracy w celu zapewnienia właściwego nadzoru pedagogicznego, począwszy od roku szkolnego 2007/2008 do dnia dzisiejszego, jest zatrudniona osoba, posiadająca uprawnienia pedagogiczne, celem odpowiedniego zapewnienia uczniom praktycznej nauki zawodu. W każdym roku szkolnym korzystają z zajęć praktycznych trzy klasy. Zajęcia trwają po 6 godzin lekcyjnych. Zajęcia dla klas I i II odbywają się raz w tygodniu, dla kas II dwa razy w tygodniu."

Z Zespołem Szkół Budowlano-Geodezyjnych im. Stefana Władysława Bryły w Białymstoku od wielu lat zawierane są dwojakiego rodzaju umowy o praktyczną naukę zawodu. Jeden rodzaj umowy dotyczy umów zawieranych na cały rok szkolny. Wówczas uczniowie przebywają na budowie co najmniej jeden lub dwa razy w tygodniu. Drugi rodzaj dotyczy umów zawieranych na okres jednego miesiąca - maja. Wtedy uczniowie codziennie przebywają na budowie. W obu przypadkach zajęcia praktyczne są realizowane zgodnie z programami nauczania dla zawodów: technik budownictwa, murarz-tynkarz."

Nasze przedsiębiorstwo w obecnym czasie nie odczuwa potrzeby zmian w zakresie systemu praktyk."

Wydaje mi się, że przede wszystkim trzeba ustalić jakieś jasne zasady współpracy i tego, że firma jest po to żeby przynosić zysk. Firma musi widzieć realne korzyści dla siebie biorąc pod opiekę takie osoby. I tu się zdarza, że bierzemy pod opiekę kogoś, poświęcamy mu czas i okaże się, że nauczona już czegoś osoba może przejść do konkurencji. Wydaje mi się, że jest

to duży obszar działań. Chodzi o to, aby dwie strony mogły zaproponować jakieś działania opłacalne dla obu stron.

Chodzi też o to, żeby było wiadomo kto jest kim. Czy szkoły są dla przedsiębiorców czy przedsiębiorcy dla szkół? Szkoła musi mieć jasny głos, trzeba głośno mówić, że jak uczeń kończy szkołę, to musi mieć gwarancję znalezienia pracy. Musi mieć do niej szacunek. Musi też wiedzieć, że słaby absolwent na rynku pracy się nie odnajdzie.

W firmach praktyka jest oceniana przez osoby, które w przedsiębiorstwie sprawują bezpośrednią opiekę nad uczniami. Nie jest osoba absolutnie ze szkoły, bo w szkole niejednokrotnie uczniowie mieli czwórki i piątki z przedmiotu zawodowego, a u nas jeżeli było bardzo dużo nieobecności to oceny były bardzo niskie. Wydaje mi się, że ocena z praktyki to jest bardzo ważna informacja dla osoby, która prowadzi rekrutację. Mamy taki system, że zatrudniamy absolwentów, osoby które miały u nas praktyki. Robię sobie zawsze zestawienie ocen i obecności na zajęciach, a potem zestawiam z tym, co się u nas dzieje. Często wychodzi, że w szkole uczeń jest w takim dobrym świetle przedstawiony, a u nas wychodzi coś zupełnie innego. I racje ma pracodawca mówiąc, że on się do tego nie nadaje. To jest bardzo istotne. Poza tym mamy taki system, który już funkcjonuje dwa lata „Akademia Budowlana". Prowadzimy to ze względu, żeby upowszechnić naszą technologię budowania domów. Współpracujemy z dostawcami materiałów budowlanych.

Szkoła wykazuje słabe chęci, żeby eksponować stronę praktyczną. Trzeba takie zajęcia umiejscowić w harmonogramie. Chodzi o to, żeby ktoś przyjechał, spotkał się z tymi uczniami, żeby ich w odpowiedni sposób zachęcił, żeby oni faktycznie wiedzieli, po co podjęli naukę na danym kierunku. Ważne jest, aby uczniowie mieli świadomość, że po tej zawodowej szkole będą mieli jakąś satysfakcję z tego, że ich osiągnięcia będą ważna dla przyszłego pracodawcy.

Z młodzieżą trzeba umieć rozmawiać. W szkołach coraz mniej jest mentorów, takich osób, młodych nauczycieli, których praca nie polega tylko na ocenianiu. Chodzi o to, aby ukierunkowywać młodzież według maksymy: nie dostaniecie odpowiedzi jeżeli nie zadacie pytania.

Uważam, że błędem jest płacenie opiekunom a nie firmom. Szkoły płacą opiekunom za nadzór u pracodawcy.

Mój kierownik, który też sprawuje opiekę nad tymi młodymi ludźmi, dzieli się wiedzą i poświęca swój czas. Czas jest cenny.

Płacić powinien pracodawca, a nie szkoła. W pewnym momencie kierownik opiekun praktyk może zatracić realia - nie będzie już wiedział czy o jest moim pracownikiem, czy pracownikiem szkoły. Ja wymagam od niego czegoś innego. Ja wymagam, żeby on przede wszystkim dobrze działał w firmie. To jest podstawowe jego działanie. Za to mu płacę. Jeżeli

dobrze prowadzi tą praktykę, z korzyścią dla firmy to ja mu za to płacę. Nie może być tak, że on jest dodatkowo od kogoś uzależniony. Umowa jest podpisana ze mną, to ja przeprowadzam praktykę.

Program praktyk jest czasem rozbieżny z tym co można zrobić w firmie. My chcemy, aby posiedli oni jakąś konkretną, przydatną umiejętność. Praktyka ma im się do czegoś przydać.

Jest też tak, że podpisujemy inny program a realizujemy inny. Tylko po to, żeby w papierach się zgadzało.

Myśmy ufundowali uczniom nagrody pieniężne. Wzięliśmy pod uwagę liczbę obecności i ogólne wyniki. Było to całkowicie niezależne działanie firmy. Ci młodzi ludzie naprawdę bardzo fajnie podeszli do rywalizacji. Oczekiwałabym, żeby pracownicy podchodzili do pracy w taki sposób. Byłam naprawdę zszokowana, że w taki sposób można podejść do praktyk. Pytaliśmy też na koniec z czym wychodzicie po tych praktykach i oni wymienili konkretnie po jednej rzeczy. Nie mówili ogólnie. Dla nas to jest bardzo dużo. My też wykorzystaliśmy ich do swoich celów. Obie strony zyskały.

Trzeba wyjść z definicji, że szkoła uczy, a pracodawca pracuje. To znaczy, on może uczyć ale nie na zasadzie przyuczenia, on nie może barć takiej całkowitej edukacji na siebie. Mi się na przykład nie podoba to, że szkoła obciąża pracodawcę nauką praktyczną. Powinien ze strony szkoły być jeszcze opiekun merytoryczny. On powinien sprawować taki nadzór nad młodzieżą. Mnie się na przykład, nie podoba to, że pracodawca ma nauczyć. Po co są szkoły?

Ale jeżeli ktoś przyjdzie z opiekunem, to nie wiem czy się z tego nie stworzy wycieczka po zakładzie. Jeżeli są takie wymogi, to robimy uprawnienia pedagogiczne i on uczy tych młodzież. To też jest wymiana wzajemna, bo ci uczniowie też są w przedsiębiorstwie potrzebni. Oni wiedzą, że jeśli się sprawdzą, będą okazywać chęć nauczenia się czegoś mogą znaleźć zatrudnienie. Uczniowie też są różni. Niektórzy uchylają się od obowiązków, pytają kiedy przerwa. Są różne przypadki. My zatrudniamy osoby w trakcie praktyk, też na umowę zlecenie.

Wyraźnie mówię uczniom: jeżeli przyjdziecie do nas na praktyki bezpłatne, to w ich okresie udostępnimy wam pracownie, miejsce pracy. Nauczymy was pewnych rzeczy i później zamiast szukać na rynku pracy osób wykwalifikowanych w sezonie możemy zatrudnić was młodzież. Wiem, że są też są wśród młodych praktykantów są osoby, które weszły w środowisko pracy, sprawdziły się. Wiem, że są usatysfakcjonowane, bo to jest ich część drogi zawodowej i niektórzy z nich potrafią to docenić. Po prostu widzą jak wygląda zwykła prozaiczna rzeczywistość w przedsiębiorstwie.

Dobre osoby zapadają w pamięć kierownictwu i kontakt z nimi jest stały. Nawet sami do nas dzwonią w wakacje z pytaniem czy jest jakaś praca, bo chcieli by zarobić. Dla nich to też jest jakaś forma pożytecznego spędzania czasu.

Potencjałem pracowników są zdolności, możliwości, predyspozycje, kompetencje i umiejętności. Ważny jest potencjał absolwenta i jego kompetencje. Umiejętności powinien zdobyć podczas odbywania praktyk zawodowych, aby później móc je doskonalić i szlifować w dalszej pracy. Osoba powinna być kreatywna, pracowita, przejawiać inicjatywę i posiadać wiedzę z zakresu szkoły.

Moim zdaniem najważniejsze są: obowiązkowość, zaangażowanie, chęć pracy i dążenia do celu.

Zawsze tym młodym ludziom mówię, że słuchaj musisz się rozwijać. Na każdym stanowisku, w każdej pracy, chodzi o to żeby mieć w sobie tą ciekawość życia. On dzisiaj to robi, to mu dobrze wychodzi, a co on będzie robił jutro? Ta ciekawość prowadzi do rozwoju osobistego, nie jako pracownika, ale jako człowieka. Jak człowiek się rozwija, to jest dobrym pracownikiem.

Na spotkaniach zawsze mówię do tych młodych ludzi: wy nic nie musicie. Wy w ogóle nie musicie chodzić do szkoły ponadgimnazjalnej, bo tylko gimnazjum jest obowiązkowe, ale może warto. Ja chcę pokazać dlaczego warto. To jest uważam zadanie pracodawców żeby to właśnie pokazać. Jesteś wolnym człowiekiem masz wybór.

Jak nauczyciel mówi musisz iść na praktykę, to im się ciśnie „ja wcale nic nie muszę". Wydaje mi się, że tym młodym ludziom trzeba uświadomić to, że taki zawód to wybór na całe życie. Potrzebny jest pracownik, który przez wiele lat być może będzie wykonywał tą samą czynność, a tego osoby młode nie świadomości. Muszą wiedzieć, ze trzeba będzie iść za postępem i być może wszystkiego się uczyć na nowo. Trzeba chcieć się rozwijać. Po pięciu latach na jednym stanowisku spada wydajność pracownika.

Jeśli chodzi o profil absolwenta, to powinien on po ukończeniu szkoły zawodowej musi mieć podstawy funkcjonowania w danej branży, ale też jest ważne żeby miał chęć się uczyć. Bardzo ważna jest kultura osobista, nawet dbałość o wizerunek zewnętrzny. Dla przykładu w zawodzie kelnera nie można nosić jakichś dziwnych rzeczy typu tatuaże, kolczyki.

Ale szkoła też chyba nie uświadamia tego, że ważna jest podstawowa higiena, czy kultura typu „dzień dobry". Kindersztuba też jest ważna. To niestety nam gdzieś umyka. Ważna jest tutaj rola rodziców. Nie możemy zwalać wszystkiego na szkołę.

Jeśli chodzi o profesje kelnera, to wiadomo że ważny jest „savoir vivre, ale trudno żeby w kształceniu budowlańca uczyć „savoir vivre". Ale generalnie kultura osobista jest pożądana.

Szkoły powinny zapewnić zdobywanie doświadczeń zawodowych w okresie wakacyjnym (również za granicą). Powinny angażować uczniów w życie społeczności szkolnej, wolontariat. Powinna być zagwarantowana opieka doradcy zawodowego.

Wydaje mi się, że misją szkoły jest wykształcenie, nauczenie, dostarczenie odpowiedniej jakości kompetencji po to, aby uczeń mógł znaleźć zatrudnienie w przyszłości. Jest to także kwestia tego, czy szkoła potrafi porozumieć się z pracodawcą. Jeżeli ten proces będzie skuteczny to , uczeń może osiągnąć sukces. Ważne, żeby absolwenci znaleźli pracę w regionie, a nie za granicą.

Wydaje mi się, że kluczem do sukcesu jest monitoring tego, co się dzieje z absolwentem już po. Druga ważna rzecz to udostępnianie bazy danych dla pracodawcy i informować o dobrych absolwentach. Ważna jest współpraca.

Ważne jest eksponowanie sukcesów młodych ludzi. Zachęcanie ich do podejmowania różnych przedsięwzięć. Dobrym przykładem jest tutach chłopak od rękawicy.

Rola nauczyciela przedmiotów zawodowych w szkole zawodowej polega także na umiejętności współpracy z praktyką.

Czasami wystarczy pięć minut rozmowy kwalifikacyjnej z takim absolwentem i widać, że nic z tego nie będzie. Wystarczy zapytać o oczekiwania. Bardzo dużo młodych osób jest roszczeniowo nastawionych do pracodawcy i to jest kłopot.

Czasami pierwsze wrażenie jest bardzo mylne. Osoba tuż po szkole, która zapowiadała się bardzo przeciętnie, okazała się być świetnym kucharzem.

Bardzo ważną rzeczą jeśli chodzi o szkoły, jest to, że gdyby szkoły promowały tych swoich absolwentów na zasadzie polecenia. Pracodawcy chętnie korzystaliby z rekomendacji. Często sami zapytujemy naszych pracowników o dane osób, które moglibyśmy zatrudnić. Ci, którzy przyjdą na rozmowę to wiadomo, że są z polecenia i starają się pokazać z jak najlepszej strony. Większym wysiłkiem dla nas są osoby z zewnątrz osoby, o których my nic kompletnie nie wiemy. Gdybyśmy mieli poparcie szkoły, która brała by odpowiedzialność za polecenie wtedy było by lepiej.

Liczmy na to, że w perspektywie kilku lat te nasze głosy zostaną wysłuchane i będziemy dostawać takiego pracownika.

W modelu zachodnim, fakt tego, że uczniowie danej szkoły podejmują pracę w firmie, z którą szkoła współpracuje, jest dla niej wyróżnieniem. Opiekują się absolwentem do końca. W naszym przypadku teoretycznie można by oczekiwać tego samego. Jakby szkoła zawodowa bardziej się starała i z nami rozmawiała i rzeczywiście interesowała losem absolwentów, to w środowisku miałaby zdecydowanie większa rangę.

5.3. WIZERUNEK SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W BUDOWANIU RELACJI POMIĘDZY SFERĄ EDUKACJI I PRAKTYKI GOSPODARCZEJ

Realizacja celów badania pt. „Analiza sytuacji szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim" wymagała bezpośredniego skonfrontowania opinii zasadniczych grup interesariuszy procesu, jakimi są pracodawcy, przedstawiciele kształcenia zawodowego oraz instytucji rynku pracy. Badania FGI potwierdziły rozbieżność stanowisk, co do wizerunku szkolnictwa zawodowego w opinii oferentów usług edukacyjnych oraz ich odbiorców, czyli przedsiębiorców. Poza tym, w zamyśle Wykonawcy badań, było uchwycenie jak najszerszego kontekstu analizowanej problematyki oraz podkreślenie walorów implementacyjnych podejmowanych badań.

W tym celu posłużono się debatą oksfordzka jako metodą badawczą (patrz rozdział 1). Zainteresowanie udziałem było duże. Pokazało znaczenie analizowanego problemu oraz duże zainteresowanie problematyką. Teza debaty brzmiała: „Szkolnictwo zawodowe sprzyja rozwoju rynku pracy w województwie podlaskim". Za prawdziwością tak sformułowanej tezy opowiedzieli się eksperci reprezentujący regionalne szkolnictwo zawodowe, oponentami byli pracodawcy, posiadający doświadczenie we współpracy ze szkolnictwem zawodowym oraz zatrudniających absolwentów tego typu szkół.

Ważny głos w dyskusji miała również publiczność, wśród której znaleźli się poza reprezentantami szkół zawodowych i pracodawców także przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy, Przedstawiciele Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży oraz absolwenci szkół zawodowych. Po każdej rundzie wypowiedzi eksperckich publiczność miała także prawo do zadawania pytań oraz krótkiego komentowania wypowiedzi eksperckich.

Wypowiedzi zwolenników tezy debaty oksfordzkiej:

Zastanawiając się co tutaj dziś powiem, przejrzałem sobie portale oferujące pracę, czy też portale dla szukających pracy. W związku z tym, że reprezentuję szkołę kształcącą głównie w zawodach elektryk przeanalizowałem dziś jeden z ogólnopolskich portali oferujących pracę dla zawodu elektryk. Ofert pracy pojawiło się 330. Zgadnijcie Państwo ile dotyczyło województwa podlaskiego? Było ich 7, ale to były oferty skierowane do przedstawicieli grup zawodowych traktowanych ogólnie. Jaki tu dostrzegamy związek - albo przedsiębiorcy nie potrzebują pracowników, albo nasi absolwenci są tak dobrzy, że są od razu rozchwytywani. Innego wniosku wyciągnąć nie można. Chociaż pewnie można, bo jednak dwa nasuwają się od razu. Absolwenci o wykształceniu średnim zawodowym po pierwsze mają pewne przygotowanie do zawodu, po drugie jeśli są to szkoły typu technikum, przygotowanie również do matury, a konsekwencji na studia. Co świadczy o tym, że szkoła dobrze pracuje, oczywiście z punktu widzenia społeczeństwa? Są dwa elementy mówiące o tym czy szkoła dobrze spełnia swą rolę. Są to wyniki egzaminów zewnętrznych. W naszej szkole na poziomie egzaminów maturalnych są to wyniki rzędu 90 do 100% zdawalności w zależności od roku, jak również wyniki egzaminów zewnętrznych zawodowych, egzaminów przygotowywanych centralnie dla wszystkich szkół w Polsce. Tutaj mogę się pochwalić, że w tym roku (2014) w zawodzie technik informatyk mieliśmy trzecie miejsce w Polsce, technik elektryk szóste miejsce

w Polsce. Myślę że ci absolwenci, którzy od nas wychodzą spełnią oczekiwania przedsiębiorców. Oczywiście nie będzie tak, że absolwent technikum czy zasadniczej szkoły zawodowej trafi do przedsiębiorcy i będzie mógł pracować na każdym stanowisku, ale myślę, że nasi absolwenci są przygotowani do tego, aby podjąć pracę.

Reprezentuję szkolnictwo w branży mechanicznej i samochodowej. Żeby dobrze kształcić na potrzeby pracodawców, stawimy na współpracę z nimi. Jak to rozwiązujemy? Po pierwsze doskonalimy bazę. Pozyskujemy fundusze w ramach projektów unijnych, dzięki temu nasze stanowiska pracy w coraz większym stopniu odpowiadają stanowiskom u pracodawcy. Poza tym dodatkowe stawiamy na dodatkowe umiejętności. Każdy pracodawca, który jest na spotkaniach wymaga dodatkowych kwalifikacji. Bierzemy to pod uwagę. Wyposażamy w kursy na spawaczy, prawo jazdy, operatora wózków widłowych. Oferujemy dodatkowe kursy operatorów obrabiarek sterowanych, na które jest zapotrzebowanie. Poszerzamy ramy współpracy z pracodawcami także w obszarze inwestycyjnym. Podam przykład z zeszłego roku, gdy branża samochodowa dała nam sprzęt na 120 000 zł, za kolejne sześć zaoferowała nam sprzęt kolejny diagnostyczny. Realizujemy siedem nowoczesnych szkoleń. Nauczyciele przyjeżdżają z całej Polski i w celu doszkalania uczniów, ale także podnoszenia kompetencji nauczycieli. Nowy projekt realizujemy we współpracy z branżą napraw blacharsko-lakierniczych, z firmą niemiecką. Reprezentanci tej firmy też będą wyposażać i też będą szkolić. Ostatnio do współpracy pozyskaliśmy firmę z branży mechanicznej, która będzie wyposażać nas w nowoczesną pneumatykę, hydraulikę oczywiście w ramach swoich środków. Jeśli chodzi o naszych absolwentów, to kończą oni klasy zasadnicze w okresie kwiecień-czerwiec. Przedstawiciele różnych firm, tu z lokalnego rynku pracy przyjeżdżają bezpośrednio do nas i oferują im pracę. Jeśli nasi absolwenci spełniają oczekiwania, bo mają określone umiejętności, i akceptują kwestie płacowe, to są zatrudniani. Nauczyciele w celu doszkalania się wyjeżdżają też do Anglii. Wczoraj na przykład wróciła grupa ośmiu nauczycieli, którzy przez tydzień zwiedzali szkoły i firmy w Wielkiej Brytanii. W czterech z tych firm spotkali naszych absolwentów, którzy dwa lata temu skończyli naszą szkołę. Pracują w biurach konstrukcyjnych, opracowujących dokumentację techniczną.

Mam zaszczyt reprezentować nasz zespół szkół i w nawiązaniu do tezy chciałabym zaznaczyć, że zarówno dyrekcja jak i nauczyciele z naszej szkoły, nie tylko dążą do tego, żeby zaspokoić potrzeby pracodawców, ale idziemy znacznie dalej. Zgodnie z zasadą marketingu chcemy zachwycić, aby nasz uczeń a także absolwent osiągnął sukces zawodowy. W jaki sposób to realizujemy? Przede wszystkim kładziemy nacisk na kształcenie praktyczne. Bazujemy na podstawie programowej, ale nie tylko. Współpracuję jako doradca zawodowy z Podlaskim Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych i otrzymuję regularne raporty. W ramach obserwatorium zostały opracowane na potrzeby naszych trzech głównych zawodów - ekonomista, handlowiec, technik hotelarstwa, profile zawodowe. Tam konkretnie są sprecyzowane profile zawodowe i umiejętności pożądane przez pracodawców z naszego rynku podlaskiego. Nasza kadra bardzo silnie nad tym pracuje, na przykład tworząc nowe programy we współpracy z pracodawcami. Właśnie podam przykład sprzed chwili - w hotelu Branickim trwają zajęcia warsztatowe, praktyczne prowadzone przez właściciela hotelu dla 35 -

osobowej grupy naszych przedstawicieli. Nauczyciele mimo, tego że są ferie, razem uczą się tych umiejętności praktycznych na kursie wraz z uczniami. Ponadto zostały opracowane programy praktyk zawodowych dodatkowych, oprócz tych co są w programie, znajdują się dodatkowe praktyki 50-cio godzinne. 70 osób właśnie rozpoczęło ich realizację. Rozpoczęte zostały również staże zawodowe 150-cio godzinne dla 60 osób. Są płatne zarówno dla pracodawców jak i uczniów. Kolejnym przykładem jest duże zaangażowanie nauczycieli w naukę przedmiotów zawodowych. Realizujemy program związany z doskonaleniem umiejętności praktycznych nauczycieli. Wyjeżdżają oni często do innych miast czy też za granicę do przedsiębiorstw i przenoszą swoje doświadczenia na grunt naszej praktyki gospodarczej.

Myślę, że teza nie została do końca właściwie sformułowana, ponieważ za system kształcenia nie odpowiadamy ani my tutaj siedzący, ani władze lokalne. System kształcenia tworzą władze centralne. W związku z tym mogę tylko odnieść się do tego, czy my w tym systemie się odnajdujemy, tak aby czynić zadość oczekiwaniom pracodawców. To, że wśród absolwentów szkół w tym również zawodowych, jest duży procent bezrobotnych nie jest winą szkoły, że ona źle kształci. Trudność polega na tym, że ci absolwenci nie mogą znaleźć pracy tu w regionie, czy nawet poza nim. Zmuszeni są emigrować na przykład za granicę. Ze swojej strony, my w szkołach duży nacisk kładziemy na kształtowanie postaw przedsiębiorczych u młodych ludzi, po to żeby oni kończąc szkołę mogli sami dla siebie, albo jeszcze dla innych osób stworzyć miejące pracy. Powiedzmy sobie szczerze, niewiele jest firm, które poszukują absolwentów, chociaż uważam, że moja szkoła jest dobra i dobrze kształci, szczególnie, że jesteśmy jedyną w regionie szkołą z branży drzewnej i to jest dla nas wiodący kierunek. O dziwo nie zrozumiałym jest czasami bark chęci, woli gimnazjalistów do nauki w tym kierunku. To jest kwestia mody.

Tyle słów padło o systemie, więc ja postaram się ustosunkować do tych wypowiedzi. Nasi absolwenci nie są zawężeni w umiejętnościach, w które są wyposażani. Jeśli chodzi o zmiany, które zaszły od września 2012 roku, czyli w nowym systemie kształcenia, to tutaj podstawa programowa została zdefiniowana w formie jednostki efektów, czyli konkretnej umiejętności, która jest w nas. W temacie egzaminów, to w tej chwili wchodzi część praktyczna, sprawdzająca to, co absolwent rzeczywiście umie. Czy tej części powinno być więcej czy mniej, to już jest odrębny temat. Trzeba to jeszcze raz podkreślić - w tej chwili wchodzi upraktycznienie egzaminów. Jeśli chodzi o szkoły policealne to wcześniej były podbudowy, tak jak w szkołach artystycznych, ale one zginęły. Szkoły zawodowe są jednak dobrym gruntem dla takiego kształcenia. Na początek mogę podać taki przykład ze spotkania w naszej instytucji w 2004 roku, gdzie przedstawiciele wyższych uczelni, rektorzy, pracodawcy, przedstawiciele dużych firm, kształcenia ustawicznego, szkół zawodowych narzekali na cały system. W którymś momencie dyrektor szkoły zawodowej zadał proste pytanie: jakich fachowców potrzebujecie? Cykl kształcenia trwa trzy albo cztery lata. Żadna odpowiedź nie padła. Co się okazuje – pracodawcy nie mają sprecyzowanych potrzeb.

Wypowiedzi przeciwników tezy debaty oksfordzkiej:

Odnośnie ofert pracy, ma Pan rację, tak się może zdarzyć w serwisach ogólnopolskich, jeżeli chodzi o poszukiwanie pracy. Wynika stąd, iż z zawodów takich, które są zawodami wykonawczymi bardzo rzadko firmy zatrudniające lokalnie, korzystają z serwisów ogólnokrajowych. Ja w międzyczasie chciałem sprawdzić taką informację w odniesieniu do serwisów ogólnych. W Białymstoku mamy taki serwis bilystokonline.pl , który zawiera bardzo dużo ogłoszeń, bardzo drobnych i tam jest bardzo dużo ogłoszeń o poszukiwaniu pracownika. Niemniej chciałbym żebyśmy wzięli taką poprawkę, w serwisach ogólnopolskich nie szuka się pracowników wykonawczych, dzieje się tak w przypadku bardzo dużych firm i pracowników na kontrakty. Tak więc takie odniesienie przez Pana sformułowane nie jest poprawne. Jeśli chodzi o pracowników, którzy w ogóle są na rynku pracy, którzy są po skończeniu szkół średnich, to statystyki urzędów pracy dotyczące liczby bezrobotnych w tym okręgu na przestrzeni 20stu ostatnich lat pokazuje, że, liczba bezrobotnych w tym przedziale cały czas rośnie. Stąd też na potrzeby tej właśnie grupy kierowane są programy pomocowe ze strony urzędów na zasadzie płatnych staży. Czy szkoły dobrze przygotowują? Ja do tego się odniosę przez pryzmat dwóch moich miejsc pracy. Pierwsze miejsce, w którym funkcjonuję na co dzień, to jest serwis pracatobie.pl i proszę Państwa szukając pracowników wykonawczych, na poziomie dokumentacji nie jesteśmy w stanie określić czy te osoby mają jakieś umiejętności czy nie. Za każdym razem musimy włączyć elementy praktyczne do identyfikacji tych osób. Ja to postrzegam tak, gdyby szkolnictwo modyfikowało system kształcenia, to wtedy moglibyśmy wiedzieć, że dana osoba ma taki zawód i na pewno jest przydatna do jego wykonywania i ma pożądane kwalifikacje. Teraz wypowiem się jako dyrektor personalny firmy - mamy nabór na pracowników, ci którzy się zgłaszają są bardzo mocno niewykwalifikowani. Zdarza się, że na niższe stanowiska techniczne, na przykład do działu serwisu musimy korzystać z rekrutacji zewnętrznej.

Ponieważ współpracuje z jedną ze szkół zawodowych, to na początku muszę powiedzieć, że nasza współpraca bardzo dobrze się zaczęła układać i jest duża wola współpracy ze strony dyrekcji. Ja takiego systemu oczekiwałabym i to, co się dzieje teraz, zaczyna się dopiero właściwie układać. Teza tej debaty mówiąca o tym że szkolnictwo zaspokaja nasze potrzeby, jest na wyrost, bo myślę że rzeczywistość nie zmierza w tym kierunku, a podejmowane przez szkoły działania dopiero zaczynają ku lepszemu zmierzać. Chciałabym zapytać ile zajęć praktycznych mają uczniowie technikum? W tygodniu? No właśnie, trudno to wyliczyć w skali tygodnia. Ja rekrutując osoby na stanowisko monter urządzeń elektronicznych oczekuję od kandydatów podstawowej umiejętności lutowania. Proszę mi wierzyć, że wielu absolwentów techników nie posiada takiej umiejętności w dobrym wydaniu. Od tego są oczywiście wyjątki. Mam teraz cztery osoby na praktykach, które same w ramach programu unijnego się zgłosiły i takie umiejętności posiadają. Przeważnie jak się ktoś zgłasza sam, to ma dobre kwalifikacje. To są rodzynki i my chętnie z ich umiejętności korzystamy. Szkoły często wskazują nam i oferują te osoby, w które warto zainwestować, warto się nad nimi zastanowić. To czego my oczekujemy jako pracodawcy, to zwiększenia czasu poświęcanego rozwojowi umiejętności praktycznych. To, czego nam brakuje, to jasnego określenia celu i określenia tego, jakie kompetencje po ukończeniu danej szkoły powinien posiadać taki uczeń. Musi być

sformułowana taka deklaracja na początku roku szkolnego, gwarantująca, że uczeń idąc do szkoły, to po trzech latach wyjdzie z określonym bagażem pożądanych przez rynek pracy doświadczeń.

Skoro jest tak dobrze, to dlaczego jest tak źle? Ja wyliczyłam na podstawie danych, że praktyki średnio trwają trzy dni na miesiąc. Nawet jeżeli dwadzieścia dni, to jest to tylko 6% praktyki w stosunku do reszty czasu przeznaczanego na naukę. Na pewno absolwenci są w sposób niewłaściwy przygotowani do swojej pracy. Dlaczego? Właśnie ze względu na praktykę. Oprócz tego mają za małą wiedzę. Generalnie my przedsiębiorcy potrzebujemy tak zwanych wielozawodowców. To znaczy, że jeżeli ktoś jest mechanikiem, to już nie wie jak przykręcić jeden kabelek w maszynie więcej. Od razu są ręce do tyłu, i „ja nie umiem". Nie wszędzie jest tak różowo jak Państwo przedstawiają. Zdarzyło się w mojej karierze, a prowadzę firmę od 20 lat, że przyszedł do mnie spawacz bez uprawnień. Skończył szkołę zawodową a nie miał ukończonego kursu spawacza. Słyszę, że są fajne założenia programowe i miejmy nadzieję, że te owoce założeń programowych będziemy za parę lat zbierać. Jednak prawdę mówiąc, wiemy, że papier wszystko wytrzyma. Ale jak my przedsiębiorcy zadajemy pytanie, ile jest tej praktyki tak naprawdę to odpowiedzi się są do końca jednoznaczne. Chodzi o to, że generalnie przedsiębiorcy, pracodawcy są od tego, żeby podwyższać PKB, to oni wypracowują PKB, które potem idzie między innymi na kształcenie. Jak się nie zapracuje, to potem nie ma co dzielić. PKB wytwarza produkcja, a nie usługi. Nawet handel nie wytwarza tego PKB. Żeby to osiągnąć potrzebujemy prawidłowo wykształconych, postrzegających realnie rynek pracy absolwentów.

Ja chciałbym Państwu opowiedzieć taką krótką historię. Patrzę na problem kształcenia zawodowego z dwóch perspektyw, pracodawcy, który zatrudnia i z perspektywy nauczyciela w zawodzie fizjoterapeuty. Jak patrzę na sposób weryfikacji ucznia, to chyba taką najbardziej rzetelną weryfikacją jest ta stosowana w szkołach artystycznych. Na przykład w szkole muzycznej, taki uczeń już musi mieć pewne zdolności. Natomiast w szkolnictwie zawodowym, to się okazuje w trakcie czy ktoś te zdolności ma czy ich nie ma. Jeśli chodzi o moją dziedzinę, to kiedyś były egzaminy manualne. W tej chwili przyjmowani są wszyscy po szkole licealnej, bez względu na to, czy ktoś ma zdolności manualne czy nie. Widzę pewne niedociągnięcia w sensie organizacyjnym. Często zgłaszają się do nas słuchacze z prośbą o odbycie praktyk - na zasadzie chcę odbyć praktykę, ale nie koniecznie chcę odbyć ją „czynnie". Od samego ucznia zależy ile on tej praktyki zawodowej przejdzie. Gdybym przekraczał przepisy zawodowe i nie był związany etyką medyczną zawodową, to bym podpisał te 300 godzin. Ale tego nigdy nie robę. Na koniec - egzaminy zawodowe, które są przeprowadzane w szkołach medycznych, i z nieznanych dla mnie przyczyn polegają na opisywaniu praktycznych czynności, czyli piszą uczniowie co by zrobili praktycznie w danej sytuacji. Chociaż teraz okazuje się, że jednak coś się zmieniło. A jak to wygląda z drugiej strony. Jeśli przychodzi pracownik, składa CV i jak dzwonię do niego, że potrzebuję kogoś z praktyczną nauką zawodu, i ten pracownik ma pojechać np. do Drezna na obsługę mistrzostw w łyżwiarstwie figurowym, zaraz, natychmiast, to ja zadaję mu pytanie czy jest w stanie to zrobić od razu. I najczęściej jaka jest odpowiedź: Nie!.

Warto sięgnąć do historii, bo ona jest nauczycielką życia. Jeżeli Państwo zerkną na przywileje lokacyjne miast i wsi, które powstały w średniowieczu, to zwrócicie uwagę że tamten władca, który lokował, zwracał uwagę na to, aby lokalna społeczność była dobrze obsługiwana, stąd jak pojedziecie do Krakowa, to zobaczycie ulicę piekarską czy szewską. Wiązało się to z niczym innym jak kształceniem. Teraz kiedy władze oddaliśmy samorządom, to oni zapomnieli, że najgorsza forma zawodowa nie służy społeczeństwu, służy tylko szkole. Przykład, niedaleko tworzy się klasę dla krawców a tylko dlatego że jest kadra nauczycielska. Dzisiaj jest tak, że mamy jedne z najlepszych szkół w kraju, w województwie więc łatwo jest Państwu mówić, że system jest cudowny. Jednak sytuacja wszędzie nie wygląda tak samo. System jest taki sam, jest mało praktyki. A praktyka jest w każdej dzisiejszej wypowiedzi wspominana. Proszę zwrócić uwagę na statystyki WUP, 3000 informatyków, ale kolejne miejsca - murarz, tynkarz, robotnik budowlany, dla każdego zawodu po ok 1000 ofert. Sumując wychodzi tyle samo co informatyków. Praktyka a rzeczywistość, ta zależność, , którą rzemiosło zawsze podnosi. Chodzi o wymiar rzeczywisty a nie na papierze.

Wybrane wypowiedzi publiczności:

OKE przeprowadza egzaminy zewnętrzne miedzy innymi egzamin potwierdzający kwalifikację zawodowe, tak zwany stary egzamin oraz egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, czyli tak zwany nowy egzamin. Jestem przekonana, że właśnie ten nowy egzamin, pomoże Państwu. Będzie otrzymywali pracowników zgodnie z oczekiwaniami. Na czym polega ta zmiana. Przede wszystkim na tym, że podstawa programowa opisuje nie to czego szkoła powinna uczyć, ale czego powinna nauczyć. Mówi o konkretnych rezultatach. To samo przeniesione jest na egzamin zewnętrzny czyli egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Tam egzaminator, który ocenia wykonanie zadania praktycznego ocenia rezultat wykonania zadania. Konkretnie rezultat. I takie nowe podejście do kształcenia zawodowego i jednocześnie do egzaminowania, potwierdzania kwalifikacji w zawodzie jest odzewem na wołanie pracodawców. Przecież szkoły zawodowe po to kształcą młodzież aby z powodzeniem znalazła się na rynku pracy.

Nasza szkoła wyrosła na bazie Centralnego Związku Spółdzielczości. Szkoła kształciła dla rzemiosła a my kształcimy dla usług w obecnej chwili. Chce powiedzieć, że przygotowujemy na potrzeby rynku pracy, ponieważ nie ma takich przypadków, że pracodawca poszukuje naszego absolwenta i ten absolwent nie spełnia oczekiwań. Może gdyby pracodawcy potrzebowali masy absolwentów, to w tej masie potrzeb pracodawców byśmy sobie nie radzili. Musimy też pamiętać, że pracodawca jest dobry dla naszego absolwenta, wtedy kiedy dobrze płaci. Od razu mamy lepszy nabór, lepszego klienta, który może stawiać wymagania. Ale my jako szkoła staramy się kształcić tych, którzy do nas przychodzą i w tym kierunku przygotowujemy. Tych oczekiwań jest mało. Dlatego ja potwierdzam tezę, że my przygotowujemy dobrze, tylko za mało jest miejsc pracy, dobrych miejsc pracy, takich miejsc pracy, w których wiadomo jakie są oczekiwania. Na jakie kwalifikacje jest zapotrzebowanie, gdybyśmy wiedzieli jakie są oczekiwania konkretnych pracodawców co do kwalifikacji, a więc i umiejętności, wymagań to na pewno byśmy im sprostali.

Chciałam się odnieść do tego, czy szkoły wiedzą czego mają uczyć. Doskonale wiedzą, bowiem jest podstawa programowa. To właśnie owa podstawa szczegółowo określa, co uczeń ma umieć, z czym wyjść ze szkoły, jakie rezultaty ma osiągnąć. Ta podstawa programowa określa ile godzin ma szkoła przeznaczyć na naukę, pozwala zaplanować kształcenie w zawodzie, liczbę godzin na praktyczną naukę zawodu. W porównaniu z poprzednim systemem kształcenia tych godzin jest znacznie więcej. Jest to 50% godzin kształcenia praktycznego, przy czym jeżeli wprowadzamy kształcenie modułowe, to może być nawet 100%.

Jestem właścicielką firmy, która jest zakładem pracy, ale też jest instytucją szkoleniową. Uważam, że wbrew temu co tu usłyszałam szkoły dają bardzo solidne podstawy do tworzenia pożądanego przez rynek profilu absolwentów. Niestety jest tak intensywny rozwój nowych technologii, zapotrzebowania na aktualizację wiedzy, a brak jest środków finansowych. Istniej duże zapotrzebowanie aby uzupełniać kwalifikacje absolwentów o to, czego oczekują pracodawcy. Właśnie ja zajmuję się uzupełnianiem kwalifikacji. Osoby które się u mnie dokształcają są to absolwenci uniwersytetu jak również szkół zawodowych z branży kosmetycznej i fizjoterapeutycznej. Znajdują oni pracę w 88%. Uważam, że to bardzo dużo.

Debata oksfordzka potwierdziła, ze pomimo różnic w poziomie oceny wizerunku szkolnictwa zawodowego przez praktykę gospodarczą i sferę edukacji, istnieje nie tylko wola współpracy, ale także perspektywa obustronnych korzyści będących jej rezultatem. Każda ze stron oczekuje:

- absolwenta w pełni wyposażonego w kompetencje i umiejętności pożądane prze rynek pracy,
- zwiększenia praktyczności kształcenia,
- wspierania regionalnego biznesu,
- wzmacniania wizerunku regionalnego szkolnictwa zawodowego.

Tabela 84. Wyniki głosowania w debacie oksfordzkiej

Głosy	Stan początkowy	Runda 1	Runda 2	Runda 3	Runda 4	Runda 5
„za”	6	6	7	8	8	9
„przeciw”	3	3	4	7	7	7
‘nie mam zdania”	11	11	9	5	5	4
Razem	20	20	20	20	20	20

Źródło: opracowanie własne.

Debata pokazała, iż dla uzyskiwania pożądanych rezultatów współpracy niezbędne jest wypracowanie modelu współpracy, opartego na wymianie wiedzy i doświadczeń. Stworzenie takiego systemu wymaga nie tylko zaangażowania każdej ze stron, ale również wymaga zdecydowanego wyjścia poza schemat. Końcowy wynik debaty pokazał, iż postrzeganie szkolnictwa zawodowego nie jest jednoznaczne. Głosy rozłożyły się po połowie, z przewagą jednego głosu po stronie zwolenników tezy, stanowiącej przedmiot kontrolowanej dyskusji (Tabela 84).

5.4. DOBRE PRAKTYKI W ZAKRESIE WSPÓŁPRACY SZKÓŁ ZAWODOWYCH Z PRAKTYKĄ GOSPODARCZĄ – ANALIZA CASE STUDIES

Analiza case studies, poza dokonaniem identyfikacji wyróżniających się szkół zawodowych, miała również na celu określenie ich kluczowych kompetencji. Ważnym elementem tej analizy była również próba oceny kształtowania wizerunku szkoły zawodowej, w oparciu o system upowszechniania informacji o szkole oraz eksponowanie działań na rzecz zwiększania atrakcyjności absolwentów na rynku pracy. Do realizacji zadań badawczych wybrano szkoły, które są uznawane za najbardziej rozpoznawalne, których marki funkcjonują w świadomości potencjalnych uczniów i ich rodziców. Także badania jakościowe wśród przedstawicieli biznesu oraz reprezentantów szkół zawodowych pozwoliły na dokonanie wstępnej weryfikacji opisanych poniżej przypadków.

ZESPÓŁ SZKÓŁ TECHNICZNYCH IM. GEN. WŁADYSŁAWA ANDERSA

Ogólne informacje o szkole:

ZST im. Gen. Władysława Andersa to placówka z tradycjami, funkcjonująca od 1929 roku. W ciągu tych lat mury szkoły opuściło wielu absolwentów. Uczniowie szkoły są stypendystami Prezesa Rady Ministrów RP, Ministra Edukacji i Nauki, Prezydenta Miasta Białegostoku. Wśród nich jest wielu laureatów olimpiad przedmiotowych i konkursów.

Kompetencje wyróżniające:

- Wysoko wykwalifikowana kadra pedagogiczna troszcząca się o prawidłowe i wszechstronne nauczanie i wychowanie.
- Bogata baza szkoły, min.: doskonale wyposażone pracownie przedmiotowe, pracownia zajęć praktycznych, pracownie komputerowe z szybkim dostępem do Internetu, tablice interaktywne, ośrodek kariery, w którym uczniowie ostatnich klas są przygotowywani do startu w dorosłe, zawodowe życie.

Działania na rzecz wzmocnienia kompetencji i umiejętności ucznia:

Uczniowie mają możliwości wszechstronnego rozwoju i poszerzania swoich zainteresowań poprzez udział w zajęciach dodatkowych:

- kole dziennikarskim
- Uczniowskim Klubie Sportowym "Kaliber"
- kołach przedmiotowych i sportowych: boks, lekka atletyka, piłka koszykowa, siatkowa, ręczna
- umiejętność tworzenia obrazów z drewna można zdobyć uczęszczając na zajęcia intarsji.

W szkole działa wiele organizacji:

- Klub Europejski
- Szkolne Koło Caritas
- Szkolne Koło PCK
- Klub Młodzieżowy
- Radiowęzeł Szkolny
- Szkolny Ośrodek Kariery

- wydajemy gazetkę szkolną "ANDERSIAK"
- Szkolny Klub Clean Energy Club

Młodzież jest w pełni przygotowywana do wejścia na polskie i europejskie rynki pracy poprzez:

- współpracę z przedsiębiorstwami,
- współpracę ze związkami i stowarzyszeniami pracodawców,
- funkcjonujący w szkole Ośrodek Kariery,
- współpracę z jednostkami lokalnymi działającymi na rzecz bezrobocia,
- Szkolny Klub Europejski "Europejczyk",
- udział w Dniu Przedsiębiorczości.

Projekty unijne zrealizowane w ZST:

- „Zakup wyposażenia i remont pomieszczeń ZST w Białymstoku" (wartość projektu 687 273,14 PLN). Efekt projektu: 2 pracownie językowe, wyposażenie 19 pracowni dydaktycznych w sprzęt komputerowy i multimedialny z oprogramowaniem, wykonano lokalna sieć komputerów (WiFi),
- „Dobry zawód - pewna przyszłość, program rozwojowy szkolnictwa zawodowego w Białymstoku" (dofinansowanie: 200 000 PLN). Efekt projektu: ukończenie kursów dzięki , którym uczniowie (160 osób) uzyskali dodatkowe kwalifikacje w zakresie: operator CNC, operator wózków widłowych, operator koparko-ładowarki, spawacz, barista, prawo jazdy kategorii B i C,
- projekty w ramach programu Leonardo da Vinci (partnerskie - wymiana młodzieży): „A steep to grenn word" , „New and alternative tourism enterprises" (dofinansowanie: 50 000 Euro). Celem nadrzędnym było kształcenie zawodowe a celem podrzędnym kształcenie umiejętności językowych uczniów ZST z zakresu terminologii technicznej, wymiana doświadczeń między partnerami projektu, a także podejmowanie działań w różnorodnych obszarach tematycznych. Partnerami w projekcie były szkoły i formy z: Turcji, Grecji, Bułgarii, Hiszpanii, Portugalii, Włoch, Belgii.
- Projekt w ramach programu Leonardo da Vinci (stażowy) „Zdobywanie wiedzy dziś - wyższe kwalifikacje jutro. Staż zagraniczny szansą na europejskim rynku pracy" (dofinansowanie: 18 000 Euro). Efekt projektu: uczniowie ZST odbyli staże zawodowe w firmach branży gastronomicznej w Portugalii.

Projekty unijne w trakcie realizacji:

- „Dziś się ucz - jutro pracuj" (dofinansowanie: 880 985,20 PLN). Zakładany efekt projektu: uzyskanie przez 80 uczniów dodatkowych kwalifikacji zawodowych, wprowadzenie kształcenia modułowego w zawodzie technik technologii drewna, doposażenie Pracowni Zajęć Praktycznych, utworzenie platformy e-lerningowej, udział uczniów w targach branżowych: EuroGastro, Motor Show, Dream.
- „Jakość, rozwój i współpraca (wartość projektu: 1 600 048 PLN). Zakładany efekt projektu współpraca z pracownikami w oparciu doświadczenia partnera zagranicznego - Hiszpania: doposażenie 4 pracowni zawodowych w profesjonalny sprzęt (1 pracownia gastronomiczna, 1 pracownia drzewna, 2 pracownie mechaniczne) oraz wymiana parku

maszynowego w Pracowni Zajęć Praktycznych branży drzewnej ZST; współpraca z Wydziałem Matematyki UwB.

- Projekty w ramach programu Leonardo da Vinci (partnerskie - wymiana młodzieży): „Training for rural tourism sector on developing and promoting local and sustainable products and services", „Mechatronics Orientation in e-Vocational English M.O.V.E" (dofinansowanie: 50 000 Euro). Partnerami w projekcie są szkoły I firmy z Turcji, Portugalii, Hiszpanii, Rumunii, Bułgarii, Grecji.
- Projekt w ramach programu Comenius (partnerskie - wymiana młodzieży): „Healthy Eating Habits i Europ" (dofinansowanie: 22 000 Euro). Kraje partnerskie: Finlandia, Włochy, Turcja, Portugalia.

Dlaczego warto podjąć naukę w Zespole Szkół Mechanicznych? Odpowiedź udzielona w toku badań jakościowych:

Zespół Szkół Mechanicznych to przede wszystkim szkoła, która w opinii pracodawców dobrze przygotowuje do zawodu. Mamy od trzech lat bardzo dobrą bazę przygotowania do zawodu pochodzącą ze środków unijnych. Pozyskaliśmy 1 800 000 zł z jednego i 900 000 z kolejnego źródła finansowania. Stwarzamy możliwości częstych kontaktów gimnazjalistów i ich rodzicom z naszą szkołą. Mamy za sobą mnóstwo, bo ponad pięćdziesiąt zrealizowanych projektów, staży zawodowych w renomowanych firmach, w Niemczech i we Francji. Oferujemy dodatkowe kursy kwalifikacyjne z projektów, na przykład: różne metody spawania, prawo jazdy, operator wózków widłowych, programowanie obrabiarek. Organizujemy spotkania z pracodawcami, podczas których oferują oni po trzeciej, czwartej klasie w okresie marzec-kwiecień możliwość podjęcia pracy zaraz po odbyciu praktyki. Jeśli chodzi o ranking, to w zeszłym roku byliśmy na pozycji 29 w Polsce. Wystarczy że jeden egzamin młodzież zdała o 30% niżej i już spada w rankingu o kilka pozycji.

ZESPÓŁ SZKÓŁ ELEKTRYCZNYCH IM. PROF. JANUSZA GROSZKOWSKIEGO

Informacje ogólne o szkole:

ZSE im. prof. Janusza Groszkowskiego istnieje od 1948 roku. Od 1995 roku Zespół mieści się w nowoczesnym budynku. Szkoła posiada sale lekcyjne, laboratoria specjalistyczne elektryczne, elektroniczne, radiotechniczne, maszyn i napędu elektrycznego, energoelektroniki i automatyki, telekomutacyjne i teleinformatyczne, układów mikroprocesorowych i mikrokomputerów, oraz pracownie komputerowe.

Szkoła podłączona jest do sieci Internet. W budynku znajduje się biblioteka, czytelnia, sala audiowizualna oraz cały kompleks sal gimnastycznych wyposażony w najnowsze urządzenia sportowo-rekreacyjne i boisko sportowe. Ponadto w budynku znajduje się kompleks gastronomiczny.

Wyróżniki:

1. Uczniowie uczą się zawodu i kształcą swoje umiejętności w laboratoriach specjalistycznych, na warsztatach szkolnych oraz w zakładach produkcyjnych w czasie odbywania 4-tygodniowych praktyk zawodowych.

2. Uczniowie szkoły osiągają bardzo dobre wyniki w nauce, o czym świadczy udział w wielu olimpiadach przedmiotowych, szczególnie w Olimpiadzie Wiedzy Technicznej, Olimpiadzie Elektryczno-Elektronicznej oraz Informatycznej zajmują czołowe lokaty w kraju.
3. W Zespole Szkół Elektrycznych prowadzone są różnorodne zajęcia pozalekcyjne, głównie zespoły sportowe, kółka zainteresowań, przede wszystkim przygotowujące do olimpiad przedmiotowych, itp.

Zajęcia i koła zainteresowań w ZSE:

- Kino ELEKTRYK
- radiowęzeł szkolny
- klub krótkofalarski
- koło teatralne
- klub robotyki
- Szkolna Telewizja Internetowa
- zajęcia rozwijające wiedzę i umiejętności z przedmiotów zawodowych przygotowujące uczniów do udziału w ogólnopolskich olimpiadach technicznych
- sekcje sportowe: piłka ręczna, piłka nożna, siatkowa, koszykówka, unihokej, tenis stołowy, sekcja lekkiej atletyki, sekcja biegów przełajowych.

Projekty:

- Projekt „Innowacyjny Elektryk ogniwem zrównoważonego rozwoju rynku pracy" jest realizowany w ramach Priorytetu IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działania 9.2. Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego w ramach programu Operacyjnego Kapitał Ludzki współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i budżetu państwa. Beneficjent: Miasto Białystok /Zespół Szkół Elektrycznych im. prof. Janusza Groszkowskiego w Białymstoku, Aleja 1000-lecia Państwa Polskiego 14, 15-111 Białystok,
- Projekt „ Uczeń Elektryka z nowymi możliwościami na rynku pracy" nr WND-POKL.09.02.00-20-089/11 jest realizowany w ramach Priorytetu IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działania 9.2. Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego w ramach programu Operacyjnego Kapitał Ludzki współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i budżetu państwa na podstawie umowy UDA-POKL.09.02.00-20.089/11-00.Beneficjent: Miasto Białystok /Zespół Szkół Elektrycznych im. prof. Janusza Groszkowskiego w Białymstoku: Technikum Elektryczne – Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 1, Aleja 1000-lecia Państwa Polskiego 14, 15-111 Białystok,
- Projekt w zakresie działania 9.2 POKL pt. „Atrakcyjna szkoła- nowe możliwości na rynku pracy". Uczniowie biorący udział w projekcie, będą mieli do wyboru szereg zajęć pozalekcyjnych m.in. z języka angielskiego, matematyki oraz z przedmiotów zawodowych. Uczniowie będą mogli uzyskać: certyfikat ECDL, świadectwo kwalifikacyjne w zakresie obsługi urządzeń elektrycznych do 1kV. Przewidziane zostały również zajęcia dla uczniów uzdolnionych- przygotowujące do olimpiad zawodowych. Projekt ten będzie realizowany w okresie: październik 2010r. - grudzień 2011r. Zajęcia

pozalekcyjne w projekcie prowadzone będą głównie przez nauczycieli Zespołu Szkół Elektrycznych im. prof. Janusza Groszkowskiego w Białymstoku.

- Pracownie komputerowe dla szkół - edycja 2006 i 2007. W kolejnych latach szkolnych 2006/07 i 2007/08 szkoła uczestniczyła w projekcie Ministerstwa Edukacji Narodowej "Pracownie komputerowe dla szkół", współfinansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego. W ramach jego realizacji otrzymała sprzęt komputerowy stanowiący nowoczesne wyposażenie dwóch pracowni komputerowych oraz towarzyszących im centrów multimedialnych. Każdy projekt przewidywał: - wykonanie sieci logicznej,- 19 zestawów komputerowych z oprogramowaniem- serwer z oprogramowaniem,- 2 drukarki laserowe,- 2 skanery,- projektor multimedialny,- komputer przenośny.
- Projekt „Comenius" w ZSE im. prof. J. Groszkowskiego w Białymstoku. Zespół Szkół Elektrycznych im. prof. Janusza Groszkowskiego w Białymstoku (koordynator projektu) po raz pierwszy bierze udział w międzynarodowym projekcie Comenius – Partnerskie Projekty Szkół. Projekt współfinansowany ze środków programu „Uczenie się przez całe życie" Comenius Partnerskie Projekty Szkół. Program wspierany przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji. Nasi partnerzy: szkoły średnie z Litwy, Niemiec, Danii, Bułgarii, Rumunii, Turcji. Celem projektu jest wypracowanie świadomości ekologicznej wśród uczniów partnerskich szkół oraz uświadomienie zarówno uczniom, jak i ich nauczycielom oraz lokalnym środowiskom, że będąc członkami Unii Europejskiej, posiadają pewne narzędzia, aby pozytywnie wpływać na stan środowiska oraz jakość edukacji proekologicznej. Istotnym celem przedsięwzięcia jest też podniesienie kompetencji językowych w zakresie umiejętności komunikacji w języku angielskim. Uczniowie przez okres trwania projektu wspólnie z nauczycielami i rówieśnikami z krajów partnerskich będą zajmować się następującymi zagadnieniami związanymi z ochroną środowiska: postępujące tempo zmian klimatycznych, zanieczyszczenie środowiska, zmniejszanie się zasobów naturalnych, segregacja śmieci, alternatywne źródła energii. Efekty działań przedstawiane będą za pomocą różnorodnych materiałów informacyjnych: strona internetowa projektu, plakaty, ulotki, ozdoby świąteczne stworzone z elementów przeznaczonych do recyklingu, film edukacyjny dotyczący działań proekologicznych.
- Projekt „Transfer wiedzy, metodyka i innowacyjność w dwujęzycznym kształceniu zawodowym" jest skierowany do nauczycieli ZSE. Jest to projekt wymiany nauczycieli w ramach programu Leonardo da Vinci. Dziesięciu nauczycieli (j.angielski, j.niemiecki, przedmioty zawodowe) będzie doskonaliło swoje umiejętności metodyczne wraz z nauczycielami w Niemczech, w szkole Herich-Büssing-Schule Berufsbildende Schulen Technik Braunschweig. Okres realizacji projektu: wrzesień 2010r. - maj 2012r.Więcej informacji o projekcie.
- Projekt "Praktyki zawodowe techników elektroników i elektryków w oparciu o standardy europejskie". W ramach programu Leonardo da Vinci w dniach 5.11-2.12.2006 oraz 5.03-30.03.2007 grupa 20 uczniów z klas trzecich wraz z opiekunem Piotrem Ciemnickim udała się na miesięczną praktykę do Braunschweig w Niemczech w ramach projektu PL/06/A/Pla/174503 "Praktyki zawodowe techników elektroników i elektryków w oparciu o standardy europejskie".

- Projekt wymiany - Postawy wobec techniki istotnym komponentem kwalifikacji zawodowych współczesnego nauczyciela. W ramach Programu Leonardo da Vinci grupa 12 nauczycieli Zespołu Szkół Elektrycznych uczestniczyła w projekcie wymiany nr PL/06/A/Exd/174594, w dniach 20-26 stycznia 2008r. Projekt ten został zrealizowany przy wsparciu Wspólnot Europejskich. Wymiana realizowana była w Niemczech, w miastach Braunschweig i Magdeburg. W wymianie brali udział nauczyciele przedmiotów elektrycznych, elektronicznych, informatycznych, języka angielskiego oraz niemieckiego.
- Projekt „Comenius" w ZSE im. prof. J. Groszkowskiego w Białymstoku. Szkoła Zespół Szkół Elektrycznych im. prof. Janusza Groszkowskiego w Białymstoku (koordynator projektu) po raz pierwszy bierze udział w międzynarodowym projekcie Comenius – Partnerskie Projekty Szkół. Projekt współfinansowany ze środków programu „Uczenie się przez całe życie" Comenius Partnerskie Projekty Szkół. Program wspierany przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji. Partnerzy: szkoły średnie z Litwy, Niemiec, Danii, Bułgarii, Rumunii, Turcji. Celem projektu jest wypracowanie świadomości ekologicznej wśród uczniów partnerskich szkół oraz uświadomienie zarówno uczniom, jak i ich nauczycielom oraz lokalnym środowiskom, że będąc członkami Unii Europejskiej, posiadają pewne narzędzia, aby pozytywnie wpływać na stan środowiska oraz jakość edukacji proekologicznej. Istotnym celem przedsięwzięcia jest też podniesienie kompetencji językowych w zakresie umiejętności komunikacji w języku angielskim. Uczniowie przez okres trwania projektu wspólnie z nauczycielami i rówieśnikami z krajów partnerskich będą zajmować się następującymi zagadnieniami związanymi z ochroną środowiska: postępujące tempo zmian klimatycznych, zanieczyszczenie środowiska, zmniejszanie się zasobów naturalnych, segregacja śmieci, alternatywne źródła energii. Efekty działań przedstawiane będą za pomocą różnorodnych materiałów informacyjnych: strona internetowa projektu, plakaty, ulotki, ozdoby świąteczne stworzone z elementów przeznaczonych do recyklingu, film edukacyjny dotyczący działań proekologicznych.

Dlaczego warto podjąć naukę w Zespole Szkół Mechanicznych? Odpowiedź udzielona w toku badań jakościowych:

ZSE w Białymstoku czyli pierwsze miejsce w województwie. Dobre wyniki dotyczące rankingów egzaminów zawodowych, bo przypomnijmy technik informatyk jest trzeci w Polsce, a technik elektryk szósty. Od kilku lat zdawalność kształtuje się na poziomie od 90 do 100%. Weźmy jeszcze pod uwagę to, że uczniowie się nie zatrzymują na tym poziomie i w większości chcą iść na studia. Trzeba powiedzieć, że szkoła musi przygotowywać nie tylko do zawodu ale i do studiów. Jakieś 80% moich uczniów podejmuje próbę dostania się na studia.

ZESPÓŁ SZKÓŁ MECHANICZNYCH CENTRUM KSZTAŁCENIA PRAKTYCZNEGO NR 2 IM. ŚW. JÓZEFA W BIAŁYMSTOKU

Informacje ogólne:

Zespół Szkół Mechanicznych Centrum Kształcenia Praktycznego Nr 2 im. Św. Józefa w Białymstoku jest wzorcową szkołą zawodową w dziedzinie jakości kształcenia, stosowania efektywnych technologii nauczania i tworzenia nowoczesnych programów dydaktycznych. Wysoką jakość usług edukacyjnych oraz egzaminacyjnych potwierdza uzyskany w 2008 roku Certyfikat ISO 9001:2000. Szkoła kształci w zawodach: technik pojazdów samochodowych, technik mechanik, technik mechatronik, mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik pojazdów samochodowych, blacharz samochodowy.

Wyróżniki:

Szkoła od lat współpracuje z wiodącymi firmami w branży mechanicznej i samochodowej. Są to m.in. JAZON, SAMASZ, PROMOTECH, „Nibe- Biawar", NOVOL, ChM Lewickie, JRTECH, Tooltechnic Systems, InterCars, PILKINGTON, JMP Wózki Widłowe, SCANIA Polska S.A., Jan Sobański, AUTO SYSTEM PUH, F.P.iU. „Bison Bial", Piotr Gołaszewski-BLACHARSTWO-LAKIERNICTWO, KONRYS, PH-U TOP MOTORS, RYCAR, POLMOZBYT PLUS, Auto Idea Białystok, TOYOTA Białystok, AUTO – Breczko, P.H.U.P. „Motozbyt", Auto Park Czarnik, Janusz Kalicki i wspólnicy sp. j., ASW Wojciula, MULTI AUTO, Auto Zacisze Krzysztof Buzun, TOP AUTO, P.P.U. Mark-Bud Sp. z o.o. Autoryzowany Dealer OPEL.

Liczne nagrody i wyróżnienia będące wynikiem konkursów przedmiotowych.

Formy współpracy z pracodawcami:

- Opracowanie we współpracy z pracodawcami 5 autorskich programów nauczania do zawodów: technik mechanik; technik pojazdów samochodowych; mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik pojazdów samochodowych, technik mechatronik – w związku z wdrażaniem od 1 września 2012 roku nowej podstawy programowej kształcenia w zawodach. Nowoczesne programy nauczania zapewniają kształcenie na potrzeby współczesnego rynku pracy.
- Współpraca z pracodawcami w zakresie doposażenia pracowni w specjalistyczny sprzęt: W ramach podpisanej umowy o współpracy między naszą szkołą a koncernem „Scania" pracownie samochodowe zostały wyposażone w nowy ciągnik siodłowy Scania oraz silnik Scania z oprzyrządowaniem, kompletną skrzynię biegów do samochodu Scania, klucz elektroniczny do koncernu Scania a także opracowania multimedialne. W ramach podpisanej umowy między naszą szkołą a firmą „InterCars" pracownia samochodowa wzbogaciła się o najnowsze urządzenia do diagnostyki i napraw samochodowych o wartości 120 000 złotych. „Novol", największy polski producent materiałów dla lakiernictwa, dostarcza na bieżąco swoje najnowsze wyroby do napraw blacharsko-lakierniczych i przeprowadza szkolenia z zakresu nowych technologii. Firma Tooltechnik Systems Polska IR-Tech Jan Rydzewski doposażyła pracownie w najnowsze elektronarzędzia (szlifierki, polerki, odkurzacz) stosowane podczas prac blacharsko-lakierniczych.

- Zajęcia praktyczne, realizowane w bardzo dobrze wyposażonych firmach: „Top Motors" Białystok, „JMP Wózki widłowe" Białystok, „IR-Tech" Wasilków, „Pilkington" Białystok.
- Organizowanie uczniom praktyk zawodowych celem poznawania nowych technologii oraz kształtowania umiejętności praktycznych - klasy III - 4 tygodnie – corocznie 210 uczniów.
- Szkolenia uczniów, nauczycieli w ramach programu „Młode Kadry", organizowanego przez firmę InterCars we współpracy z firmami Bosh, Denso, Luk, NGK.
- Kursy doskonalące umiejętności zawodowe bezpośrednio u pracodawców. Uczniowie uzyskują dodatkowe certyfikowane umiejętności i kwalifikacje przydatne na rynku pracy - : JMP wózki widłowe Paluchiewicz sp. jawna, „Carkal" Sp. c. T.J.M. Kaliccy, Choroszcz, Firma Kia, JR-Tech Rydzewski.
- Organizacja wycieczek tematycznych uczniów do zakładów (firma Motoszlif w Zawadach specjalizująca się w naprawie głowic, zaworów, szlifowania bloków; Zakłady Naprawy Samochodów w Krupnikach, specjalizujący się w podzespołach alternatorów, rozrusznikach; do firmy Samasz, PROMOTECH, JAZON).
- Doskonalenie kadry dydaktycznej prowadzącej zajęcia praktyczne w ramach kursów i szkoleń specjalistycznych w firmach: „Scania Polska" – w Centrum Szkoleniowym w Nadarzynie **,** „Novol" – w Centrum Szkoleniowym w Komornikach pod Poznaniem „Tooltechnik Systems" – w Centrum Szkoleniowym IR-Tech w Wasilkowie „InterCars" – w CKP Nr 2**,** „Autorobot Jan Sobański" – w Centrum Szkoleniowym w Kobyłce.

Realizacja projektów unijnych:

Wymiana międzynarodowa uczniów i nauczycieli oraz udział w zajęciach pozalekcyjnych w ramach programu „Kapitał Ludzki" umożliwia poznanie nowych technologii, zdobycie doświadczeń zawodowych, doskonalenie umiejętności językowych oraz uzyskanie nowych perspektyw zatrudnienia.

- Projekt Zespołu Szkół Mechanicznych Centrum Kształcenia Praktycznego Nr 2 im. Św. Józefa: „Innowacyjne kształcenie zawodowe na potrzeby rynku pracy" otrzymał dofinansowanie w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach Działanie 9.2. Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. W czerwcu zakupiono sprzęt do 3 pracowni, pracownia obrabiarek CNC (2 stanowiska tokarskie i frezarskie), pracownia mechatroniki (stanowisko pneumatyki, hydrauliki, procesów przemysłowych), pracownia diagnostyki samochodowej - 9 stanowisk. 146 uczniów realizuje dodatkowe praktyki w firmach: JR-Tech, Carkal, Konrys, Auto System, Scania, Nibe-Biawar, Jazon, Automatyka i Pomiary, Samasz, Promotech. Opracowano we współpracy z pracodawcami 8 podręczników do ćwiczeń zajęć praktycznych dotyczących spawalnictwa, z zakresu programowania toczeniem i frezowania na obrabiarkach CNC, z elektroniki samochodowej i diagnostyki komputerowej, z mechatroniki - realizacja 2012-2014.
- Budowa hali wielofunkcyjnej na potrzeby branży samochodowej w ramach środków *z RPO* we współpracy *Organem Prowadzącym oraz Urzędem Marszałkowskim - 2010-2013.*

- Projekt Zespołu Szkół Mechanicznych Centrum Kształcenia Praktycznego Nr 2 im. Św. Józefa: „Od innowacji do pracodawcy" otrzymał dofinansowanie w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach Działanie 9.2. Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Doposażenie pracowni praktycznej nauki zawodu (5 tokarek, 2 frezarki, 1 szlifierka, 2 wiertarki, twardościomierz Rocwella; narzędzia skrawające: wiertła, noże tokarskie, frezy, gwintowniki, rozwiertaki, ściernice; przyrządy pomiarowe: suwmiarki elektroniczne, mikrometry elektroniczne, czujniki, średnicówki, kątomierze; 40 stanowisk komputerowych do pracowni) – realizacja 2014-2016.
- Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013 projekt na zajęcia pozalekcyjne „Nowe umiejętności językowe - nowe możliwości zatrudnienia na rynku pracy" priorytet „Edukacja dla mobilności" - realizacja 2010-2013.
- Program Leonardo da Vinci - Projekty mobilności – IVT „Uczenie się przez całe życie" - projekt na praktyki zawodowe we współpracy z Vitalis Betreuungsgesellschaft für Modellprojekte mbH w Schkeuditz- Lipsk – Niemcy –Tytuł projektu: „Współczesna mechatronika w projektowaniu, wytwarzaniu i diagnozowaniu kluczem do wzrostu mobilności międzykulturowej i kompetencji naukowo-technicznych". W projekcie uczestniczy 36 uczniów klas trzecich Technikum Mechanicznego, zawód – technik mechanik, technik mechatronik i technik pojazdów samochodowych. Dwa tygodnie praktyki uczniowie zrealizują we wiodących firmach niemieckich - realizacja **2012-2014.** Program praktyk na etapie składania wniosku w lutym 2012 roku był konsultowany ze specjalistami Firmy JR-TECH, JAZON, SAMASZ, PROMOTECH, „Nibe- Biawar", NOVOL.
- Program Leonardo da Vinci projekt VETPRO - Rozwój wymiaru europejskiego w systemie kształcenia zawodowego szansą na wzrost kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych". W projekcie uczestniczy 32 nauczycieli kształcenia zawodowego Zespołu Szkół Mechanicznych CKP Nr 2 im. Św. Józefa w Białymstoku z kierunków: technik mechanik, technik mechatronik i technik pojazdów samochodowych oraz nauczyciele języków obcych. Nauczyciele w trakcie wizyt zapoznają się ze standardami i systemami nauczania zawodowego w 4 krajach: Hiszpania, Włochy, Wielka Brytania, Niemcy - realizacja 2012-2014.
- Program Comeniusa Partnerski Projekt Szkół we współpracy z partnerami z Turcji, Czech, Bułgarii, Włoch, Niemiec „Żyć lepiej - jeść zdrowiej. Zdrowi uczniowie sukcesem szkół" - realizacja 2012-2014.

Dlaczego warto podjąć naukę w Zespole Szkół Mechanicznych? Odpowiedź udzielona w toku badań jakościowych:

Zespół Szkół Technicznych w odróżnienia to, że nie działa w jednej branży, a kształci w trzech branżach stąd większa różnorodność, którą można uznać to za atut. Kolejnym atutem, o którym warto wspomnieć jest dobra opinia wśród pracodawców o absolwentach naszej szkoły. Mało tego, nasi uczniowie bardzo często rozpoczynają pracę jeszcze w trakcie nauki. Jest to dla nas nauczycieli problem. Bo taki uczeń ma mniej czasu na naukę, mniej chęci do nauki, stąd też nie możemy pochwalić się dobrą pozycją w rankingach, ale operatywnością

naszych uczniów ich przedsiębiorczością i zaradnością w kreowaniu swojej drogi zawodowej. Takimi absolwentami możemy się poszczycić. Wyróżnia nas jeszcze bardzo dobre wyposażenie. Z kilkunastu projektów wyposażaliśmy, wyremontowaliśmy i unowocześnialiśmy swoją bazę dydaktyczną. Kilka milionów już włożyliśmy i możemy mówić o tym jako o kolejnym argumencie przemawiającym na naszą korzyść. W ramach tych projektów uczniowie odbyli praktyki w Portugalii, Niemczech, Węgrzech Turcji i innych państwach. W tym semestrze zorganizowaliśmy już trzy takie wyjazdy stażowe

ZESPÓŁ SZKÓŁ HANDLOWO-EKONOMICZNYCH IM. MIKOŁAJA KOPERNIKA W BIAŁYMSTOKU

Informacje ogólne:

ZSHE im Mikołaja Kopernika szkoła, zapewniająca rzetelne przygotowanie uczniów do egzaminów maturalnych i egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, wyposażenie w wiedzę, umiejętności i kompetencje niezbędne do funkcjonowania w świecie współczesnym, dająca możliwość rozwoju zainteresowań poprzez udział w zajęciach pozalekcyjnych.

Wyróżniki:

- efektywna nauka języków obcych: angielskiego i niemieckiego i rosyjskiego
- kadra pedagogiczną o wysokich kwalifikacjach
- możliwość odbywania praktyk zawodowych w zakładach pracy współpracujących ze szkołą, technik hotelarstwa w renomowanych hotelach w kraju;
- atmosfera wychowawcza sprzyjającą rozwojowi uczniów;
- możliwość zakwaterowania w internacie szkolnym o bardzo dobrych warunkach lokalowych, pod fachową opieką wychowawców;
- udział w realizowanych projektach współfinansowanych ze środków UE

Projekty:

- Projekt „Uczeń – najlepsza inwestycja" w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (POKL), Priorytet IX – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego.

  Projekt skierowany jest do uczniów kształcących się w zawodzie technik hotelarstwa. Wsparciem zostanie objętych ok. 100 uczniów. Realizacja projektu przyczyni się do:

  - zwiększenia umiejętności zawodowych,
  - wzmocnienia inicjatywności i przedsiębiorczości uczniów/uczennic przez przygotowanie ich do podejmowania własnej działalności gospodarczej,
  - wzmocnienia zawodowych i osobistych aspiracji uczniów/uczennic.

  Okres realizacji projektu: 01.09.2012r – 30.06.2014r.

- Praktyki zagraniczne uczniów klas hotelarskich w ramach Programu Leonardo da VinciProjekt „Staż zagraniczny szansą dla młodego hotelarza" ma ułatwić młodzieży

rozwój osobisty i zawodowy, wskazać interesujące możliwości zatrudnienia na Europejskim Rynku Pracy., zapoznać z europejskimi standardami obsługi gościa hotelowego. Rezultatem projektu będzie także wzmocnienie poczucia przedsiębiorczości, kreatywności i samodzielności młodych hotelarzy. Uczestnicy zwiększą zdolności adaptacyjne do pracy w międzynarodowym zespole, pogłębią tolerancję dla różnic kulturowych. Praktyki nadadzą nowy wymiar w zakresie jakości kształcenia praktycznego, dostosowania systemu kształcenia zawodowego do potrzeb regionalnego i unijnego rynku pracy, a wiedza i umiejętności uczniów potwierdzone certyfikatem Europass Mobilność zwiększą ich mobilność. Praktyki odbędą się w renomowanych hotelach sieciowych we Włoszech w miejscowości Rimini: Hotel Trieste, Hotel Ascot, Ceccarini Hotel, Royal Plaza, Hotel Candida, Hotel le Meridien.

- Projekt „Efektywny Nauczyciel Zawodów Ekonomicznych". Projekt skierowany jest do nauczycieli/lek przedmiotów ekonomicznych oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu z pięciu województw: warmińsko-mazurskiego, podlaskiego, kujawsko-pomorskiego, pomorskiego, łódzkiego i mazowieckiego. Ma on na celu podniesienie poziomu kwalifikacji praktycznych i dydaktycznych nauczycieli/lek oraz po uwzględnieniu wyników ewaluacji wypracowanie modelu doskonalenia zawodowego nauczycieli w przedsiębiorstwach. Projekt współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
- Projekt „Nowoczesne kształcenie zawodowe - szansą na start". W roku szkolnym 2008/09 zrealizowaliśmy projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego "Nowoczesne kształcenie zawodowe - szansa na dobry start". U podstaw projektu leży idea Priorytetu IX "Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach" Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki - Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. W myśl założeń misji szkoły, projekt został skierowany do wszystkich naszych uczniów i to właśnie oni dostali szansę na dobry start w kształtowaniu własnej kariery zawodowej. W roku 2010/2011 realizowaliśmy projekt "Kształcenie zawodowe kluczem do kariery".
- Projekt „Nauki ścisłe priorytetem społeczeństwa...". W szkole od listopada 2010 r. jest realizowany innowacyjny Projekt „Nauki ścisłe priorytetem społeczeństwa opartego na wiedzy". Zakończony został już I etap – przygotowawczy, który trwał do 30 czerwca 2011 r. Wtedy też powstała wstępna wersja produktu finalnego oraz została opracowana „Strategia jego wdrażania". Efekty naszej pracy pozytywnie oceniła Krajowa Sieć Tematyczna w obszarze Edukacja i Szkolnictwo Wyższe oraz Ministerstwo Edukacji Narodowej, które to podjęło również ostateczną decyzję o przejściu projektu innowacyjnego do II etapu realizacji. II etap - wdrożenia rozpoczął się w dniu 04 sierpnia tego roku i będzie trwał do 30 listopada 2013 r. Obecnie szkoła przygotowuje się do fazy testowania. Testowanie będzie się odbywało w pierwszej fazie w szkole (ZSHE) a następnie w 8 innych szkołach województwa podlaskiego na grupach 10 – 15 osobowych uczniów oraz w całych klasach.
- Projekt „Metro Edukacja". METRO Edukacja to program oświatowy przygotowujący młodzież do pracy w nowoczesnych placówkach handlowych. METRO Edukacja to, jak podaje METRO Group, flagowy projekt oświatowy koncernu prowadzony we współpracy

ze szkołami ponadgimnazjalnymi, kształcącymi młodzież w zawodzie „technik handlowiec" oraz sprzedawca. Projekt prowadzony jest w Polsce od 2000 roku, obecnie swoim zasięgiem obejmuje 24 szkoły handlowe z całej Polski. Głównym celem projektu jest kształcenie młodzieży w dziedzinie nowoczesnego handlu, kształcenie wykwalifikowanych specjalistów z wiedzą teoretyczną i praktyczną. Wszyscy uczniowie uczestniczący w projekcie otrzymują Certyfikat Metro Group, a najlepsi wyjeżdżają na praktyki do Niemiec gdzie w placówkach handlowych Metro Group oraz Centrach Kształcenia w Zakresie Handlu Detalicznego pogłębiają zdobyta już wiedzę.

Dlaczego warto podjąć naukę w Zespole Szkół Mechanicznych? Odpowiedź udzielona w toku badań jakościowych:

Reprezentuję Zespół Szkół Ekonomicznych i uważam, że nasza szkoła należy do grupy szkół pozytywnie wyróżniających się. Potwierdza to przede wszystkim ranking Perspektyw. Z ostatniego wynika, że zajmujemy drugie miejsce jeśli chodzi o miasto Białystok wśród szkół zawodowych. Jesteśmy po Zespole Szkół Elektrycznych na drugim miejscu. w mieście a czwartym w województwie. Po drugie naszą szkołę wyróżniają projekty unijne. Jeżeli chodzi o informacje zawarte w mediach, to technik hotelarstwa, jest tak popularny ze względu na możliwość udziału w projektach. Młodzież odbywa praktyki we Włoszech, Hiszpanii, ponad to są jeszcze staże. Nawiązujemy kontakty z właścicielami hoteli i później młodzież ma szansę na zatrudnienie. Mamy już na to dowód, ponieważ kilka hoteli zapewnił pracę naszym uczniom. Następna sprawa to konkursy i olimpiady to też jesteśmy w czołówce, szczególnie jeżeli chodzi o olimpiady wiedzy ekonomicznej i olimpiadę rachunkowości. W Gnieźnie odbędzie się etap centralny i uczniowie mają szanse być zwolnieni z egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe.

ZESPÓŁ SZKÓŁ ZAWODOWYCH NR 5 W BIAŁYMSTOKU

Informacje ogólne:

Szkoła kształcąca w wielu zawodach:

- technik usług fryzjerskich
- technik budownictwa
- monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
- murarz – tynkarz
- technolog robót wykończeniowych w budownictwie i in.

Wyróżniki:

- troska o bardzo dobre przygotowanie zawodowe i kształcenie ogólne
- współpraca z pracodawcami
- wspieranie aktywności uczniów w akcjach Samorządu Uczniowskiego i wolontariatu
- troska o bezpieczeństwo uczniów-::- rozwiązywanie problemów we współpracy z rodzicami
- bardzo dobra atmosfera w szkole

Realizowane projekty:

Dobry zawód - pewna przyszłość, program rozwojowy szkolnictwa zawodowego w Białymstoku - nr umowy o dofinansowanie projektu: UDA-POKL.09.02.00-20-082/10-00 realizowanego w ramach Priorytetu IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego bierze udział 124 uczniów i 5 nauczycieli.

Dlaczego warto podjąć naukę w Zespole Szkół Mechanicznych? Odpowiedź udzielona w toku badań jakościowych:

Zespół Szkół Technicznych w odróżnienia to, że nie działa w jednej branży, a kształci w trzech branżach stąd większa różnorodność, którą można uznać to za atut. Kolejnym atutem, o którym warto wspomnieć jest dobra opinia wśród pracodawców o absolwentach naszej szkoły. Mało tego, nasi uczniowie bardzo często rozpoczynają pracę jeszcze w trakcie nauki. Jest to dla nas nauczycieli problem. Bo taki uczeń ma mniej czasu na naukę, mniej chęci do nauki, stąd też nie możemy pochwalić się dobrą pozycją w rankingach, ale operatywnością naszych uczniów ich przedsiębiorczością i zaradnością w kreowaniu swojej drogi zawodowej. Takimi absolwentami możemy się poszczycić. Wyróżnia nas jeszcze bardzo dobre wyposażenie. Z kilkunastu projektów wyposażaliśmy, wyremontowaliśmy i unowocześnialiśmy swoją bazę dydaktyczną. Kilka milionów już włożyliśmy i możemy mówić o tym jako o kolejnym argumencie przemawiającym na naszą korzyść. W ramach tych projektów uczniowie odbyli praktyki w Portugalii, Niemczech, Węgrzech, Turcji i innych państwach. W tym semestrze zorganizowaliśmy już trzy takie wyjazdy stażowe.

Analiza case study pokazuje duże zaangażowanie szkół w ich rozwój, głównie poprzez doskonalenie oferty kształcenia oraz wzmacnianie relacji z praktyką gospodarczą. Szkoły realizują wiele projektów ukierunkowanych na wzmacnianie kapitału intelektualnego młodzieży oraz kadry nauczycielskiej, a także unowocześnienie infrastruktury. Prezentowane szkoły posiadają unikatowe kompetencje jednak poza stroną internetową, auty szkół zawodowych nie są upowszechniane. Kampanie promocyjne szkolnictwa zawodowego w skali kraju nie zostały wykorzystane przez regionalne szkoły zawodowe jako impuls do intensyfikacji promocji oraz wzmocnienia wizerunku. Wykorzystywanie tradycyjnych narzędzi promocji jak np. drzwi otwarte może okazać się niewystarczająco atrakcyjne z punktu widzenia potencjalnych i aktualnych uczniów.

PODSUMOWANIE

1. Aktualny zakres współpracy pomiędzy sferą edukacji a praktyką gospodarczą powinien być doskonalony. Należy poszukiwać takich rozwiązań, które uwzględniałyby potrzeby obu stron. Wybrane, najważniejsze bariery współpracy to:
   - niski poziom rozwoju gospodarczego w regionie,
   - szybkie tempo zmian o charakterze technologicznym ograniczające elastyczność szkół zawodowych w procesie dostosowywania się do nich w kilkuletnim procesie kształcenia,
   - system nauczania zawodowego w zbyt małym stopniu oparty na praktycznym aspekcie kształcenia,
   - kształtowanie profilu absolwenta szkoły zawodowej, nie do końca wyposażonego w pożądany zestaw kompetencji miękkich związanych z ciągłym dążeniem do doskonalenia swoich umiejętności, zdolnością pracy w zespole, umiejętnościami komunikacyjnymi w tym w językach obcych.
2. Pomimo różnic w poziomie oceny wizerunku szkolnictwa zawodowego przez praktykę gospodarczą i sferę edukacji, istnieje nie tylko wola współpracy, ale także perspektywa obustronnych korzyści będących jej rezultatem.
3. Szkoły wykazują duże zaangażowanie w doskonalenie oferty kształcenia oraz wzmacnianie relacji z praktyką gospodarczą. Realizują wiele projektów ukierunkowanych na wzmacnianie kapitału intelektualnego młodzieży oraz kadry nauczycielskiej, a także unowocześnienie infrastruktury.

6. PRZYSZŁOŚĆ KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM – WYNIKI BADAŃ EKSPERCKICH

6.1. ROZWÓJ SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO Z PERSPEKTYWY SFERY EDUKACJI I BIZNESU

Jednym z narzędzi wykorzystanym do opisu rozwoju szkolnictwa zawodowego w przyszłości było badanie Delphi. Materiał zaczerpnięty z przeprowadzonych badań poparty wiedzą ekspercką pozwolił na sformułowanie czterech tez dotyczących rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim:

Teza 1. Rozwój gospodarczy regionu wpłynie na rozwój szkolnictwa zawodowego

Teza 2. Ścisła współpraca szkół zawodowych z praktyką gospodarczą zwiększy jakość kształcenia zawodowego

Teza 3. Efektywny system promocji szkolnictwa zawodowego zwiększy popularność kształcenia zawodowego wśród absolwentów gimnazjów

Teza 4. Elastyczne programy nauczania uwzględniające potrzeby pracodawców wpłyną na poprawę sytuacji absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy

Do oceny powyższych tez, pod kątem ich istotności, prawdopodobieństwa realizacji, czynników im sprzyjających, barier je ograniczających oraz działań, które należy podjąć w celu realizacji tez, poproszono przedstawicieli szkół zawodowych (przede wszystkim dyrektorów szkół) oraz przedstawicieli przedsiębiorstw zatrudniających absolwentów szkół zawodowych.

W odniesieniu do każdej tezy przygotowano ten sam zestaw sześciu pytań pomocniczych, na które respondenci udzielali odpowiedzi:

1. Jak Pani/Pan ocenia istotność tezy dla rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim?
2. Kiedy teza zostanie zrealizowana lub kiedy wystąpią opisane w tezie zjawiska/procesy?
3. Czy spełnienie tezy będzie miało strategiczne znaczenie w rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim?
4. W jakim stopniu poniższe czynniki/działania sprzyjają realizacji tezy?
5. Jakie czynniki/bariery i w jakim stopniu utrudniają realizację tezy?
6. W jakim stopniu poniższe działania wpłyną na realizację tezy?

W odniesieniu do pytań 4-6 zespół badawczy, w oparciu o wyniki uzyskane w procesie badawczym, wygenerował zestaw czynników, barier i działań poddanych ocenie w badaniu Delphi. Za czynniki mogące sprzyjać w realizacji tez uznano:

- poziom nakładów na szkolnictwo zawodowe,
- współpracę edukacji i biznesu,

- jakość mechanizmów prawno-ekonomicznych,
- gotowość (otwartość) nauczycieli na zmiany,
- pozytywny wizerunek kształcenia zawodowego.

Natomiast jako bariery ograniczające realizację tez uznano:

- niedostateczne wyposażenie techniczne szkół zawodowych,
- niedostateczne kompetencje nauczycieli,
- wysokie koszty indywidualizacji nauczania zawodowego,
- niską skłonność przedsiębiorstw do współpracy ze szkołami zawodowymi,
- niską elastyczność rozwiązań prawno-organizacyjnych w edukacji.

Działania, które mogą wpłynąć na realizację tez to:

- zwiększenie nakładów na szkolnictwo,
- wprowadzenie odpowiednich mechanizmów prawno-ekonomicznych,
- zwiększenie zakresu współpracy edukacji i biznesu,
- działania na rzecz poprawy wizerunku kształcenia zawodowego,
- praktyczną edukację nauczycieli przedmiotów zawodowych.

Udzielając odpowiedzi na pytania 4-6 respondenci mieli do wyboru jedną z poniższych odpowiedzi:

- w bardzo dużym stopniu,
- w dużym stopniu,
- w średnim stopniu,
- w niskim stopniu,
- w bardzo niskim stopniu,
- nie mam zdania,
- czynnik/bariera/działanie nie ma związku z tezą.

W celu określenia istotności poszczególnych tez dla rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim wyznaczono wskaźniki istotności tez (WI) według wzoru:

$$W_I = \frac{n_{BI} \cdot 100 + n_I \cdot 75 + n_{RI} \cdot 25 + n_N \cdot 0}{n - n_{NZ}} \qquad (1)$$

gdzie :
n_{BI}- liczba odpowiedzi „bardzo istotna”;
n_I- liczba odpowiedzi „istotna”;
n_{RI}- liczba odpowiedzi „raczej istotna”;
n_N- liczba odpowiedzi „nieistotna”;
n_{NZ}- liczba odpowiedzi „nie mam zdania”;
n - liczba wszystkich odpowiedzi.

Wskaźnik przyjmuje wartości z zakresu od 0 do 100 i oznacza, że im wartość wskaźnika jest bliższa 100, tym danej tezie przypisywana jest większa istotność dla badanego obszaru.

Zdecydowanie największą istotność przyznano tezie 2, czyli *Ścisła współpraca szkół zawodowych z praktyką gospodarczą zwiększy jakość kształcenia zawodowego*. Pozostałe trzy tezy otrzymały nieco niższe i bardzo podobne wskaźniki istotności (Wykres 16). Zwiększenie jakości kształcenia poprzez ścisłą współpracę szkół zawodowych z praktyką gospodarczą wszyscy badani uznali jako tezę istotną lub bardzo istotną dla rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim.

Wykres 16. Wskaźniki istotności tez dla rozwoju szkolnictwa zawodowego województwa podlaskiego

Źródło: opracowanie własne.

Jednym z elementów badania Delphi było określenie przez respondentów okresu prawdopodobnej realizacji danej tezy w przyszłości, przy czy możliwe było wskazanie trzech przedziałów czasowych: do końca 2020 roku, w latach 2021-2025 oraz po 2025 roku. Oceniając prawdopodobieństwo wystąpienia danej tezy można było również wskazać możliwość niezrealizowania się tezy w przyszłości, wówczas respondent zaznaczał wariant „nigdy".

Poszczególne tezy charakteryzowały się podobnym rozkładem prawdopodobieństwa ich realizacji. Największe szanse na bliską realizację (do 2020 roku) ma według badanych teza 3, czyli *Efektywny system promocji szkolnictwa zawodowego zwiększy popularność kształcenia zawodowego wśród absolwentów gimnazjów*. Na uwagę zasługuje fakt, że od 4% do 7% badanych przewiduje, że tezy nigdy się nie zrealizują (Wykres 17).

Wykres 17. Ocena prawdopodobieństwa realizacji tez dla rozwoju szkolnictwa zawodowego województwa podlaskiego

Źródło: opracowanie własne.

W celu określenia znaczenia strategicznego poszczególnych tez dla rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim wyznaczono wskaźniki znaczenia strategicznego tez (WZ) według wzoru:

$$W_Z = \frac{n_T \cdot 100 + n_{RT} \cdot 75 + n_{RN} \cdot 25 + n_N \cdot 0}{n - n_{NZ}} \qquad (2)$$

gdzie :
n_{BI}- liczba odpowiedzi „tak”;
n_I- liczba odpowiedzi „raczej tak”;
n_{RI}- liczba odpowiedzi „raczej nie”;
n_N- liczba odpowiedzi „nie”;
n_{NZ}- liczba odpowiedzi „nie mam zdania”;
n - liczba wszystkich odpowiedzi.

Wskaźnik przyjmuje wartości z zakresu od 0 do 100 i oznacza, że im wartość wskaźnika jest bliższa 100, tym danej tezie przypisywane jest większe znaczenie strategiczne dla badanego obszaru.

Według ankietowanych największym znaczeniu strategicznych odznaczają się tezy 2 i 3. Oznacza to, że na rozwój szkolnictwa zawodowego w przyszłości ma strategiczne znaczenie współpraca szkół zawodowych z praktyką gospodarczą oraz efektywny system promocji szkolnictwa zawodowego (Wykres 18).

Wykres 18. Wskaźniki znaczenia strategicznego tez dla rozwoju szkolnictwa zawodowego województwa podlaskiego

Źródło: opracowanie własne.

W celu oceny czynników pod względem ich siły sprzyjania w realizacji danej tezy wyznaczono dla każdego czynnika wskaźnik sprzyjania według wzoru:

$$W_S = \frac{n_{BD} \cdot 100 + n_D \cdot 75 + n_Ś \cdot 50 + n_N \cdot 25 + n_{BN} \cdot 0}{n - (n_{NZ} + n_{NZW})} \qquad (3)$$

gdzie :
n_{BD}- liczba odpowiedzi „w bardzo dużym stopniu”;
n_D- liczba odpowiedzi „w dużym stopniu”;
$n_Ś$- liczba odpowiedzi „w średnim stopniu”;
n_N- liczba odpowiedzi „w bardzo niskim stopniu”;
n_{BZ}- liczba odpowiedzi „w bardzo niskim stopniu”;
n_{NZ} – liczba odpowiedzi „nie mam zdania”;
n_{NZW} – liczba odpowiedzi „czynnik nie ma związku z tezą”;
n - liczba wszystkich odpowiedzi.

Wskaźnik przyjmuje wartości z zakresu od 0 do 100, przy czym poziom liczbowy wskaźnika powyżej 50 świadczy o wysokim stopniu sprzyjania czynnika w realizacji tezy; im wartość wskaźnika jest bliższa 100, tym stopnień sprzyjania jest wyższy. Wskaźniki poniżej 50 oznaczają niski stopnień sprzyjania danego czynnika w realizacji tezy, przy czym im wartość wskaźnika jest bliższa zeru, tym stopnień oddziaływania jest niższy.

Tabela 85. Siła sprzyjania czynników w realizacji tez dotyczących rozwoju szkolnictwa zawodowego województwa podlaskiego

Teza	Czynnik				
	Poziom nakładów na szkolnictwo zawodowe	Współpraca edukacji i biznesu	Jakość mechanizmów prawno-ekonomicznych	Gotowość (otwartość) nauczycieli na zmiany	Pozytywny wizerunek kształcenia zawodowego
Teza 1	83,04	88,39	69,64	86,11	83,93
Teza 2	76,92	93,52	80,56	88,89	84,26
Teza 3	81,48	75,93	71,15	83,65	88,89
Teza 4	76,79	86,61	77,68	89,29	78,57

Źródło: opracowanie własne.

Dokonując analizy wskaźników sprzyjania wyznaczonych dla wszystkich czynników i dla wszystkich tez można zauważyć silne związki pomiędzy czynnikami a tezami (Tabela 85). Zauważamy, że na realizację tezy 4, głoszącej, że elastyczne programy nauczania uwzględniające potrzeby pracodawców wpłyną na poprawę sytuacji absolwentów, silnie wpływa (według badanych) gotowość nauczycieli na zmiany. Ten sam czynnik bardzo silnie sprzyja na realizację tezy 2, mówiącej o tym, że ścisła współpraca szkół zawodowych z praktyką gospodarczą zwiększy jakość kształcenia zawodowego.

W celu oceny czynników pod względem ich siły utrudniania realizacji danej tezy wyznaczono dla każdego czynnika wskaźnik barier według wzoru:

$$W_B = \frac{n_{BD} \cdot 100 + n_D \cdot 75 + n_Ś \cdot 50 + n_N \cdot 25 + n_{BN} \cdot 0}{n - (n_{NZ} + n_{NZW})} \qquad (4)$$

gdzie :
n_{BD}- liczba odpowiedzi „w bardzo dużym stopniu”;
n_D- liczba odpowiedzi „w dużym stopniu”;
$n_Ś$- liczba odpowiedzi „w średnim stopniu”;
n_N- liczba odpowiedzi „w bardzo niskim stopniu”;
n_{BZ}- liczba odpowiedzi „w bardzo niskim stopniu”;
n_{NZ} – liczba odpowiedzi „nie mam zdania”;
n_{NZW} – liczba odpowiedzi „czynnik nie ma związku z tezą”;
n - liczba wszystkich odpowiedzi .

Wskaźnik przyjmuje wartości z zakresu od 0 do 100, przy czym poziom liczbowy wskaźnika powyżej 50 świadczy o wysokim stopniu utrudniania czynnika w realizacji tezy; im wartość wskaźnika jest bliższa 100, tym stopnień utrudniania jest wyższy. Wskaźniki

poniżej 50 oznaczają niski stopnień utrudniania danego czynnika w realizacji tezy, przy czym im wartość wskaźnika jest bliższa zeru, tym stopnień utrudniania jest niższy.

Tabela 86. Siła utrudniania barier w realizacji tez dotyczących rozwoju szkolnictwa zawodowego województwa podlaskiego

Teza	Bariery				
	Niedostateczne wyposażenie techniczne szkół zawodowych	Niedostateczne kompetencje nauczycieli	Wysokie koszty indywidualizacji nauczania zawodowego	Niska skłonność przedsiębiorstw do współpracy ze szkołami zawodowymi	Niska elastyczność rozwiązań prawno-organizacyjnych w edukacji
Teza 1	75,00	79,63	68,52	74,11	71,43
Teza 2	71,00	78,00	70,19	80,56	79,63
Teza 3	74,04	82,69	65,38	76,85	75,00
Teza 4	73,15	81,73	75,96	77,78	75,96

Źródło: opracowanie własne.

Porównując siłę utrudniania realizacji poszczególnych tez poprzez wskazane bariery zauważmy, że na realizację tezy 3, czyli *Efektywny system promocji szkolnictwa zawodowego zwiększy popularność kształcenia zawodowego wśród absolwentów gimnazjów*, silnie utrudnia bariera w postaci niedostatecznej kompetencji nauczycieli (Tabela 86). Natomiast niska skłonność przedsiębiorstw do współpracy ze szkołami zawodowymi utrudnia realizację tezy 2 - *Ścisła współpraca szkół zawodowych z praktyką gospodarczą zwiększy jakość kształcenia zawodowego.*

W celu oceny stopnia podjęcia działań w celu realizacji tez wyznaczono dla każdego działania wskaźnik działań według wzoru:

Wskaźnik działań

$$W_D = \frac{n_{BD} \cdot 100 + n_D \cdot 75 + n_Ś \cdot 50 + n_N \cdot 25 + n_{BN} \cdot 0}{n - (n_{NZ} + n_{NZW})} \qquad (5)$$

gdzie :

n_{BD}- liczba odpowiedzi „w bardzo dużym stopniu”;
n_D- liczba odpowiedzi „w dużym stopniu”;
$n_Ś$- liczba odpowiedzi „w średnim stopniu”;
n_N- liczba odpowiedzi „w bardzo niskim stopniu”;
n_{BZ}- liczba odpowiedzi „w bardzo niskim stopniu”;
n_{NZ} – liczba odpowiedzi „nie mam zdania”;
n_{NZW} – liczba odpowiedzi „czynnik nie ma związku z tezą”;
n - liczba wszystkich odpowiedzi.

Tabela 87. Siła stopnia podjęcia działań w celu realizacji tez związanych z rozwojem szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim

Teza	Działania				
	Zwiększenie nakładów na szkolnictwo	Wprowadzenie odpowiednich mechanizmów prawno-ekonomicznych	Zwiększenie zakresu współpracy edukacji i biznesu	Działania na rzecz poprawy wizerunku kształcenia zawodowego	Praktyczna edukacja nauczycieli przedmiotów zawodowych
Teza 1	83,04	73,21	85,71	76,79	82,14
Teza 2	79,63	80,56	88,89	81,48	85,58
Teza 3	82,41	75,93	82,41	89,42	79,81
Teza 4	77,68	84,26	87,50	82,41	83,93

Źródło: opracowanie własne.

Działaniem, którego podjęcie najsilniej będzie sprzyjać realizacji trzech z czterech sformułowanych tez jest zwiększenie zakresu współpracy edukacji i biznesu (Tabela 87). Natomiast podjęcie działania na rzecz poprawy wizerunku kształcenia zawodowego istotnie wpłynie na realizację tezy 3 - *Efektywny system promocji szkolnictwa zawodowego zwiększy popularność kształcenia zawodowego wśród absolwentów gimnazjów*.

Przeprowadzone badanie Delphi pozwoliło na określenie pewnych tez dotyczące rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim. Ocena przez ekspertów tez pod względem istotności, prawdopodobieństwa realizacji i znaczenia strategicznego pozwala na określenie pewnej wizji przyszłości szkolnictwa zawodowego. Bez wątpienia z badań wynika, że na rozwój szkolnictwa zawodowego w znaczący i zasadniczy sposób wpływa współpraca pomiędzy edukacją i biznesem. Równie ważny w aspekcie rozwoju szkolnictwa zawodowego jest jego pozytywny wizerunek. Działania na rzecz jego poprawy mogą spowodować rozwój kształcenia zawodowego.

6.2. SCENARIUSZE ROZWOJU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM – BADANIA FORESIGHT

W toku realizowanych badań zorganizowano panel ekspercki, w skład którego weszli eksperci kluczowi uczestniczący w procesie badawczym. Głównym zadaniem panelu eksperckiego było opracowanie wyników analizy STEEPVL oraz sformułowanie scenariuszy rozwoju szkolnictwa zawodowego na poziomie zasadniczych szkół zawodowych, techników oraz szkół policealnych w województwie podlaskim. Głównym celem prac prowadzonych przez panel ekspercki była identyfikacja i wybór kluczowych czynników zmian sytuacji w obszarze szkolnictwa zawodowego, które posłużyły do budowy scenariuszy rozwoju.

Wyniki prac umożliwiły stworzenie scenariuszy rozwoju obszaru szkolnictwa zawodowego, ze wskazaniem założeń i warunków budowy scenariusza sukcesu. Do konstrukcji scenariuszy zastosowano podejście eksperckie (*experts' scenarios*) polegające na pozyskaniu wiedzy od wysokiej klasy specjalistów na temat czynników makrootoczenia kształtujących rozwój obszaru szkolnictwa zawodowego. Identyfikacja wyżej wymienionych czynników możliwa była dzięki zastosowaniu analizy STEEPVL. Analiza ta obejmuje następujące klasy czynników: społeczne (**S**ocial), technologiczne (**T**echnological), ekonomiczne (**E**conomic), środowiskowe (**E**nvironmental), polityczno-prawne (**P**olitical) oraz wartości (**V**alues). W opinii ekspertów wyłonione czynniki będą miały wpływ na rozwój szkolnictwa zawodowego, w perspektywie roku 2018. W następnej kolejności z listy czynników zostały wybrane kluczowe czynniki zmian (*key driving forces*), charakteryzujące się jednocześnie dużym stopniem niepewności (co przekłada się na nieprzewidywalny kierunek rozwoju) oraz potencjalnie decydującym wpływem na rozwój szkolnictwa zawodowego. Wybrane czynniki kluczowe zostały umieszczone na płaszczyźnie w postaci osi (gdzie początek osi oznacza najmniejszą wartość czynnika, a koniec największą), a stworzone w ten sposób cztery obszary ustanowiły ramy budowania czterech scenariuszy rozwoju badanego zjawiska.

W drodze prac panelu eksperckiego wyłoniono zamknięty zestaw czynników społecznych (S), technologicznych (T), ekonomicznych (E), środowiskowych (EE), politycznych (P) prawnych (L) oraz wartości (V) wpływających na sytuację na rynku pracy absolwentów kierunków związanych z branżą maszynową (Tabela 88).

Tabela 88. Czynniki STEEPVL rozwoju kształcenia zawodowego w województwie podlaskim w perspektywie roku 2018

Symbol	Nazwa czynnika	Opis czynnika
S1	Zmiany w strukturze potrzeb	W strukturze potrzeb ludzi coraz wyższą pozycję zajmują potrzeby prestiżu, wyróżniania się i bycia innowacyjnym. Zaspokojenie tego typu potrzeb wymaga posiadania nowoczesnych produktów i usług. Zmiany w strukturze potrzeb są następstwem zwiększania się poziomu wiedzy społeczeństwa na temat nowoczesnych produktów i usług.
S2	Migracje i mobilność ludności	Otwartość rynków pracy, w tym rynków zagranicznych powoduje, że coraz więcej młodych ludzi dopatruje się realizacji swoich szans zawodowych poza granicami regionu i kraju. Dotyczy to w dużym stopniu absolwentów szkół zawodowych.
S3	Starzenie się społeczeństwa	Starzenie się społeczeństwa powoduje wzrost zapotrzebowania na zawody związane z zaspokajaniem potrzeb ludzi starszych.
T1	Zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników	Postęp techniczny i technologiczny generuje zapotrzebowanie na pracowników o silnym potencjale wiedzy i umiejętności. Wysokokwalifikowani pracownicy decydują o efektywności wdrożonych systemów produkcyjnych, ale także skracają czas absorpcji nowych technologii przez przedsiębiorstwo.

Symbol	Nazwa czynnika	Opis czynnika
T2	Transport i logistyka	Rozwój technologiczny przedsiębiorstw uzależniony jest od sprawności infrastruktury technicznej, w której największe znaczenie przypisywane jest transportowi i logistyce.
T3	Nowe technologie realizacji usług	Rozwój nowych technologii, w tym informatyzacji generuje zapotrzebowanie na specjalistów o bardziej różnorodnym spectrum umiejętności i kompetencji.
E1	Poziom dochodów ludności	Wzrost dochodów ludności sprzyja nabywaniu produktów i usług o wysokiej jakości, w bardziej doskonały sposób zaspokajających dotychczasowe potrzeby.
E2	Rozwój postaw przedsiębiorczych	Uwarunkowania społeczno-gospodarcze sprzyjają rozwojowi postaw przedsiębiorczych. Zwiększające się bezrobocie wśród absolwentów szkół zawodowych oraz większa świadomość młodych ludzi sprzyja samozatrudnieniu, podejmowaniu ryzyka i rozwijaniu własnych inicjatyw biznesowych.
E3	Poziom eksportu	Ograniczenie regionalnego oraz wewnętrznego rynku wymusza ekspansję na rynki zagraniczne. Sprostanie wymaganiom zagranicznych odbiorców wymaga zatrudniania wykwalifikowanych i kompetentnych pracowników ukierunkowanych na absorpcję nowych technologii i innowacyjność.
EE1	Świadomość ekologiczna ludności	Rośnie świadomość, że ważny jest ekologiczny (zdrowy) tryb życia oznaczający potrzebę kontaktu z naturą i dbania o środowisko naturalne i siebie samego. Spełnienie tego kryterium jest istotnym czynnikiem decydującym o wyborze produktów przez nabywców.
EE2	Stosowanie technologii ekologicznych w produkcji i usługach	Dbałość o środowisko naturalne staje się podstawowym wyzwaniem dla współczesnego przemysłu i usług, szczególnie funkcjonujących na obszarach atrakcyjnych przyrodniczo i turystycznie.
EE3	Ekologiczne zasoby regionu	Województwo podlaskie jest regionem o wyjątkowych walorach naturalnych, posiadającym na swoim terenie parki narodowe, liczne atrakcje przyrodnicze (jeziora, rzeki, lasy) podnoszące potencjał turystyczny. Wpływa to na sposób wytwarzania produktów i usług oraz wdrażane technologie.
P1	Wsparcie szkolnictwa zawodowego	Przyszłość gospodarki uzależniona jest od zmian w strukturze szkolnictwa średniego, szczególnie w obszarze wsparcia i doskonalenia kształcenia zawodowego, zarówno pod kątem dostosowywania programów nauczania, jak i podnoszenia kwalifikacji nauczycieli.
P2	Dostępność zewnętrznych źródeł finansowania	Zewnętrzne źródła finansowania sprzyjają rozwojowi przedsiębiorstw, co w konsekwencji będzie generowało zapotrzebowanie na nowych pracowników. Zewnętrzne źródła finansowania umożliwiają też podnoszenie kwalifikacji pracowników.
P3	Polityka wspierania	Aktywizacja rynku pracy możliwa jest poprzez

Symbol	Nazwa czynnika	Opis czynnika
	zatrudnienia	dofinansowanie i profesjonalizację działalności instytucji rynku pracy.
V1	Popyt na kwalifikacje zawodowe	Sytuacja na rynku pracy wymusza zapotrzebowanie na odpowiedni poziom kwalifikacji zawodowych absolwentów szkół zawodowych.
V2	Preferowanie polskich marek	Dostrzegalne są pozytywne zmiany w postrzeganiu polskich produktów zarówno przez rodzimych jak i zagranicznych odbiorców. Umacnianie się polskich marek będzie sprzyjać polepszaniu wizerunku, a tym samym intensyfikacji sprzedaży. Skuteczne budowanie marek uzależnione jest od jakości oferowanych produktów, co jest często wypadkową poziomu kwalifikacji pracowników odpowiedzialnych za ich tworzenie.
V3	Społeczna odpowiedzialność biznesu	Ważnym czynnikiem wizerunkowym jest społeczna odpowiedzialność biznesu. Decyduje ona o wyborze kontrahenta, ale także sprzyja zatrudnianiu i zatrzymywaniu wykwalifikowanych specjalistów.
L1	Przejrzystość i spójność stanowienia prawa	Rozwój przedsiębiorstw uzależniony jest od przejrzystości i spójności stanowienia prawa. Brak stabilności w tym zakresie zmniejsza poziom podejmowanego ryzyka przez przedsiębiorstwo oraz ogranicza skłonność do konkurowania także w oparciu o kapitał ludzki.
L2	Świadomość prawna społeczeństwa	Obserwuje się coraz wyższy poziom świadomości społeczeństwa w zakresie prawa, co wpływa na relacje pomiędzy pracodawcą a zatrudnionym.
L3	Stabilność rozwiązań legislacyjnych	Stabilność rozwiązań legislacyjnych może sprzyjać zatrudnianiu nowych pracowników, także w związku z optymalizacją kosztów zatrudnienia.

Źródło: opracowanie własne.

Ekspercka ocena ważności (siły wpływu) oraz niepewności poszczególnych grup wskaźników przeprowadzona została z wykorzystaniem kwestionariuszy ankietowych (por. aneks, załącznik nr 5). W skład grupy ekspertów dokonujących oceny weszli specjaliści rynku pracy, podlascy przedsiębiorcy zgłaszający zapotrzebowanie na pracowników z wykształceniem zawodowym, przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu oraz eksperci kluczowi badania. W wyniku przeprowadzonej oceny eksperci wskazali, iż najistotniejszy wpływ na przyszły rozwój sytuacji w obszarze kształcenia zawodowego w województwie podlaskim będą miały czynniki polityczne, technologiczne oraz społeczne (Wykres 19).

Wykres 19. Ekspercka ocena siły wpływu poszczególnych kategorii czynników STEEPVL na rozwój kształcenia zawodowego w województwie podlaskim w perspektywie roku 2018

Źródło: opracowanie własne.

Wykres 20. Ekspercka ocena niepewności kategorii czynników STEEPVL w odniesieniu do rozwoju kształcenia zawodowego w województwie podlaskim w perspektywie roku 2018

Źródło: opracowanie własne.

Jednocześnie za najmniej przewidywalne (najbardziej niepewne) uznano czynniki prawne oraz polityczne (Wykres 20). Warto zauważyć, iż grupa czynników technologicznych, ocenionych bardzo wysoko w kategorii „siła wpływu" została oceniona najniżej w kategorii „niepewność".

Wykres 21. Łączna ekspercka ocena stopnia niepewności oraz ważności czynników STEEPVL w perspektywie roku 2018

Źródło: opracowanie własne.

Świadczy to o silnym przeświadczeniu ekspertów, co do istotnego i relatywnie łatwo przewidywalnego dodatniego wpływu na wzrost zapotrzebowania na kształcenie zawodowe w województwie podlaskim w zakresie takich aspektów jak nowe technologie realizacji usług, transport i logistyka oraz wynikające z nich zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników.

W odniesieniu do rozwoju kształcenia zawodowego w województwie podlaskim, w drodze szczegółowej analizy STEEPVL wyłoniono grupę czynników charakteryzujących się wysoką nieprzewidywalnością i potencjalnie silnym wpływem na funkcjonowanie szkolnictwa zawodowego (Wykres 21) w perspektywie roku 2018. Do grupy tej zakwalifikowano czynniki: P1, P2, P3 oraz L1, tj. wsparcie szkolnictwa zawodowego, dostępność zewnętrznych źródeł finansowania, politykę wspierania zatrudnienia oraz przejrzystość i spójność stanowienia prawa.

W oparciu o metodę ekspercką z grupy czynników charakteryzujących się wysokim stopniem niepewności oraz silnym wpływem na rozwój kształcenia zawodowego w województwie podlaskim w perspektywie roku 2018 wyodrębniono dwa czynniki kluczowe, stanowiące syntetyczne ujęcie determinant rozwoju analizowanego rynku:

1. Polityka wspierania kształcenia zawodowego i rynku pracy (obejmująca czynniki P1, P2 i P3).
2. Przejrzystość i spójność stanowienia prawa (L1).

Wybrane dwa czynniki kluczowe zostały umieszczone na płaszczyźnie w postaci osi (gdzie początek osi oznacza najmniejszą wartość czynnika, a koniec największą), a stworzone

w ten sposób cztery obszary ustanowiły ramy budowania czterech scenariuszy rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie (Wykres 22).

Wykres 22. Identyfikacja scenariuszy rozwoju obszaru kształcenia zawodowego w perspektywie roku 2018

Źródło: opracowanie własne.

Scenariusz 1. Wsparcie i przejrzystość. W warunkach wzrostu jakości systemu stanowienia prawa, zmniejszającego poziom ryzyka podejmowanego przez przedsiębiorców, przy jednoczesnym wszechstronnym finansowym i instytucjonalnym wsparciu rozwoju podmiotów gospodarczych i kształcenia na ich potrzeby nastąpi wzrost zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych pracowników z wykształceniem zawodowym. W konsekwencji sytuacja absolwentów szkół zawodowych różnych poziomów na rynku pracy będzie sprzyjać rozwojowi kształcenia we wszystkich zawodach, zarówno związanych z wykonywaniem bezpośrednich czynności produkcyjnych i usługowych (szkolnictwo zawodowe i częściowo średnie techniczne), jak również związanych z planowaniem, organizacją procesów produkcyjnych i usługowych oraz świadczeniem usług towarzyszących (w tym m. in. związanych z wyżywieniem i zakwaterowaniem). Wysoce prawdopodobne jest wówczas także znaczące zacieśnienie współpracy pomiędzy sektorem edukacji a branżami usługową i wytwórczą w celu tworzenia wspólnej platformy wymiany doświadczeń, jak również upraktycznienia kształcenia zawodowego. Przełoży się to jednocześnie na znaczące zwiększenie popytu na absolwentów szkół zawodowych. W wyniku zachodzących zmian spodziewane jest zwiększenie liczby powstających miejsc pracy zarówno w przedsiębiorstwach produkcyjnych, handlowych i usługowych, jak również w edukacji (w szczególności w odniesieniu do wykwalifikowanych instruktorów przedmiotów zawodowych i kształcenia praktycznego).

Realizacja scenariusza „konkurencja i wsparcie" uprawdopodobnia się tylko w sytuacji systematycznego rozwoju produkcji i usług w województwie podlaskim, przejawiającego się innowacyjnością, tworzeniem kompetencji wyróżniających oraz zwiększaniem poziomu kapitału intelektualnego popartego rozwojem zasobów ludzkich. Praktyka gospodarcza wskazuje, iż dynamiczne otoczenie rynkowe, ukierunkowuje firmy na pozyskiwanie dodatkowych form wsparcia. Wyniki badań potwierdzają, iż podlaskie firmy branży szansę wzrostu ich konkurencyjności, ale tylko warunkach jednoczesnego

i równoległego rozwoju otoczenia edukacyjnego, promocji regionu bazującej także na jego atrakcyjności inwestycyjnej oraz dostępności zewnętrznych źródeł finansowania. Stopień prawdopodobieństwa zaistnienia scenariusza należy uznać jako średni. Aktualnie zauważalne są pewne symptomy zmian w otoczeniu edukacyjnym (próby ukierunkowania się na praktyczność kształcenia, próby tworzenia modeli współpracy sfery edukacji i biznesu). Coraz większego znaczenia nabiera także wysokiej jakości kształcenie zawodowe, co także jest czynnikiem sprzyjającym uprawdopodobnieniu scenariusza. Absolwenci szkół zawodowych stopniowo wzmacniają swoją pozycję na rynku pracy, a ich kompetencje stają się kluczowe i poszukiwane. Pewną barierą jest propagowany wizerunek regionu jako obszaru atrakcyjnego turystycznie a nie ekonomicznie i infrastrukturalnie, co w przypadku budowania długookresowych relacji z interesariuszami spoza województwa podlaskiego może zmniejszać siłę powiązań pomiędzy partnerami wymiany. Nie można również jednoznacznie określić poziomu przyszłej dostępności do zewnętrznych źródeł finansowania.

Scenariusz 2. Wsparcie i niejasność. W warunkach spadku jakości stanowionego prawa i przejrzystości systemu prawnego, zwiększających ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej, przy jednoczesnych intensywnych próbach instytucjonalnego i finansowego wsparcia kształcenia zawodowego spodziewane jest znaczące niezrównoważenie popytu i podaży na pracę w grupie absolwentów szkół zawodowych. W konsekwencji, nadpodaż wykwalifikowanych absolwentów będzie sprzyjać wzrostowi tendencji migracyjnych (odpływowi siły roboczej zarówno w ujęciu międzyregionalnym, jak i międzynarodowym). Wysoce prawdopodobny jest wówczas wzrost skłonności do podejmowania przez absolwentów pracy niezgodnej z wykształceniem, jak również tendencja do zmiany zawodu lub nabycia nowych kwalifikacji, co – paradoksalnie – może skutkować wzrostem zapotrzebowania na inne niż typowe formy kształcenia (kursy przygotowania zawodowego w konkretnych specjalnościach). Sytuacja taka skutkować będzie negatywnym odbiorem społecznym sposobu alokacji środków publicznych, co dodatkowo przyczyni się do pogorszenia zarówno sytuacji zawodowej absolwentów, jak i warunków funkcjonowania szkół zawodowych.

Urzeczywistnienie drugiego ze scenariuszy jest mało prawdopodobne. Przedsiębiorstwa w regionie podlaskim (szczególnie te duże) w większości przypadków są firmami stosunkowo młodymi w porównaniu z innymi tego typu w kraju, ale jednocześnie oferującymi produkty i usługi wysokiej jakości, odpowiadające potrzebom zróżnicowanych rynków docelowych. Posiadają także rozpoznawalne marki produktowe. Na uwagę zasługuje również fakt, iż podlaskie szkoły zawodowe są w pełni wyposażone w instrumenty konkurowania i ukierunkowane na dalszy rozwój, oparty przede wszystkim o posiadany potencjał wewnętrzny. Poza tym – najlepsze z nich – są szkołami reprezentującymi wysoki poziom świadomości rynkowej, co także w zdecydowanym zakresie czyni wskazany scenariusz mało realnym.

Scenariusz 3. Przejrzystość przy braku wsparcia. W warunkach wzrostu jakości systemu stanowienia prawa, zmniejszającego poziom ryzyka podejmowanego przez przedsiębiorców, przy jednoczesnym braku wsparcia kształcenia zawodowego oraz wsparcia biznesu spodziewane jest znaczące niezrównoważenie popytu i podaży na pracę w sektorze

oraz spadek jakości i zakresu kształcenia zawodowego. Ze względu na konieczność konkurowania przedsiębiorstw o dobrze wykształconych pracowników spodziewane jest zwiększenie oczekiwań płacowych absolwentów, przy jednoczesnym niedoborze podaży odpowiednio wykwalifikowanych pracowników. Przełoży się to na wzrost kosztów funkcjonowania przedsiębiorstw, i w dłuższym okresie spadek konkurencyjności rodzimej produkcji i usług, zarówno w skali krajowej, jak i międzynarodowej. W celu minimalizacji niepożądanych efektów rynkowych spodziewane jest podejmowanie przez największe przedsiębiorstwa w branży prób kształcenia pracowników na własne potrzeby (zawodowe szkoły przyzakładowe, finansowanie kursów specjalistycznych).

Poziom urealnienia scenariusza trzeciego można uznać jako raczej prawdopodobny. Do tej pory, rozwój badanych szkół zawodowych nie był efektem wsparcia zewnętrznego, ale przede wszystkim konsekwencją skutecznej strategii edukacyjnej. Najlepsze ze szkół zawodowych wykształciły pewien model funkcjonowania w warunkach dynamicznego otoczenia bazując przede wszystkim na posiadanych kompetencjach wewnętrznych i współpracy z otoczeniem. Ich pozycja rynkowa w niewielkim stopniu była powodowana wsparciem zewnętrznym. Jednocześnie należy spodziewać się, iż podlaskie firmy w dalszej perspektywie będą koncentrować się na tworzeniu oraz wdrażaniu modeli kooperacyjnych (w tym obejmujących instytucje edukacyjne) opartych na potencjale wewnętrznym oraz wypracowanych umiejętnościach biznesowych, jako trwałych i nieuzależnionych od wsparcia zewnętrznego. Zarówno szkoły zawodowe, jak i przedsiębiorstwa musiały i nadal będą zmuszane do uwzględniania w swoich działaniach strategicznych niedoskonałości systemu edukacyjnego, specyfiki regionu oraz niedostatków związanych z pozyskiwaniem zewnętrznych źródeł finansowania. Stabilizacja uwarunkowań zewnętrznych jest perspektywą zdecydowanie długookresową.

Scenariusz 4. Niejasność i brak wsparcia. W warunkach spadku jakości stanowionego prawa i przejrzystości systemu prawnego, zwiększających ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej, przy jednoczesnym braku wsparcia kształcenia zawodowego oraz wsparcia przedsiębiorstw w branży spodziewane jest znaczące pogorszenie sytuacji szkolnictwa zawodowego w regionie. W konsekwencji spodziewany jest zauważalne zmniejszenie zainteresowania kształceniem na poziomie zawodowym. Ze względu na brak konieczności konkurowania przedsiębiorstw o wykwalifikowanych pracowników spodziewane jest ograniczenie lub brak wzrostu wynagrodzeń absolwentów pracujących w zawodzie. Przełoży się to w naturalny sposób na niższą skłonność do kształcenia się w szkołach zawodowych, a co za tym idzie – spadek zapotrzebowania na usługi edukacyjne. Przedsiębiorstwa w branży, dążąc do redukcji skali funkcjonowania, będą skłonne zwalniać część zatrudnionych pracowników lub zmieniać formę ich zatrudnienia (umowy czasowe, brak stabilności zatrudnienia). Przełoży się to na zwiększenie niepewności ekonomicznej pracowników, co wzmocni tendencje migracyjne. W opisanych warunkach spodziewana jest koncentracja szkół zawodowych oraz ograniczenie ich liczby.

Scenariusz należy uznać jako mało prawdopodobny. Należy spodziewać się, iż szkoły zawodowe w województwie podlaskim będą dążyć do systematycznego i konsekwentnego umacniania swojej pozycji rynkowej. Niektóre z lokalnych szkół zawodowych są ważnymi

podmiotami rynku edukacyjnego. Wymagania świata biznesu będą powodować wdrażanie systemów kooperacji pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami. Szkoły zawodowe będą na stałe dążyć do kształtowania kompetencji wyróżniających. Doskonalenie systemu wsparcia zewnętrznego nie jest jedyną i niezbędną determinantą procesu doskonalenia się szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim.

Oczywiście najbardziej optymistycznym scenariuszem jest scenariusz 1. Jest to z pewnością scenariusz najbardziej pożądany. Realizacja przedstawionej w tym scenariuszu wersji wydarzeń powinna być brana za cel dla interesariuszy sektora szkolnictwa zawodowego, jak również przedsiębiorców, instytucji z otoczenia rynku pracy oraz władz lokalnych. Powinno się zatem zastanowić nad działaniami, jakie należy podjąć, aby scenariusz najbardziej optymistyczny mógł być w przyszłości zrealizowany.

PODSUMOWANIE

1. Przeprowadzone badania eksperckie dotyczące przyszłości kształcenia zawodowego w województwie podlaskim za najbardziej istotną kwestię dla rozwoju szkolnictwa zawodowego wskazują ścisłą współpracę szkół zawodowych z praktyką gospodarczą. Perspektywa czasowa realizacji takiego stanu rzeczy jest dość długa, bowiem większość ekspertów wskazuje, że ścisła współpraca szkół zawodowych z praktyką gospodarczą ma szanse na powodzenie dopiero po roku 2020. Aby umożliwić i przyspieszyć realizację ścisłej współpracy szkół zawodowych z praktyką gospodarczą konieczne jest podjęcie szeregu działań już w najbliższej przyszłości. Jednym z nich jest zwiększenie dotychczasowego zakresu współpracy edukacji i biznesu, w szczególności poprzez praktyczną edukację nauczycieli przedmiotów zawodowych. Czynnikiem istotnym i bardzo sprzyjającym współpracy jest przede wszystkim gotowość nauczycieli na zmiany. Natomiast barierą ograniczającą współpracę może być niska skłonność przedsiębiorców do współpracy ze szkołami zawodowymi.
2. Duże znaczenie strategiczne dla rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim ma efektywny system promocji szkolnictwa zawodowego, który zwiększyć może popularność kształcenia zawodowego wśród absolwentów. Szanse na powodzenie takiego stanu rzeczy są duże już w najbliższej przyszłości, bowiem blisko połowa ekspertów uznała, że efektywny system promocji może się pojawić już przed 2020 r. Działaniem wspierającym może tu być zwiększenie nakładów na szkolnictwo, ale przede wszystkim podejmowanie działań na rzecz poprawy wizerunku kształcenia zawodowego. Główną przeszkodą w realizacji tych działań mogą być niedostateczne kompetencje nauczycieli, zaś czynnikiem wspierającym otwartość nauczycieli na zmiany.
3. Badania eksperckie pokazały, że najistotniejszy wpływ na rozwój w przyszłości szkolnictwa zawodowego mają czynniki polityczne i technologiczne. Wśród czynników politycznych najistotniejsze to wsparcie szkolnictwa zawodowego, dostępność zewnętrznych źródeł finansowania oraz polityka wspierania zatrudnienia. Do czynników technologicznych mogących znacząco wpłynąć na rozwój szkolnictwa zawodowego

należy zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników, którzy będą w stanie realizować nowoczesne usługi wspierane nowymi technologiami.

4. Najbardziej optymistyczny scenariusz dla rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim zakłada, że w warunkach wzrostu jakości systemu stanowienia prawa, który zapewni zmniejszenie poziomu ryzyka podejmowanego na rynku przez przedsiębiorców oraz przy jednoczesnym wszechstronnym finansowym i instytucjonalnym wsparciu rozwoju podmiotów gospodarczych i kształcenia zawodowego na ich potrzeby, nastąpi wzrost zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych pracowników z wykształceniem zawodowym.
5. Dokonana ekspercka analiza przyszłości kształcenia zawodowego w województwie podlaskim pozwoliła na realizację celów badania dotyczących oceny przyszłej sytuacji w obszarze szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim, ze szczególnym uwzględnieniem czynników wewnętrznych i zewnętrznych wpływających na rozwój kształcenia zawodowego.

7. ANALIZA SWOT SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

7.1. ANALIZA SWOT DLA ZASADNICZYCH SZKÓŁ ZAWODOWYCH

Analizy SWOT dla zasadniczych szkół zawodowych (ZSZ) dokonano z uwzględnieniem następujących etapów:

1. Zidentyfikowanie czynników otoczenia zewnętrznego pozytywnie i negatywnie wpływających na system kształcenia zawodowego w województwie podlaskim na poziomie ZSZ;
2. Zidentyfikowanie czynników wpływających na zwiększenie i ograniczenie potencjału wewnętrznego szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim na poziomie ZSZ;
3. Określenie głównych wniosków strategicznych wynikających z analizy SWOT dla kształcenia na poziomie ZSZ w województwie podlaskim.

Identyfikacji czynników, określenia ich zakresu oraz wpływu dokonano w oparciu o wyniki analizy desk research, badań ilościowych oraz jakościowych przeprowadzonych w ramach procesu badawczego.

SZANSE - CZYNNIKI OTOCZENIA ZEWNĘTRZNEGO POZYTYWNIE WPŁYWAJĄCE NA FUNKCJONOWANIE ZSZ W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

1. Zwiększone zapotrzebowanie na pracowników fizycznych i specjalistów niższego szczebla

Badania jakościowe potwierdziły, iż potrzeby zatrudnieniowe podlaskich przedsiębiorstw często zorientowane są na pracowników niższego szczebla. Odnosi się to szczególnie do firm sektora wytwórczego: budowlanego, maszynowego czy spożywczego. Proces tworzenia atrakcyjnego z punktu widzenia odbiorców produktu (usługi) zależy od umiejętności i kwalifikacji pracowników bezpośrednio zaangażowanych w proces wytwórczy. Zwiększone zapotrzebowanie na pracowników tego typu nie wynika nie tylko z ekspansji rynkowej przedsiębiorstw, ale przede wszystkim niedostatecznej jakościowo podaży potencjalnych pracowników. Podkreślono, iż diametralnie zmienia się wizerunek pracowników niższego szczebla. Ich potencjał uzależniony jest nie tylko od ukształtowanych w procesie kwalifikacji stricte zawodowych, ale także kompetencji miękkich (m.in. komunikatywność, umiejętność pracy w zespole) oraz społecznych (szacunek dla pracy, poszanowanie zasad współpracy w grupie, chęć doskonalenia swoich umiejętności).

2. Skuteczność ogólnopolskiej kampanii na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego

W opinii przedsiębiorców jak również przedstawicieli sektora edukacji, pozycja szkolnictwa zawodowego została zdeprecjonowana. Miało to swoje negatywne skutki społeczne jak i ekonomiczne. System postrzegania szkolnictwa zawodowego przez społeczeństwo, szczególnie na poziomie zasadniczego szkolnictwa zawodowego, zdewaluował się, co często skutkowało celowym pomijaniem tego poziomu kształcenia przez

uczniów gimnazjów w procesie kształtowania ścieżki zawodowej. Ekonomiczne konsekwencje deprecjacji szkolnictwa zawodowego, wpłynęły na zmniejszenie jakości kapitału ludzkiego przedsiębiorstw, (szczególnie w sektorach wytwórczych) przejawiających się brakiem specjalistów niższego szczebla w zakresie określonych zawodów. Poza tym posiadanie zawodu przestało być priorytetowe w procesie planowania przyszłości zatrudnieniowej przez gimnazjalistów dokonujących wyboru szkoły średniej. Ogólnopolska kampanie na rzecz kształcenia zawodowego w Polsce wpływa na zmianę wizerunku szkolnictwa zawodowego, jako atrakcyjnego i dającego szansę na znalezienie zatrudnienia, ale także realizację i rozwój pasji. Podkreślono, iż kampania na rzecz szkolnictwa zawodowego wpływa także na korzystnie na świadomość rodziców przyszłych uczniów.

3. Rozwój sektora maszynowego, spożywczego, budowlanego, drzewnego, turystycznego w województwie podlaskim

Województwo podlaskie nie jest regionem przemysłowym, to jednak na jego terytorium funkcjonują rozpoznawalne w Polsce a nawet poza jej granicami firmy. Za kluczowe w rozwoju ekonomicznym Podlasia należy uznać przedsiębiorstwa sektora maszynowego, spożywczego, budowlanego, drzewnego oraz turystycznego, Chociaż zdolności zatrudnieniowe przedsiębiorstw są ograniczone, to jednak znaczący reprezentanci sektora przemysłu podkreślali dążenia rozwojowe przedsiębiorstw, powodzenie których zależy od jakości posiadanego kapitału ludzkiego. Przedsiębiorcy nie ukrywają, iż zależy im na najlepszych pracownikach, wskazując, iż obecnie proces zatrudnieniowy jest zaburzony ze względu na brak wysokiej jakości absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Mając na uwadze rozwój przedsiębiorstw w województwie podlaskim należy także podnieść się do potrzeb zatrudnieniowych małych firm o dość spłaszczonych strukturach organizacyjnych, których ważną część stanowią pracownicy bezpośredni zaangażowani w proces wytwórczy lub pomocniczy.

4. Możliwość osiągania wysokich zarobków

W procesie badań jakościowych przedsiębiorcy podkreślali możliwość osiągana wysokich zarobków przez pracowników bezpośrednio produkcyjnych niższego szczebla. Podkreślono, iż wielkość wynagrodzenia jest wypadkową wielu czynników i zależy często od unikatowości kwalifikacji szczególnie pożądanych w procesie wytwórczym. Nie można postrzegać wskazanych zależności jako uniwersalnych, ale w kategoriach wyraźnie zarysowujących się symptomów na podlaskim rynku pracy, który charakteryzuje relatywnie niski poziom wynagrodzeń.

5. Angażowanie środków zewnętrznych w podnoszenie kwalifikacji nauczycieli szkół zawodowych

Zmiana postrzegania szkolnictwa zawodowego wymusiła profesjonalizację kształcenia, szczególnie w zakresie nauczania przedmiotów zawodowych. Nauczyciele przedmiotów zawodowych pełnią bardzo ważną rolę w procesie kształtowania poziomu umiejętności i kwalifikacji uczniów niezbędnych z punktu widzenia edukacji. Konieczność doskonalenia wiedzy przez nauczycieli zawodu, szczególnie wiedzy praktycznej, zaowocowała powstawaniem programów i realizacją projektów bezpośrednio powiązanych z tym obszarem.

Należy podkreślić, iż tego typu przedsięwzięcia są inicjowane zarówno przez szkoły zawodowe jak i przedstawicieli praktyki gospodarczej.

6. Podejmowanie działań na rzecz intensyfikacji współpracy sfery edukacji z praktyką

Jak pokazują badania pozytywne postrzeganie szkolnictwa zawodowego jest korzystne zarówno z punktu widzenia samych szkół jak i praktyki gospodarczej. Ukształtowanie atrakcyjnego z punktu widzenia rynku pracy absolwenta jest bardziej prawdopodobne tylko sytuacji wzmocnienia więzi kooperacyjnych. Dążenie do odbudowy szkolnictwa zawodowego w Polsce, nie tylko w województwie podlaskim, ukierunkowuje na działania sprzyjające współpracy, polegającej głównie na wymianie wiedzy.

7. Pozytywny medialnie wizerunek osób bardzo dobrze wykonujących swój zawód (np. rosnąca popularność programów kulinarnych)

W procesie badawczym zarówno pracodawcy jak i przedstawiciele sektora edukacji, podkreślali , iż posiadanie rzetelnego wykształcenia zawodowego stało się atrakcyjne również ze względu na popularność programów kulinarnych, motoryzacyjnych czy związanych z kształtowaniem osobistego wizerunku. Młodzi ludzie dostrzegają, iż mogą być atrakcyjni z punktu widzenia rynku pracy, ale także budzić społeczną akceptację nie tylko w sytuacji posiadania wyższego wykształcenia, ale w sytuacji posiadania wyróżniających kompetencji czy umiejętności. Dzięki takiej postawie szkoły mogą liczyć na bardziej świadomych wyboru ścieżki zawodowej uczniów natomiast pracodawcy na lepszych pracowników,

8. Zmniejszenie rangi szkolnictwa wyższego, szczególnie na poziomie licencjackim

Rozwojowi szkolnictwa zawodowego na poziomie ZSZ sprzyja pauperyzacja wizerunku szkolnictwa wyższego. Absolwenci gimnazjów podejmujący decyzję dotyczącą kształtowania kariery zawodowej ukierunkowują się na podjęcie atrakcyjnej pracy, ale w bliższej perspektywie. Oznacza to, iż nie wykluczają ukończenia studiów. W społeczeństwie klaruje się świadomość, iż częste niepowodzenia zatrudnieniowe dotyczą osób, które oparły swoją ścieżkę kariery zawodowej o dyplom ukończenia często nieatrakcyjnego z punktu widzenia rynku pracy kierunku studiów. W opinii gimnazjalistów, ale także ich rodziców, posiadanie zawodu może wpłynąć na szybsze znalezienie pracy. Zasadnicza szkoła zawodowa daje także możliwość uzupełniania kształcenia.

ZAGROŻENIA - CZYNNIKI OTOCZENIA ZEWNĘTRZNEGO NEGATYWNIE WPŁYWAJĄCE NA FUNKCJONOWANIE ZSZ W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

1. Niska skłonność innowacyjna podlaskich przedsiębiorstw

Województwo podlaskie zaliczane jest do regionów mało innowacyjnych, biorąc pod uwagę potencjał przedsiębiorstw. Niski poziom innowacyjności ogranicza rozwój i zmniejsza poziom konkurencyjności, co bezpośrednio przedkłada się na poziom zatrudnienia.

2. Niż demograficzny

3. Ograniczone możliwości dostępu do środków zewnętrznych w przyszłości

Zmniejszanie dystansu pomiędzy potrzebami pracodawców a ofertą zasadniczych szkół zawodowych w zakresie oferowanych kwalifikacji wymaga podejmowania przedsięwzięć generujących koszty. Szkoły zawodowe nie dysponują własnymi środkami natomiast skłonność do finansowania przedsięwzięć o charakterze kooperacyjnych przez przedsiębiorstwa jest ograniczona. Szansą są zewnętrzne środki finansowania działań na rzecz rozwoju zasadniczego szkolnictwa zawodowego. Korzystanie ze środków zewnętrznych wymaga spełnienia określonych warunków brzegowych określonych w wymaganiach projektowych i jest ograniczone w czasie.

4. Niekorzystna struktura wielkościowa przedsiębiorstw w regionie – brak lub niewielka liczba przedsiębiorstw dużych, korporacji

Gospodarka województwa podlaskiego jest oparta o małe przedsiębiorstwa. O wielkości przedsiębiorstwa świadczy m. in. wielkość zatrudnienia. Zdolności zatrudnieniowe małych przedsiębiorstw są ograniczona, a poza tym potrzebują one często osób o poszerzonym wachlarzu kompetencji i umiejętności, ukształtowanych także w procesie praktyki. Niestety absolwenci szkół zawodowych są mniej konkurencyjni.

5. Tendencja do unikania zatrudnienia absolwentów ZSZ na czas nieokreślony

Atrakcyjność absolwentów szkół zawodowych zależy w dużej mierze od poziomu ich umiejętności praktycznych, ale także zdolności asymilacyjnych w nowym miejscu pracy. Firmy mając dużą podaż absolwentów wybierają tych najlepszych. Absolwenci są zatrudniani jako pracownicy sezonowi, krótkookresowi, często za bardzo niskie wynagrodzenie. Zatrudnianie na czas określony traktowane jest jako okres próbny czy pewien etap selekcji. Taki stan rzeczy ogranicza poziom atrakcyjności zatrudnieniowej absolwentów ZSZ na regionalnym rynku pracy.

6. Istniejące w społeczeństwie niekorzystne i nieprawdziwe stereotypy na temat zasadniczego szkolnictwa zawodowego

Pomimo ogólnopolskich akcji promujących szkolnictwo zawodowe jako atrakcyjną alternatywę kształcenia, nadal powszechny jest stereotyp, wg którego w zasadnicze szkoły zawodowe są przeznaczone dla młodych ludzi o niskim potencjale. W świadomości społecznej funkcjonują również jako placówki edukacyjne, które nie wpływają korzystnie na kształtowanie ścieżki kariery zawodowej.

7. Zanikanie kształcenia w zawodach rzadkich, skutkujące brakiem specjalistów w danym zakresie

Jakość kształcenia zawodowego uzależniona jest w dużym zakresie od praktycznej wiedzy mistrzów, kształtujących kompetencje i umiejętności ucznia. Zderzenie z tego typu wiedzą ma najczęściej miejsce podczas praktyk. Okazuje się, że poznawanie niektórych z tajników wiedzy zawodowej jest niemożliwe ze względu na brak mistrzów w taką wiedzę wyposażonych. Dotyczy to np. zawodów niszowych.

8. Powracający trend na kształcenie pod okiem mistrza a nie w systemie szkolnym

Niekorzystny wizerunek zasadniczego szkolnictwa zawodowego, a z drugiej strony wzrost rangi specjalistycznych kompetencji zawodowych powoduje, iż alternatywą dla kształcenia zawodowego w ramach ZSZ jest nabywanie umiejętności bezpośrednio pod opieką mistrza (np. bezpośrednio w jego zakładzie pracy). Taki system kształcenia jest często w przewadze nad tradycyjnym ZSZ, ponieważ w tym przypadku mamy do czynienia z maksymalizacją praktycznej wartości kształcenia, która w zasadniczych szkołach zawodowych jest mniejsza.

SILNE STRONY - CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA ZWIĘKSZENIE POTENCJAŁU WEWNĘTRZNEGO SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM NA POZIOMIE ZSZ

1. Funkcjonowanie zasadniczych szkół zawodowych o ugruntowanej historii i doświadczeniu

Większość podlaskich szkół zawodowych to szkoły z wieloletni ą tradycją. Oczywiście okres funkcjonowania szkoły na rynku edukacyjnym nie jest wyznacznikiem jej sukcesu, ale wskazuje na doświadczenie w zakresie określonego profilu kształcenia oraz współpracy z przedsiębiorstwami na lokalnym rynku w zakresie kształcenia zawodowego.

2. Potencjał kadry dydaktycznej

O potencjale kadry dydaktycznej świadczą następujące przesłanki:

- wysoki poziom zdawalności egzaminów zawodowych,
- wysokie rankingi szkół zawodowych,
- osiągnięcia uczniów w zakresie kształtowania umiejętności zawodowych osiągane w trakcie różnych konkursów,
- dokształcanie się, pozwalające na zwiększenie potencjału wiedzy praktycznej.

3. Możliwość wyboru wielu zawodów przez przyszłych uczniów

Oferta zasadniczych szkół zawodowych, pomimo zmniejszenia spadku ich popularności jest wciąż bogata. Uczniowie chcący podjąć naukę w zasadniczej szkole zawodowej mają duży wachlarz możliwości.

4. Możliwość kontynuacji nauki, ale także podjęcia pracy po krótkim okresie edukacji

Zasadnicze szkolnictwo zawodowe daje duże możliwości kształtowania ścieżki kariery zawodowej dla absolwentów, wbrew powszechnie panującej opinii. Absolwent ZSZ może podjąć pracę, pójść do technikum, równolegle pracować i uczyć się, a nawet uczyć się w ZSZ i równolegle zdobywać w trybie zaocznym wykształcenie średnie w szkole ogólnokształcącej. Absolwenci ZSZ zawodowych są przygotowywani w sposób umożliwiający podjęcie pracy w zawodzie bezpośrednio po ukończeniu szkoły, co także decyduje a atrakcyjności tej ścieżki edukacyjnej.

5. Dostępność szkół zawodowych zwiększająca szanse edukacyjne mieszkańcom mniejszych miejscowości i obszarów wiejskich

Różnorodność ofert szkół zawodowych oraz ich usytuowanie także w miastach powiatowych zwiększa szanse kontynuacji nauki bezpośrednio po gimnazjum, uczniom gorzej usytuowanym. Poza tym daje możliwość uzyskania zawodu, co jest elementem budowania atrakcyjności absolwenta na rynku pracy.

6. Dobra infrastruktura szkół zawodowych sprzyjająca pozyskiwaniu istotnych z punktu widzenia rynku pracy umiejętności

Jak pokazują badania, wiele szkól zawodowych realizuje bądź tez jest w trakcie realizacji projektów finansowanych ze środków UE, których celem jest możliwie maksymalne zbliżenie infrastruktury technicznej szkół zawodowych do wymogów praktyki gospodarczej.

7. System praktyk zawodowych umożliwiający wczesne zdobycie doświadczenia zawodowego oraz możliwość zatrudnienia w zakładzie pracy po ich odbyciu

Silną stroną ZSZ jest z pewnością ukierunkowanie na kształcenie praktyczne. Uczniowie szkół zawodowych odbywają praktyki, które kształtują ich doświadczenie zawodowe. Ten typ umiejętności jest szczególnie istotny z punktu widzenia pracodawców. Poza tym uczniowie ZSZ stosunkowo wcześnie rozpoczynają funkcjonowanie w środowisku firmy, co zdecydowanie wpływa na ich zdolności asymilacyjne. Oznacza to, iż absolwenci ZSZ stosunkowo szybko adaptują się w nowym miejscu pracy oraz znają zasady funkcjonowania życia organizacyjnego, w tym relacji podwładny – przełożony.

8. Infrastruktura szkół zawodowych, pozwalająca na podjęcie nauki z dala od miejsca zamieszkania

Jak wynika z opinii wyrażonych przez przedstawicieli sektora edukacji, rośnie świadomość rodziców jak i uczniów w zakresie kształtowania ścieżki zawodowej. W związku z tym uczniowie z mniejszych miejscowości wybierają kształcenie w ZSZ oddalonych od ich miejsca zamieszkania. Szkoły zawodowe dysponują miejscami w internatach, co zdecydowanie wpływa na obniżenie kosztów kształcenia.

9. Realizacja projektów na rzecz kształcenia zawodowego zorientowana na podwyższanie kwalifikacji zawodowych uczniów i nauczycieli

Badania potwierdziły, iż wiele ze szkół zawodowych kształcących na poziomie ZSZ realizuje programy, których celem jest zwiększanie poziomu wiedzy praktycznej nauczycieli przedmiotów zawodowych. Zauważalny jest większy stopień świadomości nauczycieli zawodu w zakresie konieczności systematycznego uzupełniania wiedzy bezpośrednio w zakładach pracy. W opinii pracodawców takie działania bezpośrednio przekładają się na poziom wiedzy absolwenta.

10. Realizacja programów międzynarodowych pozwalająca na odbywanie praktyk uczniowskich za granicą

Badanie jakościowe, ale także analiza informacji udostępnionych na stronach szkół zawodowych województwa podlaskiego, pokazuje, iż wiele z nich podejmuje różnorodne

działania związane ze zwiększeniem potencjału absolwenta szkoły zawodowej na lokalnym rynku pracy. W tym celu szkoły umożliwiają swoim uczniom realizację praktyk za granicą, po to, aby wzbogacić poziom ich wiedzy praktycznej, potrzebnej także z punktu widzenia lokalnego rynku pracy.

11. Częsty kontakt z praktyką wynikający ze specyfiki kształcenia

Idea kształcenia zawodowego opiera się na kształceniu praktycznym. Kontakt z praktyką gospodarczą jest jedną z podstaw takiej formy edukacyjnej. Na obecnym rynku pracy kontakt z praktyką pozwala na uzyskiwanie doświadczenia zawodowego, ale też lepiej przygotowuje do podejmowania pracy, a nawet zmiany pracodawcy.

12. Zadawalający poziom kształcenia na poziomie ZSZ w opinii pracodawców

Pracodawcy zwracają uwagę na niedostatki kształcenia zawodowego w obecnym systemie, ale też dostrzegają jego atrybuty. W opinii pracodawców posiadanie zawodu jest w obecnej sytuacji ekonomicznej ważnym atutem absolwenta, zwiększającym jego szanse zatrudnieniowe na rynku pracy. Przedsiębiorcy zwracają uwagę na pozytywne zmiany dokonujące się w sferze infrastrukturalnej jak również sferze relacyjnej szkół zawodowych. Lepsze wyposażenie szkół, ale także podejmowanie działań na rzecz intensyfikacji współpracy pomiędzy nauką a praktyką wpływa na zwiększenie jakości kształcenia. Pracodawcy dostrzegają także wysokie pozycje w rankingach, co także w ich opinii jest przesłanką dobrego poziomu nauczania.

13. Rosnący prestiż zawodów związanych z wykonywaniem pracy fizycznej

Wysoki poziom bezrobocia wpłynął na większe poszanowanie pracy także wśród młodego pokolenia. Praca fizyczna przestaje być postrzegana jako praca gorsza. Poza tym wizerunek pracownika fizycznego także się zmienia. Przestaje być on osobą wykonującą tylko powtarzające się czynności, ale pracownikiem dysponującym potencjałem kwalifikacji i umiejętności istotnych z punktu widzenia realizacji celów firmy.

14. Rosnący odsetek uczniów wybierających szkolnictwo zawodowe jako kierunkowe

Szkoły zawodowe ze względu na możliwość uzyskania zawodu atrakcyjnego z punktu widzenia rynku pracy są jedną z coraz częściej rozważanych alternatyw związanych z wyznaczaniem ścieżki edukacyjnej przez gimnazjalistów, a także ich rodziców. Dobrze wybrany zawód w konsultacji z doradcą zawodowym, staje się ważnym czynnikiem determinującym świadome wchodzenie na rynek pracy.

15. Rozwój oferty pozadydaktycznej

Pracodawcy w procesie badań podkreślali rolę kompetencji miękkich, jako tych które są szczególnie pożądane w pracy. Szkoły zawodowe kształtują je poprzez rozwijanie oferty pozadydaktycznej, np. w postaci kół zainteresowań.

16. Konkurencja pomiędzy szkołami o ucznia skutkująca uatrakcyjnianiem oferty kształcenia

Niż demograficzny, spowodował zaostrzenie konkurencji pomiędzy szkołami zawodowymi o ucznia. Szkoły zmuszane są do kształtowania wyraźnie dostrzegalnych przez

otoczenie kompetencji wyróżniających. Taka sytuacja wpływa na rozwój wizerunkowy szkół zawodowych oraz determinuje tworzenie silnych więzi z praktyką gospodarczą. Konkurowanie o ucznia jest czynnikiem zwiększającym poziom jakości kształcenia w szkołach zawodowych.

17. Wprowadzanie systemu kształcenia modułowego

W zasadniczej szkole zawodowej szczególny nacisk został położony na kształcenie praktyczne. Zgodnie z zasadami kształcenia modułowego w ciągu trzech lat nauki ma ono obejmować ponad 60% całego czasu przeznaczonego na kształcenie zawodowe. Jest to forma kształcenia, która zrywa z konwencją dotychczasowych programów nauczania, odrębnych programów dla poszczególnych przedmiotów, wprowadzając **modułowy układ treści.** Kształcenie teoretyczne i praktyczne ma być dokonywane jednocześnie. W kształceniu modułowym:

- cele kształcenia i materiał nauczania wynikają z przyszłych zadań zawodowych,
- brak podziału na zajęcia teoretyczne i praktyczne,
- prymat umiejętności praktycznych nad wiedzą teoretyczną,
- jednostki modułowe integrują treści kształcenia z różnych dyscyplin wiedzy,
- szeroko wykorzystuje się zasadę transferu wiedzy i umiejętności,
- poszczególne jednostki można wymieniać, uzupełniać oraz dostosowywać do poziomu, wymaganych umiejętności, potrzeb gospodarki i lokalnego rynku pracy.

Modułowy program nauczania może również uwzględniać treści specjalizacji, które powinny być dostosowane do:

- potrzeb lokalnego rynku pracy,
- oczekiwań pracodawców,
- zainteresowań uczących się.

Kształcenie modułowe zmierza w kierunku upraktycznienia kształcenia, co wpływa na zwieszenie poziomu praktycznych kwalifikacji związanych z wykonywaniem zawodu a tym samym wpłynąć na zwiększenie atrakcyjności szkół zawodowych na rynku pracy.

18. Nowe systemy egzaminów kwalifikacyjnych weryfikujących umiejętności praktyczne

Założenia zmian w nowym egzaminie zawodowym są następujące:

- możliwość oddzielnego potwierdzenia każdej kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie – otrzymanie świadectwa potwierdzającego określoną kwalifikację;
- otrzymanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje po potwierdzeniu wszystkich kwalifikacji; wyodrębnionych w zawodzie – warunek: odpowiedni poziom wykształcenia ogólnego;
- wzmocnienie praktycznego aspektu egzaminu w zawodach na poziomie technikum;
- umożliwienie osobom dorosłym potwierdzania kwalifikacji zdobytych poza systemem szkolnym;
- utworzenie zinformatyzowanego banku zadań egzaminacyjnych;
- możliwość zdawania testu pisemnego z zastosowaniem komputera;
- klasa IV technikum – ostatni egzamin w lutym.

Egzamin zawodowy może być przeprowadzany w ciągu całego roku szkolnego w terminie ustalonym przez dyrektora komisji okręgowej, w uzgodnieniu z dyrektorem Komisji Centralnej. Termin egzaminu zawodowego dyrektor komisji okręgowej ogłasza na stronie internetowej komisji okręgowej nie później niż na 5 miesięcy przed terminem egzaminu zawodowego. Dyrektor komisji okręgowej ustala harmonogram przeprowadzania części praktycznej egzaminu zawodowego i przekazuje go kierownikom ośrodków egzaminacyjnych. Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie jest formą oceny poziomu opanowania przez zdającego wiedzy i umiejętności z zakresu danej kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie, ustalonych w podstawie programowej kształcenia w zawodach. Egzamin zawodowy składa się z części pisemnej i w odróżnianiu od lat ubiegłych z części praktycznej. W części praktycznej egzaminator ocenia:

1. Jakość rezultatu końcowego: wyrobu, usługi lub dokumentacji, pod względem spełnienia wymagań określonych w zadaniu egzaminacyjnym zawartym w arkuszu egzaminacyjnym
2. Jakość rezultatu pośredniego w przypadku, gdy jego ocena ma bezpośredni wpływ na ocenę jakości rezultatu końcowego, a nie jest możliwa po wykonaniu zadania egzaminacyjnego zawartego w arkuszu egzaminacyjnym
3. Przebieg wykonania zadania egzaminacyjnego zawartego w arkuszu egzaminacyjnym pod względem:
   - przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
   - zgodności z metodami lub technologiami właściwymi do wykonania zadania egzaminacyjnego zawartego w arkuszu egzaminacyjnym.

Wyeksponowanie praktycznej części egzaminu pozwala na pełniejszą weryfikację kwalifikacji zawodowych absolwenta, co pozytywnie wpływa na jego atrakcyjność jako pracownika w zakładzie pracy.

19. Możliwość założenia własnej działalności gospodarczej w sektorze usług przez absolwentów ZSZ (budowlanych, fryzjerskich, mechanicznych itp.)

Szkolnictwo zawodowe daje możliwość wczesnego rozpoczęcia działalności gospodarczej szczególnie w zawodach powiązanych z sektorem usług (np. fryzjer, kosmetyczka, masażysta), w tym usług produkcyjnych (np. mechanik samochodowym hydraulik, glazurnik, dekarz). Z reguły mamy tu do czynienia z niskimi barierami wejścia do sektora. Częstsze podążanie tą ścieżką kariery zawodowej jest uzależnione od poziomu intensywności kształtowania postaw przedsiębiorczych w szkole zawodowej. Blokadą może być również dłuższy proces akceptacji klientów.

SŁABE STRONY - CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA ZMNIEJSZENIE POTENCJAŁU WEWNĘTRZNEGO SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM NA POZIOMIE ZSZ

1. Oferta kształcenia nie zawsze dostosowana do wymogów regionalnego rynku pracy

Jak pokazały wyniki badań oferta kształcenia ZSZ w województwie podlaskim nie odpowiada potrzebom regionalnego rynku pracy. Występuje wiele zawodów nadwyżkowych,

wśród tych kształconych w ZSZ w regionie. Nie chodzi tu tylko o oferowane zawody, ale także poziom kompetencji i kwalifikacji w jakie wyposażany jest uczeń po skończeniu ZSZ. Trzeba też podkreślić, iż uzyskanie zawodu, który określa się jako spójny z profilem ekonomicznym regionu, nie gwarantuje podjęcia pracy bezpośrednio po ukończeniu szkoły. Poza tym należy podkreślić, iż potrzeby zatrudnieniowe pracodawców w województwie podlaskim nie są nieograniczone.

2. **Poziom kształcenia w szkolnictwie zawodowym jest oceniany niżej w porównaniu z kształceniem technicznym i ogólnokształcącym. Rekrutowani uczniowie z reguły osiągają niższe wyniki w nauce w porównaniu z kandydatami do dobrych liceów czy techników**

Społeczny wymiar oceny szkolnictwa zawodowego jest nadal w dużym stopniu stereotypowy. Kształcenie w ZSZ określa się jako kształcenie na niskim poziomie. Po pierwsze, panuje obiegowa opinia, iż w ZSZ podejmują naukę najsłabsi uczniowie. Po drugie ZSZ określa się mianem szkół, dających najmniejsze możliwości kontynuowania dalszej ścieżki kariery zawodowej. Po trzecie zgodnie z powszechną opinią szanse zatrudnienia po ZSZ są bardzo małe. Rzeczywisty poziom wiedzy na temat szkolnictwa zawodowego wśród społeczeństwa jest bardzo niski. Ogólnopolskie kampanie wizerunkowe dopiero przyczyniają się do zmiany stereotypowego myślenia na temat nauki oraz samych uczniów ZSZ nie tylko w regionie , ale w skali kraju.

3. **Niski poziom promocji zasadniczego kształcenia zawodowego ukierunkowanej na uczniów i ich rodziców**

Skuteczne budowanie pożądanego wizerunku szkolnictwa zawodowego zależy nie tylko od ogólnopolskich kampanii promocyjnych, ale także skutecznego systemu promocji poszczególnych szkół zawodowych. Wiele ze szkół ma osiągnięcia, które upowszechnia jedynie na stronach internetowych. Brakuje pomysłów promujących znane już marki szkół zawodowych, nie ma dobrych haseł pozwalających na łatwa identyfikację szkół zawodowych przez potencjalnych abiturientów. Brakuje przedsięwzięć promocyjnych realizowanych wspólnie przez podlaskie szkoły zawodowe na rzecz zmiany stereotypów dotyczących kształcenia zawodowego. Brakuje też informacji na temat wspólnych przedsięwzięć promocyjnych podejmowanych przez szkoły i pracodawców. Szkoły zawodowe nie są obecne w mediach. Należy podkreślić, iż skuteczność działań promocyjnych szkół zawodowych w województwie podlaskim powinna uwzględniać następujące grupy odbiorców: uczniowie, rodzice, pracodawcy.

4. **Niezadowalający poziom kształcenia w zakresie kompetencji miękkich. Brak podejmowania działań służących budowaniu kompetencji społecznych absolwentów, w szczególności takich jak: komunikatywność, kreatywność, umiejętności interpersonalne**

Wymagania pracodawców względem pracowników rosną. Ten sam trend jest właściwy także dla absolwentów ZSZ. Przedsiębiorcy oczekują pracowników w pełni wyposażonych w wachlarz kompetencji i umiejętności praktycznych jak i miękkich. Pracownik pożądany przez pracodawcę to taki, który potrafi szybko aklimatyzować się w środowisku pracy,

posiadać zdolność szybkiego uczenia się oraz rozwiązywania problemów, nawiązywać poprawne relacje w grupie a także mieć świadomość obowiązków związanych z rzetelną realizacją powierzanych mu zadań. Poza tym pracownik powinien mieć wysoką samoświadomość oraz chęć dalszego rozwoju. W opinii pracodawców poziom kompetencji miękkich absolwentów ZSZ nie jest wystarczający. Przedsiębiorcy zdają sobie sprawę, że środowisko pracy w pełni ukształtuje analizowany poziom umiejętności, jednak utworzenie pod nie gruntu stoi po stronie instytucji edukacyjnych.

5. Niski poziom wiedzy praktycznej absolwentów w opinii pracodawców

Przedsiębiorcy podkreślają, iż ich udział w kształtowaniu wiedzy praktycznej powinien być znaczący, jednak rola ZSZ w kształceniu praktycznym powinna być zdecydowanie większa. Szkoła powinna poszerzać swoją wiedzę na temat wymagań praktyki gospodarczej, a nauczyciele przedmiotów zawodowych powinni się systematycznie doskonalić umiejętności praktyczne. Koniecznym jest także wypracowanie modelu współpracy pomiędzy nauką a praktyką gospodarczą.

6. Przypadkowe wybory kierunków kształcenia dokonywane przez uczniów. Brak świadomości znaczenia wsparcia doradców zawodowych w procesie kształtowania kariery zawodowej przez potencjalnych uczniów szkół zawodowych

Kształtowanie ścieżki kariery zawodowej powinno być świadome. Obecny system kształcenia zmusza uczniów do podejmowania ważnych decyzji związanych z przyszłą ścieżką zawodową po gimnazjum. Niestety wiele z tych decyzji jest podejmowanych nieświadomie, pod presją rodziców i otoczenia. Wciąż niedostatecznie wielu uczniów i rodziców korzysta z profesjonalnego poradnictwa zawodowego.

7. Brak wypracowanych modeli współpracy szkół z praktyką gospodarczą. Niski poziom więzi kooperacyjnych

Współpraca pomiędzy praktyką gospodarczą a szkołami zawodowymi istnieje, jednak często ma charakter incydentalny. Można mówić o dobrych praktykach w obszarze wzajemnej kooperacji, jednak brakuje wypracowanego modelu współpracy, który pozwalałby na maksymalizację korzyści obydwu stron. Badania pokazują, iż pracodawcy nie posiadają pełniej wiedzy na temat uwarunkowań instytucjonalnych i programowych związanych z funkcjonowaniem szkolnictwa zawodowego, podobnie instytucje edukacyjne nie pełnym zakresem informacji na temat potrzeb i oczekiwań pracodawców.

8. Brak etosu pracy w społeczeństwie, skutkujący niską oceną pracy fizycznej jako sposobu zarobkowania

Deprecjacja systemu kształcenia zawodowego, szczególnie na poziomie ZSZ spowodowała obniżenie etosu pracy fizycznej. Ewentualność podejmowania pracy w charakterze pracownika fizycznego, szczególnie w dobie szybkiego tempa rozwoju gospodarczego, była do nie dawna postrzegana jako nieatrakcyjna i skutkująca dezaprobatą społeczną. Obecnie ta sytuacja się zmienia. Pracownik niższego szczebla chcąc funkcjonować na rynku pracy musi być w specjalistą w kierunkowym zawodzie.

9. W województwie podlaskim w odróżnieniu od województw Polski zachodniej nie ma tradycji kształcenia zawodowego, jako kształcenia kierunkowego

Województwo podlaskie nie jest regionem typowo przemysłowym. Na jego terenie funkcjonował i nadal funkcjonuje przemysł, jednak nie jest on sektorem dominującym. Nawet biorąc pod uwagę zaszłości historyczne, posiadanie zawodu było ważne, ale nie kluczowe jak miało to miejsce w regionach typowo przemysłowych: np. Śląsk czy Polska Zachodnia. Na tych obszarach szkolnictwo zawodowe jest postrzegane przez społeczeństwo bardziej perspektywicznie niż w naszym regionie.

10. Ograniczenia administracyjne utrudniające podjęcie współpracy sfery edukacji z praktyką

Bariery współpracy pomiędzy szkolnictwem zawodowym a praktyką gospodarcza wynikają także z kwestii proceduralnych, a tym samym różnych modeli działalności. Przedsiębiorcy muszą szybko podejmować decyzje, które zależą do nich samych. Instytucje edukacyjne nie mogą działać jak firmy, ponieważ ograniczają je procedury, do których zobowiązani są się dostosowywać. Stąd też koniecznym jest tworzenie korzystnych dla obu stron instytucjonalnych uwarunkowań budowania współpracy.

11. Niski poziom powiązania nauczycieli przedmiotów zawodowych z praktyką gospodarczą

Przemysł oraz uwarunkowania działania firm podlegają częstym zmianom. Następuje szybki rozwój postępu technicznego i technologicznego. Widoczne jest także szybkie tempo zmian w zakresie potrzeb klienta. Te zmiany powinny być uwzględnianie przez nauczycieli przedmiotów zawodowych. Zdaniem pracodawców zdolności adaptacyjne nauczycieli zawodowych są wciąż na niezadawalającym poziomie.

12. Niski poziom nauki języków obcych odpowiadający potrzebom określonych specjalizacji i zawodów

Pracodawcy zwracają uwagę na niski poziom kompetencji językowych absolwentów ZSZ. Podkreślają zachodzące procesie internacjonalizacji przedsiębiorstw zmiany, polegające nie tylko na współpracy z rynkami zagranicznymi, ale także wykorzystywaniem w nowoczesnych urządzeń światowej produkcji wymuszają znajomość języków obcych. Nawet pracownik niższego szczebla powinien znać podstawy języka specjalistycznego. Reprezentanci sektora usług wskazywali na znaczenie znajomości języka obcego w sektorze hotelarstwa i gastronomii. Niestety ich zdaniem również oczekiwania praktyki w tym zakresie są o wiele wyższe.

GŁOWNE WNIOSKI STRATEGICZNE WYNIKAJĄCE Z ANALIZY SWOT DLA KSZTAŁCENIA NA POZIOMIE ZSZ W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

Jak pokazuje analiza SWOT dla ZSZ kierunki strategicznego rozwoju szkół reprezentujących ten poziom kształcenia powinny koncentrować się na takich obszarach jak:

1. Wzmacnianie wizerunku ZSZ jako atrakcyjnego z punktu widzenia praktyki gospodarczej miejsca zdobywania kwalifikacji zawodowych.

2. Konieczność wypracowywania modeli współpracy uwzględniających korzyści ZSZ oraz pracodawców.
3. Systematyczne podnoszenie kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych, uwzględniających zmiany w technice, technologii oraz wymaganiach klientów.
4. Tworzenie wraz z przedstawicielami praktyki gospodarczej wspólnych przedsięwzięć promocyjnych.
5. Uwzględnianie w kampaniach promocyjnych trzech zasadniczych grup interesariuszy: uczniów, rodziców oraz przedsiębiorców.
6. Doskonalenie systemu informacyjnego na temat osiągnięć szkól zawodowych.
7. Opracowanie systemu doskonalenia kompetencji miękkich oraz społecznych absolwentów.
8. Ukierunkowanie na praktyczną naukę języków obcych.

PODSUMOWANIE

Silne strony	Słabe strony
– Funkcjonowanie zasadniczych szkół zawodowych o ugruntowanej historii i doświadczeniu – Potencjał kadry naukowo-dydaktycznej – Możliwość wyboru wielu zawodów przez przyszłych uczniów – Możliwość kontynuacji nauki, ale także podjęcia pracy po krótkim okresie edukacji – Dostępność szkół zawodowych zwiększająca szanse edukacyjne mieszkańcom mniejszych miejscowości i obszarów wiejskich – Dobra infrastruktura szkół zawodowych sprzyjająca pozyskiwaniu istotnych z punktu widzenia rynku pracy umiejętności – System praktyk zawodowych umożliwiający wczesne zdobycie doświadczenia zawodowego oraz możliwość zatrudnienia w zakładzie pracy po ich odbyciu – Infrastruktura szkół zawodowych, pozwalająca na podjęcie nauki z dala od miejsca zamieszkania – Realizacja projektów na rzecz kształcenia zawodowego zorientowana na podwyższanie kwalifikacji zawodowych uczniów i nauczycieli – Realizacja programów międzynarodowych pozwalająca na odbywanie praktyk uczniowskich za granicą – Częsty kontakt z praktyką wynikający ze specyfiki kształcenia – Zadawalający poziom kształcenia na poziomie	– Oferta kształcenia nie zawsze dostosowana do wymogów regionalnego rynku pracy – Poziom kształcenia w szkolnictwie zawodowym jest oceniany niżej w porównaniu z kształceniem technicznym i ogólnokształcącym – Rekrutowani uczniowie z reguły osiągają niższe wyniki w nauce w porównaniu z kandydatami do dobrych liceów czy techników – Niski poziom promocji zasadniczego kształcenia zawodowego ukierunkowanej na uczniów i ich rodziców – Niezadowalający poziom kształcenia w zakresie kompetencji miękkich – Brak podejmowania działań służących budowaniu kompetencji społecznych absolwentów, w szczególności takich jak: komunikatywność, kreatywność, umiejętności interpersonalne – Niski poziom wiedzy praktycznej absolwentów w opinii pracodawców – Przypadkowe wybory kierunków kształcenia dokonywane przez uczniów – Brak wypracowanych modeli współpracy szkół z praktyką gospodarczą – Brak etosu pracy w społeczeństwie, skutkujący niską oceną pracy fizycznej jako sposobu zarobkowania – W województwie podlaskim w odróżnieniu od województw Polski zachodniej nie ma

ZSZ – Rosnący prestiż zawodów związanych z wykonywaniem pracy fizycznej – Dobra ocena poziomu kształcenia przez pracodawców – Rosnący odsetek uczniów wybierających szkolnictwo zawodowe jako kierunkowe, – Rozwój oferty pozadydaktycznej – Konkurencja pomiędzy szkołami o ucznia skutkująca uatrakcyjnianiem oferty kształcenia – Wprowadzanie systemu kształcenia modułowego – Nowe systemy egzaminów kwalifikacyjnych weryfikujących umiejętności praktyczne – Możliwość założenia własnej działalności gospodarczej w sektorze usług (budowlanych, fryzjerskich, mechanicznych itp.)	tradycji kształcenia zawodowego, jako kształcenia kierunkowego – Niezadowalający poziom zapotrzebowania na absolwentów techników przez regionalny rynek pracy – Słaba współpraca z praktyką gospodarczą – Ograniczenia administracyjne utrudniające podjęcie współpracy nauki z praktyką – Niskie poziom powiązania nauczycieli przedmiotów zawodowych z praktyką gospodarczą – Niski poziom nauki języków obcych odpowiadający potrzebom określonych specjalizacji i zawodów – Niezadowalający udział doradców zawodowych w kształtowaniu kariery zawodowej uczniów techników i szkół zawodowych.
Szanse	**Zagrożenia**
– Zwiększone zapotrzebowanie na pracowników fizycznych i specjalistów niższego szczebla – Skuteczność ogólnopolskiej kampanii na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego, – Rozwój sektora maszynowego, spożywczego, drzewnego, turystycznego w województwie podlaskim – Możliwość osiągania wysokich zarobków – Angażowanie środków zewnętrznych w podnoszenie kwalifikacji nauczycieli szkół zawodowych – Podejmowanie działań na rzecz intensyfikacji współpracy nauki z praktyką – Pozytywny medialnie wizerunek osób bardzo dobrze wykonujących swój zawód (np. rosnąca popularność programów kulinarnych) – Zmniejszenie rangi szkolnictwa wyższego, szczególnie na poziomie licencjackim	– Niska skłonność innowacyjna podlaskich przedsiębiorstw – Niż demograficzny – Ograniczone możliwości dostępu do środków zewnętrznych w przyszłości, – Niekorzystna struktura wielkościowa przedsiębiorstw w regionie – brak lub niewielka ilość przedsiębiorstw dużych, korporacji – Tendencja do unikania zatrudnienia absolwentów ZSZ na czas nieokreślony – Istniejące w społeczeństwie niekorzystne i nieprawdziwe stereotypy na temat zasadniczego szkolnictwa zawodowego – Zanikanie kształcenia w zawodach rzadkich, skutkujące brakiem specjalistów w danym zakresie – Powracający trend na kształcenie pod okiem mistrza a nie w systemie szkolnym

7.2. ANALIZA SWOT DLA TECHNIKÓW

Analizy SWOT dla techników dokonano z uwzględnieniem następujących etapów:

1. Zidentyfikowanie czynników otoczenia zewnętrznego pozytywnie i negatywnie wpływających na system kształcenia zawodowego w województwie podlaskim na poziomie techników.
2. Zidentyfikowanie czynników wpływających na zwiększenie i ograniczenie potencjału wewnętrznego szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim na poziomie techników.
3. Określenie głównych wniosków strategicznych wynikających z analizy SWOT dla kształcenia na poziomie techników w województwie podlaskim.

Identyfikacji czynników, określenia ich zakresu oraz wpływu dokonano w oparciu o wyniki analizy desk research, badań ilościowych oraz jakościowych przeprowadzonych w ramach procesu badawczego.

SZANSE - CZYNNIKI OTOCZENIA ZEWNĘTRZNEGO POZYTYWNIE WPŁYWAJĄCE NA FUNKCJONOWANIE TECHNIKÓW W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

1. Rozwój cywilizacyjny

Zapotrzebowanie na wiedzę techniczną wynika z poziomu rozwoju cywilizacyjnego. Wiedza techniczna to nie tylko wiedza inżynierska, to także wiedza wspomagająca proces tworzenia innowacji. Uwarunkowania rozwoju cywilizacyjnego powodują, iż wzrasta zapotrzebowanie przedsiębiorstw na wykwalifikowanych pracowników średniego szczebla dysponujących ważna dla rozwoju określonej branży wiedzą.

2. Zwiększone zapotrzebowanie na pracowników technicznych średniego szczebla

Badania jakościowe potwierdziły, iż potrzeby zatrudnieniowe podlaskich przedsiębiorstw często zorientowane są na pracowników średniego szczebla. Odnosi się to szczególnie do firm sektora wytwórczego: budowlanego, maszynowego czy spożywczego, ale także usługowego. Proces tworzenia atrakcyjnego z punktu widzenia odbiorców produktu (usługi) zależy od umiejętności i kwalifikacji pracowników bezpośrednio zaangażowanych w proces wytwórczy. Zwiększone zapotrzebowanie na pracowników tego typu nie wynika nie tylko z ekspansji rynkowej przedsiębiorstw, ale przede wszystkim niedostatecznej jakościowo podaży specjalistów. Podkreślono, iż diametralnie zmienia się wizerunek pracowników średniego szczebla. Ich potencjał uzależniony jest nie tylko od ukształtowanych w procesie kwalifikacji stricte zawodowych, ale także kompetencji miękkich (m.in. komunikatywność, umiejętność pracy w zespole) oraz społecznych (szacunek dla pracy, poszanowanie zasad współpracy w grupie, chęć doskonalenia swoich umiejętności). Pracownicy średniego szczebla w opinii pracodawców wspomagają proces innowacyjny.

3. Skuteczność ogólnopolskiej kampanii na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego

W opinii przedsiębiorców jak również przedstawicieli sektora edukacji, pozycja szkolnictwa zawodowego została zdeprecjonowana. Miało to swoje negatywne skutki

społeczne jak i ekonomiczne. System postrzegania szkolnictwa zawodowego przez społeczeństwo, szczególnie na poziomie zasadniczego szkolnictwa zawodowego, zdewaluował się, co często skutkowało celowym pomijaniem tego poziomu kształcenia przez uczniów gimnazjów w procesie kształtowania ścieżki zawodowej. W tej sytuacji technika także zostały oceniane coraz gorzej. Zaczęła zacierać się granica pomiędzy kompetencjami i umiejętnościami na poziomie ZSZ i technikum, nie tylko z perspektywy uczniów, ale także potrzeb rynku pracy. Ekonomiczne konsekwencje deprecjacji szkolnictwa zawodowego, wpłynęły na zmniejszenie jakości kapitału ludzkiego przedsiębiorstw, (szczególnie w sektorach wytwórczych) przejawiających się brakiem specjalistów średniego szczebla w zakresie określonych zawodów. Poza tym posiadanie zawodu, przestało być priorytetowe w procesie planowania przyszłości zatrudnieniowej przez gimnazjalistów dokonujących wyboru szkoły średniej. Ogólnopolska kampania na rzecz kształcenia zawodowego w Polsce wpływa na zmianę wizerunku szkolnictwa także na poziomie technikum, jako atrakcyjnego i dającego szansę na znalezienie zatrudnienia, ale także realizację i rozwój pasji. Podkreślono, iż kampania na rzecz szkolnictwa zawodowego pozytywnie wpływa także na świadomość rodziców przyszłych uczniów.

4. Rozwój sektora maszynowego, spożywczego, drzewnego, turystycznego w województwie podlaskim

Za kluczowe w rozwoju ekonomicznym Podlasie należy uznać przedsiębiorstwa sektora maszynowego, spożywczego, budowlanego, drzewnego oraz turystycznego, Chociaż zdolności zatrudnieniowe przedsiębiorstw są ograniczone, to jednak reprezentanci dużych i średnich przedsiębiorstw sektora przemysłu podkreślali dążenia rozwojowe, powodzenie których zależy od jakości posiadanego kapitału ludzkiego. Przedsiębiorcy nie ukrywają, iż zależy im na najlepszych pracownikach, wskazując, iż obecnie proces zatrudnieniowy jest zaburzony ze względu na brak wysokiej jakości absolwentów szkół zawodowych, w tym techników. Mając na uwadze rozwój przedsiębiorstw w województwie podlaskim należy także podnieść się do potrzeb zatrudnieniowych małych firm o dość spłaszczonych strukturach organizacyjnych, których ważną część stanowią pracownicy bezpośredni zaangażowani w proces wytwórczy lub pomocniczy.

5. Możliwość osiągania wysokich zarobków

W procesie badań jakościowych przedsiębiorcy podkreślali możliwość osiągana wysokich zarobków przez pracowników średniego szczebla. Podkreślono, iż wielkość wynagrodzenia jest wypadkową wielu czynników i zależy często od unikatowości kwalifikacji szczególnie pożądanych w procesie wytwórczym. Nie można postrzegać wskazanych zależności jako uniwersalnych, ale w kategoriach wyraźnie zarysowujących się symptomów na podlaskim rynku pracy, który charakteryzuje relatywnie niski poziom wynagrodzeń. Podkreślono, iż niektórzy z absolwentów techników dysponują wysokim poziomem wiedzy, pozwalającym na obsadzenie ich na stanowiskach specjalistycznych, co również wpływa na wysokość osiąganych przez nich wynagrodzeń.

6. Angażowanie środków zewnętrznych w podnoszenie kwalifikacji nauczycieli szkół zawodowych.

Zmiana postrzegania szkolnictwa zawodowego wymusiła profesjonalizację kształcenia, szczególnie w zakresie nauczania przedmiotów zawodowych. Nauczyciele przedmiotów zawodowych pełnią bardzo ważną rolę w procesie kształtowania poziomu umiejętności i kwalifikacji uczniów niezbędnych z punktu widzenia edukacji. Konieczność doskonalenia wiedzy przez nauczycieli zawodu, szczególnie wiedzy praktycznej, zaowocowała powstawaniem programów i realizacją projektów bezpośrednio powiązanych z tym obszarem. Należy podkreślić, iż tego typu przedsięwzięcia są inicjowane zarówno przez szkoły zawodowe jak i przedstawicieli praktyki gospodarczej.

7. Podejmowanie działań na rzecz intensyfikacji współpracy nauki z praktyką

Jak pokazują badania pozytywne postrzeganie szkolnictwa zawodowego jest korzystne zarówno z punktu widzenia samych szkół jak i praktyki gospodarczej. Ukształtowanie atrakcyjnego z punktu widzenia rynku pracy absolwenta jest bardziej prawdopodobne tylko sytuacji wzmocnienia więzi kooperacyjnych. Dążenie do odbudowy szkolnictwa zawodowego w Polsce, nie tylko w województwie podlaskim, ukierunkowuje na działania sprzyjające współpracy, polegającej głównie na wymianie wiedzy.

8. Pozytywny medialnie wizerunek osób bardzo dobrze wykonujących swój zawód (np. rosnąca popularność programów kulinarnych)

W procesie badawczym zarówno pracodawcy jak i przedstawiciele sektora edukacji, podkreślali , iż posiadanie rzetelnego wykształcenia zawodowego stało się atrakcyjne również ze względu na popularność programów kulinarnych, motoryzacyjnych czy związanych z kształtowaniem osobistego wizerunku. Młodzi ludzie dostrzegają, iż mogą być atrakcyjni z punktu widzenia rynku pracy, ale także budzić społeczną akceptację nie tylko w sytuacji posiadania wyższego wykształcenia, ale w sytuacji posiadania wyróżniających kompetencji czy umiejętności. Dzięki takiej postawie szkoły mogą liczyć na bardziej świadomych wyboru ścieżki zawodowej uczniów natomiast pracodawcy na lepszych pracowników,

9. Zmniejszenie rangi szkolnictwa wyższego, szczególnie na poziomie licencjackim.

Rozwojowi szkolnictwa zawodowego na poziomie techników sprzyja pauperyzacja wizerunku szkolnictwa wyższego. Absolwenci gimnazjów podejmujący decyzję dotyczącą kształtowania kariery zawodowej ukierunkowują się na podjęcie atrakcyjnej pracy, ale w bliższej perspektywie. Oznacza to, iż nie wykluczają ukończenia studiów. W społeczeństwie klaruje się świadomość, iż częste niepowodzenia zatrudnieniowe dotyczą osób, które oparły swoją ścieżkę kariery zawodowej o dyplom ukończenia często nieatrakcyjnego z punktu widzenia rynku pracy kierunku studiów. W opinii gimnazjalistów, ale także ich rodziców, posiadanie zawodu może wpłynąć na szybsze znalezienie pracy. Zasadnicza szkoła zawodowa daje także możliwość uzupełniania kształcenia.

ZAGROŻENIA - CZYNNIKI OTOCZENIA ZEWNĘTRZNEGO NEGATYWNIE WPŁYWAJĄCE NA FUNKCJONOWANIE TECHNIKÓW W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

1. Niska skłonność innowacyjna podlaskich przedsiębiorstw

Województwo podlaskie zaliczane jest do regionów mało innowacyjnych, biorąc pod uwagę potencjał przedsiębiorstw. Niski poziom innowacyjności ogranicza rozwój i zmniejsza poziom konkurencyjności, co bezpośrednio przedkłada się na poziom zatrudnienia. Większe szanse zatrudnienia w takich uwarunkowaniach mają pracownicy niższego szczebla, typowo wykonawczy. Taki stan rzeczy ogranicza zapotrzebowanie na wiedzę techniczna i specjalistyczną. Nie sprzyja to podejmowaniu nauki w szkołach technicznych.

2. Niż demograficzny

3. Ograniczone możliwości dostępu do środków zewnętrznych w przyszłości

Zmniejszanie dystansu pomiędzy potrzebami pracodawców a ofertą techników w zakresie oferowanych kwalifikacji wymaga podejmowania przedsięwzięć generujących koszty. Szkoły zawodowe nie dysponują własnymi środkami natomiast skłonność do finansowania przedsięwzięć o charakterze kooperacyjnych przez przedsiębiorstwa jest ograniczona. Szansą są zewnętrzne środki finansowania działań na rzecz rozwoju zasadniczego szkolnictwa zawodowego. Korzystanie ze środków zewnętrznych wymaga spełnienia określonych warunków brzegowych określonych w wymaganiach projektowych i jest ograniczone w czasie.

4. Niekorzystna struktura wielkościowa przedsiębiorstw w regionie – brak lub niewielka liczba przedsiębiorstw dużych, korporacji

Zapotrzebowanie na wiedzę techniczną jest większe w przypadku dużych przedsiębiorstw oraz korporacji. W województwie podlaskim strukturze przedsiębiorstw dominują małe podmioty. Jest to oczywiście czynnikiem ograniczającym poziom zapotrzebowania na pracowników średniego szczebla. W przypadku jednocześnie dużej podaży absolwentów techników i szkół wyższych przedsiębiorcy w procesie rekrutacyjnym częściej dokonują wyboru osób z wyższym wykształceniem. Taki stan rzeczy sprzyja podejmowaniu nauki przez młodzież w liceum i zdobywaniu kierunkowego wykształcenia podczas studiów wyższych.

5. Tendencja do unikania zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych na czas nieokreślony

Atrakcyjność absolwentów szkół zawodowych zależy w dużej mierze od poziomu ich umiejętności praktycznych, ale także zdolności asymilacyjnych w nowym miejscu pracy. Firmy mając dużą podaż absolwentów wybierają tych najlepszych. Absolwenci są zatrudniani jako pracownicy sezonowi, krótkookresowi, często za bardzo niskie wynagrodzenie. Zatrudnianie na czas określony traktowane jest jako okres próbny czy pewien etap selekcji. Taki stan rzeczy ogranicza poziom atrakcyjności zatrudnieniowej absolwentów ZSZ na regionalnym rynku pracy.

6. Brak rozwiniętego przemysłu w województwie podlaskim

Jak podkreślano, województwo podlaskie nie jest regionem typowo przemysłowym. W ofercie techników wyróżniają się zawody szczególnie przydatne w procesie wytwórstwa, lub tez ten proces wspomagające.

SILNE STRONY - CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA ZWIĘKSZENIE POTENCJAŁU WEWNĘTRZNEGO TECHNIKÓW W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

1. Funkcjonowanie w regionie techników o ugruntowanej historii i doświadczeniu. Rozpoznawalne marki techników przez potencjalnych uczniów i ich rodziców

W województwie podlaskim funkcjonują technika z długą historią i pozytywnie ukształtowanym wizerunkiem. Faktem jest, iż wizerunek tych placówek edukacyjnych się zdewaluował, podobnie jak wizerunek całego systemu kształcenia zawodowego, to jednak nadal rozpoznawalne są marki wielu techników. Wskazane szkoły dysponują też dużym doświadczeniem we współpracy z przedsiębiorstwami, co także pozytywnie wpływa na ich pozycjonowanie na rynku edukacyjnym oraz zwiększa ich siłę przetargową. Rodzice uczniów, którzy kształcili się w technikach często przekazują dobrą opinię o tych szkołach swoim dzieciom. Trzeba jednak podkreślić, iż nie wszystkie technika w województwie podlaskim dysponują takim potencjałem wizerunkowym.

2. Wysokie miejsca w rankingach osiąganych przez technika w regionie

Niektóre spośród techników w województwie podlaskim zajmują wysokie miejsca rankingowe na listach ogólnopolskich. Takie informacje są ważnym czynnikiem dokonywania wyboru przez potencjalnych uczniów. Świadczą o wysokim poziomie nauczania a nawet wpływają na prestiż abiturientów.

3. Upowszechniane w mediach osiągnięcia uczniów szkół technicznych

Wizerunek szkoły kształtują także jej uczniowie. Bardzo ważne jest upowszechnianie informacji o spektakularnych osiągnięciach uczniów. Wysoka pozycja Technikum Elektrycznego w Białymstoku nie tylko w rankingach, ale także świadomości społecznej, jest np. skutkiem osiągnięć innowatorskich ucznia szkoły.[25] W tym zakresie bardzo duże znaczenie przypisywane jest procesowi zarządzania talentami w szkole.

4. Potencjał kadry dydaktycznej

O potencjale kadry dydaktycznej świadczą następujące przesłanki:

- wysoki poziom zdawalności egzaminów zawodowych,
- wysokie rankingi szkół zawodowych,
- osiągnięcia uczniów w zakresie kształtowania umiejętności zawodowych osiągane w trakcie różnych konkursów,
- dokształcanie się, pozwalające na zwiększenie potencjału wiedzy praktycznej.

[25] Wynalezienie rękawicy ułatwiającej życie osobom niepełnosprawnym.

5. Możliwość wyboru spośród wielu zawodów kształconych w ramach edukacji technicznej przez przyszłych uczniów.

Podobnie jak w przypadku ZSZ w województwie podlaskim występuje bardzo szeroka oferta szkół kształcących na poziomie technikum. Oferta jest adekwatna do specyfiki zarówno sektora wytwórczego jak i usługowego.

6. Wielowariantowość kształtowania ścieżki kariery zawodowej przez absolwentów techników

Absolwent technikum ma wiele możliwości kształtowania ścieżki kariery zawodowej: podjęcie pracy, podjęcie studiów, równoległe łączenie pracy z nauką, założenie własnej działalności gospodarczej. Podstawową korzyścią jest także wyuczony zawód, który nawet w przypadku ewentualnej zmiany profilu kształcenia w przyszłości jest formą zabezpieczenia w sytuacji wchodzenia na rynek pracy. Poza tym powszechnie wyrażane są opinie, iż absolwenci techników lepiej radzą sobie na studiach politechnicznych.

7. .Dostępność szkół zawodowych zwiększająca szanse edukacyjne mieszkańcom mniejszych miejscowości i obszarów wiejskich

Różnorodność ofert szkół zawodowych oraz ich usytuowanie także w miastach powiatowych zwiększa szanse kontynuacji nauki bezpośrednio po gimnazjum, uczniom gorzej usytuowanym. Poza tym daje możliwość uzyskania zawodu, co jest elementem budowania atrakcyjności absolwenta na rynku pracy.

8. Dobra infrastruktura techników sprzyjająca pozyskiwaniu istotnych z punktu widzenia rynku pracy umiejętności

Jak pokazują badania, wiele szkół zawodowych realizuje bądź tez jest w trakcie realizacji projektów finansowanych ze środków UE, których celem jest możliwie maksymalne zbliżenie infrastruktury technicznej szkół zawodowych do wymogów praktyki gospodarczej.

9. System praktyk zawodowych umożliwiający wczesne zdobycie doświadczenia zawodowego oraz możliwość zatrudnienia w zakładzie pracy po ich odbyciu

Silną stroną techników jest ukierunkowanie na kształcenie praktyczne. Uczniowie techników odbywają praktyki, które kształtują ich doświadczenie zawodowe. Ten typ umiejętności jest szczególnie istotny z punktu widzenia pracodawców. Poza tym uczniowie techników stosunkowo wcześnie rozpoczynają funkcjonowanie w środowisku firmy, co zdecydowanie wpływa na ich zdolności asymilacyjne. Oznacza to, iż absolwenci techników stosunkowo szybko adaptują się w nowym miejscu pracy oraz poznają zasady funkcjonowania życia organizacyjnego, w tym relacji podwładny – przełożony.

10. Infrastruktura szkół zawodowych, pozwalająca na podjęcie nauki z dala od miejsca zamieszkania

Jak wynika z opinii wyrażonych przez przedstawicieli sektora edukacji rośnie świadomość rodziców jak i uczniów w zakresie kształtowania ścieżki zawodowej. W związku z tym uczniowie z mniejszych miejscowości wybierają kształcenie w technikach oddalonych

od ich miejsca zamieszkania. Szkoły zawodowe dysponują miejscami w internatach, co zdecydowanie wpływa na obniżenie kosztów kształcenia.

11. Realizacja projektów na rzecz kształcenia zawodowego zorientowana na podwyższanie kwalifikacji zawodowych uczniów i nauczycieli

Badania potwierdziły, iż wiele ze szkół zawodowych kształcących na poziomie techników realizuje programy, których celem jest zwiększanie poziomu wiedzy praktycznej nauczycieli przedmiotów zawodowych. Zauważalny jest większy stopień świadomości nauczycieli zawodu w zakresie konieczności systematycznego uzupełniania wiedzy bezpośrednio w zakładach pracy. W opinii pracodawców takie działania bezpośrednio przekładają się na poziom wiedzy absolwenta.

12. Realizacja programów międzynarodowych pozwalająca na odbywanie praktyk uczniowskich za granicą

Badanie jakościowe, ale także analiza informacji udostępnionych na stronach szkół zawodowych województwa podlaskiego, pokazuje, iż wiele z nich podejmuje różnorodne działania związane ze zwiększeniem potencjału absolwenta szkoły zawodowej na lokalnym rynku pracy. W tym celu szkoły umożliwiają swoim uczniom realizację praktyk za granicą, po to, aby wzbogacić poziom ich wiedzy praktycznej, potrzebnej także z punktu widzenia lokalnego rynku pracy.

13. Częsty kontakt z praktyką wynikający ze specyfiki kształcenia

Idea kształcenia zawodowego opiera się na kształceniu praktycznym. Kontakt z praktyką gospodarczą jest jedną z podstaw takiej formy edukacyjnej. Na obecnym rynku pracy kontakt z praktyką pozwala na uzyskiwanie doświadczenia zawodowego, ale też lepiej przygotowuje do podejmowania pracy, a nawet zmiany pracodawcy.

14. Zadawalający poziom kształcenia na poziomie technicznym w opinii pracodawców

Pracodawcy zwracają uwagę na niedostatki kształcenia zawodowego w obecnym systemie, ale też dostrzegają jego atrybuty. W opinii pracodawców posiadanie zawodu jest w obecnej sytuacji ekonomicznej ważnym atutem absolwenta, zwiększającym jego szanse zatrudnieniowe na rynku pracy. Przedsiębiorcy zwracają uwagę na pozytywne zmiany dokonujące się w sferze infrastrukturalnej jak również sferze relacyjnej szkół zawodowych. Lepsze wyposażenie szkół, ale także podejmowanie działań na rzecz intensyfikacji współpracy pomiędzy nauką a praktyką wpływa na zwiększenie jakości kształcenia. Pracodawcy dostrzegają także wysokie pozycje w rankingach, co także w ich opinii jest przesłanką dobrego poziomu nauczania.

15. Rosnący prestiż zawodów związanych z wykonywaniem pracy fizycznej

Wysoki poziom bezrobocia wpłynął na większe poszanowanie pracy także wśród młodego pokolenia. Praca fizyczna przestaje być postrzegana jako praca gorsza. Poza tym wizerunek pracownika fizycznego także się zmienia. Przestaje być on osobą wykonującą tylko powtarzające się czynności, ale pracownikiem dysponującym potencjałem kwalifikacji i umiejętności istotnych z punktu widzenia realizacji celów firmy.

16. Rosnący odsetek uczniów wybierających szkolnictwo zawodowe jako kierunkowe

Szkoły zawodowe ze względu na możliwość uzyskania zawodu atrakcyjnego z punktu widzenia rynku pracy są jedną z coraz częściej rozważanych alternatyw związanych z wyznaczaniem ścieżki edukacyjnej przez gimnazjalistów, a także ich rodziców. Dobrze wybrany zawód w konsultacji z doradcą zawodowym, staje się ważnym czynnikiem determinującym świadome wchodzenie na rynek pracy.

17. Rozwój oferty pozadydaktycznej

Pracodawcy w procesie badań podkreślali rolę kompetencji miękkich, jako tych które są szczególnie pożądane w pracy. Szkoły zawodowe kształtują je poprzez rozwijanie oferty pozadydaktycznej, np. w postaci kół zainteresowań.

18. Konkurencja pomiędzy szkołami o ucznia skutkująca uatrakcyjnianiem oferty kształcenia

Niż demograficzny, spowodował zaostrzenie konkurencji pomiędzy szkołami zawodowymi o ucznia. Szkoły zmuszane są do kształtowania wyraźnie dostrzegalnych przez otoczenie kompetencji wyróżniających. Taka sytuacja wpływa na rozwój wizerunkowy szkół zawodowych oraz determinuje tworzenie silnych więzi z praktyką gospodarczą. Konkurowanie o ucznia jest czynnikiem zwiększającym poziom jakości kształcenia w szkołach zawodowych.

19. Wprowadzanie systemu kształcenia modułowego

W szkolnictwie zawodowym oraz technikach, szczególny nacisk został położony na kształcenie praktyczne. Zgodnie z zasadami kształcenia modułowego w ciągu trzech lat nauki ma ono obejmować ponad 60% całego czasu przeznaczonego na kształcenie zawodowe. Jest to forma kształcenia, która zrywa z konwencją dotychczasowych programów nauczania, odrębnych programów dla poszczególnych przedmiotów, wprowadzając **modułowy układ treści.** Kształcenie teoretyczne i praktyczne ma być dokonywane jednocześnie. W kształceniu modułowym:

- cele kształcenia i materiał nauczania wynikają z przyszłych zadań zawodowych,
- brak podziału na zajęcia teoretyczne i praktyczne,
- prymat umiejętności praktycznych nad wiedzą teoretyczną,
- jednostki modułowe integrują treści kształcenia z różnych dyscyplin wiedzy,
- szeroko wykorzystuje się zasadę transferu wiedzy i umiejętności,
- poszczególne jednostki można wymieniać, uzupełniać oraz dostosowywać do poziomu, wymaganych umiejętności, potrzeb gospodarki i lokalnego rynku pracy.

Modułowy program nauczania może również uwzględniać treści specjalizacji, które powinny być dostosowane do:

- potrzeb lokalnego rynku pracy,
- oczekiwań pracodawców,
- zainteresowań uczących się.

Kształcenie modułowe zmierza w kierunku upraktycznienia kształcenia, co w pływa na zwieszenie poziomu praktycznych kwalifikacji związanych z wykonywaniem zawodu a tym samym wpłynąć na zwiększenie atrakcyjności szkół zawodowych na rynku pracy.

20. Nowe systemy egzaminów kwalifikacyjnych weryfikujących umiejętności praktyczne

Założenia zmian w nowym egzaminie zawodowym są następujące:

- możliwość oddzielnego potwierdzenia każdej kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie – otrzymanie świadectwa potwierdzającego określoną kwalifikację;
- otrzymanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje po potwierdzeniu wszystkich kwalifikacji; wyodrębnionych w zawodzie – warunek: odpowiedni poziom wykształcenia ogólnego;
- wzmocnienie praktycznego aspektu egzaminu w zawodach na poziomie technikum;
- umożliwienie osobom dorosłym potwierdzania kwalifikacji zdobytych poza systemem szkolnym;
- utworzenie zinformatyzowanego banku zadań egzaminacyjnych;
- możliwość zdawania testu pisemnego z zastosowaniem komputera;
- klasa IV technikum – ostatni egzamin w lutym.

Egzamin zawodowy może być przeprowadzany w ciągu całego roku szkolnego w terminie ustalonym przez dyrektora komisji okręgowej, w uzgodnieniu z dyrektorem Komisji Centralnej. Termin egzaminu zawodowego dyrektor komisji okręgowej ogłasza na stronie internetowej komisji okręgowej nie później niż na 5 miesięcy przed terminem egzaminu zawodowego. Dyrektor komisji okręgowej ustala harmonogram przeprowadzania części praktycznej egzaminu zawodowego i przekazuje go kierownikom ośrodków egzaminacyjnych. Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie jest formą oceny poziomu opanowania przez zdającego wiedzy i umiejętności z zakresu danej kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie, ustalonych w podstawie programowej kształcenia w zawodach. Egzamin zawodowy składa się z części pisemnej i w odróżnianiu od lat ubiegłych z części praktycznej. W części praktycznej egzaminator ocenia:

1. Jakość rezultatu końcowego: wyrobu, usługi lub dokumentacji, pod względem spełnienia wymagań określonych w zadaniu egzaminacyjnym zawartym w arkuszu egzaminacyjnym
2. Jakość rezultatu pośredniego w przypadku, gdy jego ocena ma bezpośredni wpływ na ocenę jakości rezultatu końcowego, a nie jest możliwa po wykonaniu zadania egzaminacyjnego zawartego w arkuszu egzaminacyjnym
3. Przebieg wykonania zadania egzaminacyjnego zawartego w arkuszu egzaminacyjnym pod względem:
   - przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
   - zgodności z metodami lub technologiami właściwymi do wykonania zadania egzaminacyjnego zawartego w arkuszu egzaminacyjnym.

Wyeksponowanie praktycznej części egzaminu pozwala na pełniejszą weryfikację kwalifikacji zawodowych absolwenta, co pozytywnie wpływa na jego atrakcyjność jako pracownika w zakładzie pracy.

SŁABE STRONY - CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA ZMNIEJSZENIE POTENCJAŁU WEWNĘTRZNEGO SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM NA POZIOMIE TECHNIKUM

1. Oferta kształcenia nie zawsze dostosowana do wymogów regionalnego rynku pracy

Podobnie jak w przypadku ZSZ oferta edukacyjna techników nie jest gwarantem zatrudnienia. Nie jest dostosowana do potrzeb rynku pracy, nie tylko w kontekście kształconych zawodów, ale także poziomu kwalifikacji i kompetencji, w jakie wyposażany jest absolwent. Należy mieć na uwadze także brak skutecznych działań podejmowanych przez szkoły zawodowe w związane z monitoringiem potrzeb zatrudnieniowych lokalnego rynku pracy. Nie bez znaczenia są również ograniczone możliwości zatrudnieniowe pracodawców w odniesieniu do pracowników średniego szczebla.

2. Poziom kształcenia w przypadku techników jest oceniany niżej niż w liceach ogólnokształcących. Do techników rekrutują się uczniowie osiągający słabsze wyniki w nauce w porównaniu z uczniami idącymi dobrych liceów

Deprecjacja szkolnictwa zawodowego odbiła się także na postrzeganiu techników jako szkól mniej perspektywicznych niż licea ogólnokształcące. Zwiększona dostępność do szkolnictwa wyższego, także politechnicznego zdewaluowała kształcenie w szkołach technicznych. Sytuacja powoli się zmienia, jednak najzdolniejsi uczniowie w obecnej sytuacji widzą lepsze perspektywy dla kształtowania swojej kariery zawodowej rozpoczynając średnią edukację w dobrym liceum ogólnokształcącym.

3. Niezadowalający poziom promocji techników ukierunkowanej na potencjalnych i aktualnych uczniów i ich rodziców

Widoczny jest nie tylko niski poziom promocji poszczególnych techników, ale także niski poziom ogólnej promocji kształcenia technicznego jako atrakcyjnej formy szkolnictwa średniego. Komunikaty dotyczące atrakcyjności techników powinny eksponować osiągnięcia uczniów, możliwość rozwoju zainteresowań, rozwój infrastrukturalny.

4. Niezadowalający poziom kształcenia w zakresie kompetencji miękkich. Brak podejmowania działań służących budowaniu kompetencji społecznych absolwentów, w szczególności takich jak: komunikatywność, kreatywność, umiejętności interpersonalne

Wymagania pracodawców względem pracowników rosną. Ten sam trend jest właściwy także dla absolwentów techników. Przedsiębiorcy oczekują pracowników w pełni wyposażonych w wachlarz kompetencji i umiejętności praktycznych jak i miękkich. Pracownik pożądany przez pracodawcę to taki, który potrafi szybko aklimatyzować się w środowisku pracy, posiadać zdolność szybkiego uczenia się oraz rozwiązywania problemów, nawiązywać poprawne relacje w grupie a także mieć świadomość obowiązków związanych z rzetelną realizacją powierzanych mu zadań. Poza tym pracownik powinien mieć wysoką samoświadomość oraz chęć dalszego rozwoju. W opinii pracodawców poziom kompetencji miękkich absolwentów techników nie jest wystarczający. Przedsiębiorcy zdają

sobie sprawę, że środowisko pracy w pełni ukształtuje analizowany poziom umiejętności, jednak utworzenie pod nie gruntu stoi po stronie instytucji edukacyjnych.

5. Niski poziom wiedzy praktycznej absolwentów w opinii pracodawców

Przedsiębiorcy podkreślają, iż ich udział w kształtowaniu wiedzy praktycznej powinien być znaczący, jednak rola techników w kształceniu praktycznym powinna być zdecydowanie większa. Szkoła powinna poszerzać swoją wiedzę na temat wymagań praktyki gospodarczej, a nauczyciele przedmiotów zawodowych powinni się systematycznie doskonalić umiejętności praktyczne. Koniecznym jest także wypracowanie modelu współpracy pomiędzy nauką a praktyką gospodarczą.

6. Przypadkowe wybory kierunków kształcenia przez uczniów. Niezadowalający udział doradców zawodowych w kształtowaniu kariery zawodowej uczniów techników

Kształtowanie ścieżki kariery zawodowej powinno być świadome. Obecny system kształcenia zmusza uczniów do podejmowania ważnych decyzji związanych z przyszłą ścieżką zawodową po gimnazjum. Niestety wiele z tych decyzji jest podejmowanych nieświadomie, pod presją rodziców i otoczenia. Wciąż niedostatecznie wielu uczniów i rodziców korzysta z profesjonalnego poradnictwa zawodowego.

7. Brak wypracowanych modeli współpracy szkół z praktyką gospodarczą

Współpraca pomiędzy praktyką gospodarczą a szkołami zawodowymi istnieje, jednak często ma charakter incydentalny. Można mówić o dobrych praktykach w obszarze wzajemnej kooperacji, jednak brakuje wypracowanego modelu współpracy, który pozwalałby na maksymalizację korzyści obydwu stron. Badania pokazują, iż pracodawcy nie posiadają pełniej wiedzy na temat uwarunkowań instytucjonalnych i programowych związanych z funkcjonowaniem szkolnictwa zawodowego, podobnie instytucje edukacyjne nie pełnym zakresem informacji na temat potrzeb i oczekiwań pracodawców.

8. Brak etosu pracy w społeczeństwie, skutkujący niską oceną pracy fizycznej jako sposobu zarobkowania

Deprecjacja systemu kształcenia zawodowego, także na poziomie techników spowodowała obniżenie etosu pracy fizycznej. Ewentualność podejmowania pracy w charakterze pracownika fizycznego, szczególnie w dobie szybkiego tempa rozwoju gospodarczego, była do nie dawna postrzegana jako nieatrakcyjna i skutkująca dezaprobatą społeczną. Obecnie ta sytuacja się zmienia. Pracownik niższego szczebla chcąc funkcjonować na rynku pracy musi być w specjalistą w kierunkowym zawodzie.

9. W województwie podlaskim w odróżnieniu od województw Polski zachodniej nie ma tradycji kształcenia zawodowego, jako kształcenia kierunkowego

Województwo podlaskie nie jest regionem typowo przemysłowym. Na jego terenie funkcjonował i nadal funkcjonuje przemysł, jednak nie jest on sektorem dominującym. Nawet biorąc pod uwagę zaszłości historyczne, posiadanie zawodu było ważne, ale nie kluczowe jak miało to miejsce w regionach typowo przemysłowych: np. Śląsk czy Polska Zachodnia. Na

tych obszarach szkolnictwo zawodowe jest postrzegane przez społeczeństwo bardziej perspektywicznie niż w naszym regionie.

10. Niezadowalający poziom zapotrzebowania na absolwentów techników przez regionalnych przedsiębiorców

Przedsiębiorcy stoją w obliczu wysokiej podaży pracy. Taka sytuacja powoduje, iż mają większy wybór potencjalnych pracowników. Mają do wyboru absolwentów ZSZ, techników oraz szkół wyższych. W przypadku rekrutacji pracowników niższego szczebla absolwenci techników są rzadziej wybierani przez pracodawców niż absolwenci ZSZ, z kolei w przypadku rekrutacji pracowników średniego szczebla pracodawcy częściej ukierunkowują się na absolwentów szkół wyższych.

11. Niezadowalający poziom współpracy szkół z praktyką gospodarczą. Ograniczenia administracyjne utrudniające podjęcie współpracy nauki z praktyką

Współpraca pomiędzy praktyką gospodarczą a szkołami zawodowymi istnieje, jednak często ma charakter incydentalny. Można mówić o dobrych praktykach w obszarze wzajemnej kooperacji, jednak brakuje wypracowanego modelu współpracy, który pozwalałby na maksymalizację korzyści obydwu stron. Badania pokazują, iż pracodawcy nie posiadają pełniej wiedzy na temat uwarunkowań instytucjonalnych i programowych związanych z funkcjonowaniem szkolnictwa zawodowego, podobnie instytucje edukacyjne nie pełnym zakresem informacji na temat potrzeb i oczekiwań pracodawców. Bariery współpracy pomiędzy szkolnictwem zawodowym a praktyką gospodarcza wynikają także z kwestii proceduralnych, a tym samym różnych modeli działalności. Przedsiębiorcy muszą szybko podejmować decyzje, które zależą do nich samych. Instytucje edukacyjne nie mogą działać jak firmy, ponieważ ograniczają je procedury, do których zobowiązani są się dostosowywać. Stąd też koniecznym jest tworzenie korzystnych dla obu stron instytucjonalnych uwarunkowań budowania współpracy.

12. Niski poziom powiązania nauczycieli przedmiotów zawodowych z praktyką gospodarczą

Przemysł oraz uwarunkowania działania firm podlegają częstym zmianom. Następuje szybki rozwój postępu technicznego i technologicznego. Widoczne jest także szybkie tempo zmian w zakresie potrzeb klienta. Te zmiany powinny być uwzględnianie przez nauczycieli przedmiotów zawodowych. Zdaniem pracodawców zdolności adaptacyjne nauczycieli zawodowych są wciąż na niezadawalającym poziomie.

13. Niski poziom nauki języków obcych odpowiadający potrzebom określonej specjalizacji czy zawodu

Pracodawcy zwracają uwagę na niski poziom kompetencji językowych absolwentów techników. Podkreślają zachodzące procesie internacjonalizacji przedsiębiorstw zmiany, polegające nie tylko na współpracy z rynkami zagranicznymi, ale także wykorzystywaniem w nowoczesnych urządzeń światowej produkcji wymuszają znajomość języków obcych. Nawet pracownik niższego szczebla powinien znać podstawy języka specjalistycznego. Reprezentanci sektora usług wskazywali na znaczenie znajomości języka obcego w sektorze

hotelarstwa i gastronomii. Niestety ich zdaniem również oczekiwania praktyki w tym zakresie są o wiele wyższe.

GŁOWNE WNIOSKI STRATEGICZNE WYNIKAJĄCE Z ANALIZY SWOT DLA KSZTAŁCENIA NA POZIOMIE TECHNIKÓW W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM.

Jak pokazuje analiza SWOT, dla techników kierunki strategicznego rozwoju szkół reprezentujących ten poziom kształcenia powinny koncentrować się na takich działaniach, jak:

1. Wzmacnianie wizerunku techników jako atrakcyjnego z punktu widzenia praktyki gospodarczej miejsca zdobywania kwalifikacji zawodowych.
2. Wypracowywanie modeli współpracy uwzględniających korzyści techników oraz pracodawców.
3. Systematyczne podnoszenie kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych, uwzględniających zmiany w technice, technologii oraz wymaganiach klientów.
4. Tworzenie wraz z przedstawicielami praktyki gospodarczej wspólnych przedsięwzięć promocyjnych.
5. Ukazywanie korzyści wynikających z posiadania kwalifikacji przyporządkowanych dla pracowników średniego szczebla.
6. Uwzględnianie w kampaniach promocyjnych trzech zasadniczych grup interesariuszy: uczniów, rodziców oraz przedsiębiorców.
7. Doskonalenie systemu informacyjnego na temat osiągnięć uczniów techników.
8. Opracowanie systemu doskonalenia kompetencji miękkich oraz społecznych absolwentów.
9. Ukierunkowanie na praktyczną naukę języków obcych.

PODSUMOWANIE

Silne strony	Słabe strony
– Funkcjonowanie w regionie techników o ugruntowanej historii i doświadczeniu – Rozpoznawalne marki techników przez potencjalnych uczniów i ich rodziców – Wysokie miejsca w rankingach osiąganych przez technika w regionie (ZSE w Białymstoku) – Upowszechniane w mediach osiągnięcia uczniów szkół technicznych – Potencjał kadry naukowo-dydaktycznej – Możliwość wyboru spośród wielu zawodów kształconych w ramach edukacji technicznej przez przyszłych uczniów – Możliwość kontynuacji nauki, ale także podjęcia pracy po okresie edukacji	– Oferta kształcenia nie zawsze dostosowana do wymogów regionalnego rynku pracy – Poziom kształcenia w przypadku techników jest oceniany niżej niż w liceach ogólnokształcących – Do techników rekrutują się uczniowie osiągający słabsze wyniki w nauce w porównaniu z uczniami idącymi dobrych liceów – Niezadowalający poziom promocji techników ukierunkowanej na potencjalnych i aktualnych uczniów i ich rodziców, – Niezadowalający poziom kształcenia w zakresie kompetencji miękkich – Brak podejmowania działań służących

– Dostępność szkół zawodowych zwiększająca szanse edukacyjne mieszkańcom mniejszych miejscowości i obszarów wiejskich – Dobra infrastruktura techników sprzyjająca pozyskiwaniu istotnych z punktu widzenia rynku pracy umiejętności – System praktyk zawodowych umożliwiający wczesne zdobycie doświadczenia zawodowego oraz możliwość zatrudnienia w zakładzie pracy po ich odbyciu – Infrastruktura szkół zawodowych, pozwalająca na podjęcie nauki z dala od miejsca zamieszkania, – Realizacja projektów na rzecz kształcenia zawodowego zorientowana na podwyższanie kwalifikacji zawodowych uczniów i nauczycieli, – Realizacja programów międzynarodowych pozwalająca na odbywanie praktyk uczniowskich za granicą, – Częsty kontakt z praktyką wynikający ze specyfiki kształcenia – Zadawalający poziom kształcenia na poziomie technicznym – Rosnący prestiż zawodów związanych z wykonywaniem pracy fizycznej – Dobra ocena poziomu kształcenia przez pracodawców – Rosnący odsetek uczniów wybierających szkolnictwo zawodowe jako kierunkowe – Rozwój oferty pozadydaktycznej – Konkurencja pomiędzy szkołami o ucznia skutkująca uatrakcyjnianiem oferty kształcenia – Wprowadzanie systemu kształcenia modułowego – Nowe systemy egzaminów kwalifikacyjnych weryfikujących umiejętności praktyczne – Wielowariantowość kształtowania ścieżki kariery zawodowej przez absolwentów techników: podjęcie pracy, podjęcie studiów, założenie własnej działalności gospodarczej	budowaniu kompetencji społecznych absolwentów, w szczególności takich jak: komunikatywność, kreatywność, umiejętności interpersonalne – Niski poziom wiedzy praktycznej absolwentów w opinii pracodawców – Przypadkowe wybory kierunków kształcenia przez uczniów – Brak wypracowanych modeli współpracy szkół z praktyką gospodarczą, – Brak etosu pracy w społeczeństwie, skutkujący niską oceną pracy fizycznej jako sposobu zarobkowania – W województwie podlaskim w odróżnieniu od województw Polski zachodniej nie ma tradycji kształcenia zawodowego, jako kształcenia kierunkowego, – Niezadowalający poziom zapotrzebowania na absolwentów techników przez regionalnych przedsiębiorców – Niezadowalający poziom współpracy szkół z praktyką gospodarczą – Ograniczenia administracyjne utrudniające podjęcie współpracy nauki z praktyką – Niskie poziom powiązania nauczycieli przedmiotów zawodowych z praktyką gospodarczą – Niski poziom nauki języków obcych odpowiadający potrzebom określonej specjalizacji czy zawodu – Niezadowalający udział doradców zawodowych w kształtowaniu kariery zawodowej uczniów techników
Szanse	**Zagrożenia**
– Rozwój cywilizacyjny – Zwiększone zapotrzebowanie na pracowników technicznych średniego szczebla – Skuteczność ogólnopolskiej kampanii na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego	– Niska skłonność innowacyjna podlaskich przedsiębiorstw – Niż demograficzny – Ograniczone możliwości dostępu do środków zewnętrznych w przyszłości – Niekorzystna struktura wielkościowa

– Rozwój sektora maszynowego, spożywczego, drzewnego, turystycznego w województwie podlaskim – Możliwość osiągania wysokich zarobków – Angażowanie środków zewnętrznych w podnoszenie kwalifikacji nauczycieli szkół zawodowych – Podejmowanie działań na rzecz intensyfikacji współpracy nauki z praktyką – Pozytywny medialnie wizerunek osób bardzo dobrze wykonujących swój zawód (np. rosnąca popularność programów kulinarnych) – Zmniejszenie rangi szkolnictwa wyższego, szczególnie na poziomie licencjackim	przedsiębiorstw w regionie – brak lub niewielka ilość przedsiębiorstw dużych, korporacji – Tendencja do unikania zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych na czas nieokreślony – Brak rozwiniętego przemysłu w województwie podlaskim

7.3. ANALIZA SWOT DLA POLICEALNYCH SZKÓŁ ZAWODOWYCH

Analizy SWOT dla policealnych szkół zawodowych dokonano z uwzględnieniem następujących etapów:

1. Zidentyfikowanie czynników otoczenia zewnętrznego pozytywnie i negatywnie wpływających na system policealnego kształcenia zawodowego w województwie podlaskim.
2. Zidentyfikowanie czynników wpływających na zwiększenie i ograniczenie potencjału wewnętrznego policealnych szkół zawodowych w województwie podlaskim.
3. Określenie głównych wniosków strategicznych wynikających z analizy SWOT dla kształcenia na poziomie policealnych szkół zawodowych w województwie podlaskim.

Identyfikacji czynników, określenia ich zakresu oraz wpływu dokonano w oparciu o wyniki analizy desk research, badań ilościowych oraz jakościowych przeprowadzonych w ramach procesu badawczego.

SZANSE - CZYNNIKI OTOCZENIA ZEWNĘTRZNEGO POZYTYWNIE WPŁYWAJĄCE NA FUNKCJONOWANIE POLICEALNYCH SZKÓŁ ZAWODOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

1. Rozwój cywilizacyjny

Zapotrzebowanie na wiedzę wynika z poziomu rozwoju cywilizacyjnego. Wiedza wspomagająca proces tworzenia innowacji zarówno w sferze wytwórstwa jak i usług. Uwarunkowania rozwoju cywilizacyjnego powodują, iż wzrasta zapotrzebowanie przedsiębiorstw na wykwalifikowanych pracowników średniego szczebla dysponujących ważną dla rozwoju określonej branży wiedzą. Wyposażenie w wiedzę zwiększa samoświadomość przyczyniając się także do kreowania postaw przedsiębiorczych.

2. Zwiększone zapotrzebowanie na pracowników średniego szczebla

Badania jakościowe potwierdziły, iż potrzeby zatrudnieniowe podlaskich przedsiębiorstw często zorientowane są na pracowników średniego szczebla. Odnosi się to szczególnie do firm sektora wytwórczego: budowlanego, maszynowego czy spożywczego, ale także usługowego (m.in. gastronomia, hotelarstwo, kosmetyka, rehabilitacja). Proces tworzenia atrakcyjnego z punktu widzenia odbiorców produktu (usługi) zależy od umiejętności i kwalifikacji pracowników bezpośrednio zaangażowanych w proces wytwórczy. Zwiększone zapotrzebowanie na pracowników tego typu nie wynika nie tylko z ekspansji rynkowej przedsiębiorstw, ale przede wszystkim niedostatecznej jakościowo podaży specjalistów. Podkreślono, iż diametralnie zmienia się wizerunek pracowników średniego szczebla. Ich potencjał uzależniony jest nie tylko od ukształtowanych w procesie kwalifikacji stricte zawodowych, ale także kompetencji miękkich (m.in. komunikatywność, umiejętność pracy w zespole) oraz społecznych (szacunek dla pracy, poszanowanie zasad współpracy w grupie, chęć doskonalenia swoich umiejętności). Pracownicy średniego szczebla w opinii pracodawców wspomagają proces innowacyjny. Poza tym ze względu na zwiększoną

dostępność do szkolnictwa wyższego wyraźnie zaciera się różnica pomiędzy absolwentem studiów zawodowych a absolwentem szkoły policealnej.

3. Możliwość osiągania wysokich zarobków

W procesie badań jakościowych przedsiębiorcy podkreślali możliwość osiągana wysokich zarobków przez pracowników średniego szczebla. Podkreślono, iż wielkość wynagrodzenia jest wypadkową wielu czynników i zależy często od unikatowości kwalifikacji szczególnie pożądanych w procesie wytwórczym. Nie można postrzegać wskazanych zależności jako uniwersalnych, ale w kategoriach wyraźnie zarysowujących się symptomów na podlaskim rynku pracy, który charakteryzuje relatywnie niski poziom wynagrodzeń. Podkreślono, iż niektórzy z absolwentów szkół zawodowych dysponują wysokim poziomem wiedzy, pozwalającym na obsadzenie ich na stanowiskach specjalistycznych, co również wpływa na wysokość osiąganych przez nich wynagrodzeń. Możliwość osiągania wysokich zarobków jest możliwa także w związku z podejmowaniem przez absolwentów policealnych szkół zawodowych własnej działalności gospodarczej.

4. Angażowanie środków zewnętrznych w podnoszenie kwalifikacji nauczycieli szkół zawodowych

Zmiana postrzegania szkolnictwa zawodowego wymusiła profesjonalizację kształcenia, szczególnie w zakresie nauczania przedmiotów zawodowych. Nauczyciele przedmiotów zawodowych pełnią bardzo ważną rolę w procesie kształtowania poziomu umiejętności i kwalifikacji uczniów niezbędnych z punktu widzenia edukacji. Konieczność doskonalenia wiedzy przez nauczycieli zawodu, szczególnie wiedzy praktycznej, zaowocowała powstawaniem programów i realizacją projektów bezpośrednio powiązanych z tym obszarem. Należy podkreślić, iż tego typu przedsięwzięcia są inicjowane zarówno przez szkoły zawodowe jak i przedstawicieli praktyki gospodarczej.

5. Podejmowanie działań na rzecz intensyfikacji współpracy nauki z praktyką

Jak pokazują badania pozytywne postrzeganie szkolnictwa zawodowego jest korzystne zarówno z punktu widzenia samych szkół jak i praktyki gospodarczej. Ukształtowanie atrakcyjnego z punktu widzenia rynku pracy absolwenta jest bardziej prawdopodobne tylko sytuacji wzmocnienia więzi kooperacyjnych. Dążenie do odbudowy szkolnictwa zawodowego w Polsce, nie tylko w województwie podlaskim, ukierunkowuje na działania sprzyjające współpracy, polegającej głównie na wymianie wiedzy.

6. Pozytywny medialnie wizerunek osób bardzo dobrze wykonujących swój zawód (np. rosnąca popularność programów kulinarnych, związanych z dbałością o wygląd zewnętrzny, zdrowie)

W procesie badawczym zarówno pracodawcy jak i przedstawiciele sektora edukacji, podkreślali , iż posiadanie rzetelnego wykształcenia zawodowego stało się atrakcyjne również ze względu na popularność programów kulinarnych, motoryzacyjnych czy związanych z kształtowaniem osobistego wizerunku. Młodzi ludzie dostrzegają, iż mogą być atrakcyjni z punktu widzenia rynku pracy, ale także budzić społeczną akceptację nie tylko w sytuacji posiadania wyższego wykształcenia, ale w sytuacji posiadania wyróżniających kompetencji

czy umiejętności. Dzięki takiej postawie szkoły mogą liczyć na bardziej świadomych wyboru ścieżki zawodowej uczniów natomiast pracodawcy na lepszych pracowników,

7. **Zmniejszenie rangi szkolnictwa wyższego, szczególnie na poziomie licencjackim**

Wyraźnie zaciera się różnica pomiędzy absolwentami policealnych szkół zawodowych a absolwentami studiów licencjackich. Często osiągany przez tych absolwentów poziom kompetencji i kwalifikacji jest przez pracodawców nie do odróżnienia. Taki stan rzeczy wpływa pozytywnie na rozwój policealnych szkół zawodowych. Szkoły policealne są mniej kosztowne (często bezpłatne) i ukierunkowują w większym stopniu na wiedzę praktyczną.

ZAGROŻENIA - CZYNNIKI OTOCZENIA ZEWNĘTRZNEGO NEGATYWNIE WPŁYWAJĄCE NA FUNKCJONOWANIE POLICEALNYCH SZKÓŁ ZAWODOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

1. **Niska skłonność zatrudnieniowa podlaskich przedsiębiorstw. Niekorzystna struktura wielkościowa przedsiębiorstw w regionie – brak lub niewielka liczba przedsiębiorstw dużych, korporacji**

Zdolności zatrudnieniowe podlaskich przedsiębiorstw są ograniczone. Jest to efekt ich struktury wielkościowej. Szczególnie niski poziom zapotrzebowania na nowych pracowników dotyczy pracodawców świadczących usługi na potrzeby lokalnych odbiorców. Taka sytuacja nie jest korzystna z punktu widzenia absolwentów policealnych szkół zawodowych.

2. **Niż demograficzny**
3. **Ograniczone możliwości dostępu do środków zewnętrznych przez szkoły zawodowe w przyszłości**

Zmniejszanie dystansu pomiędzy potrzebami pracodawców a ofertą zasadniczych szkół zawodowych w zakresie oferowanych kwalifikacji wymaga podejmowania przedsięwzięć generujących koszty. Szkoły zawodowe nie dysponują własnymi środkami natomiast skłonność do finansowania przedsięwzięć o charakterze kooperacyjnym przez przedsiębiorstwa jest ograniczona. Szansą są zewnętrzne środki finansowania działań na rzecz rozwoju policealnego szkolnictwa zawodowego. Korzystanie ze środków zewnętrznych wymaga spełnienia określonych warunków brzegowych określonych w wymaganiach projektowych i jest ograniczone w czasie.

4. **Tendencja do unikania zatrudnienia absolwentów policealnych szkół zawodowych na czas nieokreślony**

Atrakcyjność absolwentów szkół zawodowych zależy w dużej mierze od poziomu ich umiejętności praktycznych, ale także zdolności asymilacyjnych w nowym miejscu pracy. Firmy mając dużą podaż absolwentów wybierają tych najlepszych. Absolwenci są zatrudniani jako pracownicy sezonowi, krótkookresowi, często za bardzo niskie wynagrodzenie. Zatrudnianie na czas określony traktowane jest jako okres próbny czy pewien etap selekcji. Taki stan rzeczy ogranicza poziom atrakcyjności zatrudnieniowej absolwentów ZSZ na regionalnym rynku pracy.

5. **Ograniczony rozwój przedsiębiorczości w województwie podlaskim**

Województwo podlaskie traktowane jest jako obszar mało atrakcyjny pod względem prowadzenia działalności gospodarczej. Wynika to z niskiej siły nabywczej klientów oraz niskiego poziomu innowacyjności. Takie uwarunkowania utrudniają rozwój istniejących już firm i powstawanie nowych, co wpływa także na zmniejszenie szans zatrudnieniowych absolwentów szkół policealnych.

SILNE STRONY - CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA ZWIĘKSZENIE POTENCJAŁU WEWNĘTRZNEGO POLICEALNYCH SZKÓŁ ZAWODOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

1. Funkcjonowanie w regionie szkół policealnych o ugruntowanej historii i doświadczeniu. Możliwość wyboru wielu zawodów przez przyszłych słuchaczy

W województwie podlaskim funkcjonują szkoły policealne o zróżnicowanym profilu, kształcące w wielu atrakcyjnych zawodach. Wiele spośród szkół ma bogate doświadczenie w kształceniu i bogatą historię. Wskazane szkoły dysponują też dużym doświadczeniem we współpracy z przedsiębiorstwami, co także pozytywnie wpływa na ich pozycjonowanie na rynku edukacyjnym oraz zwiększa ich siłę przetargową.

2. Możliwość pozyskania w procesie kształcenia konkretnych umiejętności

Policealne szkolnictwo zawodowe jest zorientowane na kształtowanie umiejętności praktycznych. Często taką formę kształcenia wybierają absolwenci liceów ogólnokształcących, ale także absolwenci studiów wyższych celem konkretyzacji wykształcenia.

3. Potencjał kadry dydaktycznej

O potencjale kadry dydaktycznej policealnych szkół zawodowych świadczą następujące przesłanki:

- wysoki poziom zdawalności egzaminów zawodowych,
- wysokie rankingi szkół zawodowych,
- osiągnięcia uczniów w zakresie kształtowania umiejętności zawodowych osiągane w trakcie różnych konkursów,
- dokształcanie się, pozwalające na zwiększenie potencjału wiedzy praktycznej.

4. Możliwość uzupełnienia kwalifikacji także po studiach wyższych

Policealne szkoły zawodowe stają się alternatywą dla absolwentów szkół wyższych, których wykształcenie kierunkowe nie pozwala na znalezienie pracy. Policealne szkoły zawodowe są postrzegane jako atrakcyjny i łatwo dostępny sposób pozyskiwania lub uzupełniania wiedzy praktycznej.

5. Dobra infrastruktura szkół policealnych sprzyjająca pozyskiwaniu istotnych z punktu widzenia rynku pracy umiejętności

Jak pokazują badania, wiele szkół zawodowych realizuje bądź tez jest w trakcie realizacji projektów finansowanych ze środków UE, których celem jest możliwie maksymalne zbliżenie infrastruktury technicznej szkół zawodowych do wymogów praktyki gospodarczej.

6. System praktyk zawodowych umożliwiający wczesne zdobycie doświadczenia zawodowego oraz możliwość zatrudnienia w zakładzie pracy po ich odbyciu

Silną stroną policealnych szkół zawodowych jest ukierunkowanie na kształcenie praktyczne. Uczniowie policealnych szkół zawodowych odbywają praktyki, które kształtują ich doświadczenie zawodowe. Ten typ umiejętności jest szczególnie istotny z punktu widzenia pracodawców. Poza tym uczniowie techników stosunkowo wcześnie rozpoczynają funkcjonowanie w środowisku firmy, co zdecydowanie wpływa na ich zdolności asymilacyjne. Oznacza to, iż absolwenci techników stosunkowo szybko adaptują się w nowym miejscu pracy oraz poznają zasady funkcjonowania życia organizacyjnego, w tym relacji podwładny – przełożony.

7. Realizacja projektów na rzecz kształcenia zawodowego zorientowana na podwyższanie kwalifikacji zawodowych uczniów i nauczycieli

Badania potwierdziły, iż wiele ze szkół zawodowych kształcących na poziomie policealnych szkół zawodowych realizuje programy, których celem jest zwiększanie poziomu wiedzy praktycznej nauczycieli przedmiotów zawodowych. Zauważalny jest większy stopień świadomości nauczycieli zawodu w zakresie konieczności systematycznego uzupełniania wiedzy bezpośrednio w zakładach pracy. W opinii pracodawców takie działania bezpośrednio przekładają się na poziom wiedzy absolwenta.

8. Realizacja programów międzynarodowych pozwalająca na odbywanie praktyk uczniowskich za granicą

Badanie jakościowe, ale także analiza informacji udostępnionych na stronach szkół zawodowych województwa podlaskiego, pokazuje, iż wiele z nich podejmuje różnorodne działania związane ze zwiększeniem potencjału absolwenta szkoły zawodowej na lokalnym rynku pracy. W tym celu szkoły umożliwiają swoim uczniom realizację praktyk za granicą, po to, aby wzbogacić poziom ich wiedzy praktycznej, potrzebnej także z punktu widzenia lokalnego rynku pracy.

9. Częsty kontakt z praktyką wynikający ze specyfiki kształcenia

Idea kształcenia zawodowego opiera się na kształceniu praktycznym. Kontakt z praktyką gospodarczą jest jedną z podstaw takiej formy edukacyjnej. Na obecnym rynku pracy kontakt z praktyką pozwala na uzyskiwanie doświadczenia zawodowego, ale też lepiej przygotowuje do podejmowania pracy, a nawet zmiany pracodawcy.

10. Zadawalający poziom kształcenia na poziomie kształcenia policealnego w ocenie pracodawców

Pracodawcy zwracają uwagę na niedostatki kształcenia zawodowego w obecnym systemie, ale też dostrzegają jego atrybuty. W opinii pracodawców posiadanie zawodu jest w obecnej sytuacji ekonomicznej ważnym atutem absolwenta, zwiększającym jego szanse zatrudnieniowe na rynku pracy. Przedsiębiorcy zwracają uwagę na pozytywne zmiany dokonujące się w sferze infrastrukturalnej jak również sferze relacyjnej szkół zawodowych. Lepsze wyposażenie szkół, ale także podejmowanie działań na rzecz intensyfikacji współpracy pomiędzy nauką a praktyką wpływa na zwiększenie jakości kształcenia.

Pracodawcy dostrzegają także wysokie pozycje w rankingach, co także w ich opinii jest przesłanką dobrego poziomu nauczania.

11. Konkurencja pomiędzy szkołami policealnymi a nawet szkołami policealnymi i wyższymi zawodowymi o słuchacza skutkująca uatrakcyjnianiem oferty kształcenia

Niż demograficzny, spowodował zaostrzenie konkurencji pomiędzy szkołami zawodowymi o ucznia. Szkoły zmuszane są do kształtowania wyraźnie dostrzegalnych przez otoczenie kompetencji wyróżniających. Taka sytuacja wpływa na rozwój wizerunkowy szkół zawodowych oraz determinuje tworzenie silnych więzi z praktyką gospodarczą. Konkurowanie o ucznia jest czynnikiem zwiększającym poziom jakości kształcenia w szkołach zawodowych. W przypadku policealnych szkół zawodowych rysuje się także konkurencja o słuchacza ze szkołami zawodowymi, kształcącymi na poziomie licencjata. Nie zawsze z punktu widzenia pracodawcy dostrzegalne są wyraźnie różnice pomiędzy kompetencyjnym wyposażeniem absolwentów.

12. Wprowadzanie systemu kształcenia modułowego

W szkolnictwie zawodowym w tym w policealnych szkołach zawodowych, szczególny nacisk został położony na kształcenie praktyczne. Zgodnie z zasadami kształcenia modułowego w ciągu trzech lat nauki ma ono obejmować ponad 60% całego czasu przeznaczonego na kształcenie zawodowe. Jest to forma kształcenia, która zrywa z konwencją dotychczasowych programów nauczania, odrębnych programów dla poszczególnych przedmiotów, wprowadzając **modułowy układ treści.** Kształcenie teoretyczne i praktyczne ma być dokonywane jednocześnie. W kształceniu modułowym:

- cele kształcenia i materiał nauczania wynikają z przyszłych zadań zawodowych,
- brak podziału na zajęcia teoretyczne i praktyczne,
- prymat umiejętności praktycznych nad wiedzą teoretyczną,
- jednostki modułowe integrują treści kształcenia z różnych dyscyplin wiedzy,
- szeroko wykorzystuje się zasadę transferu wiedzy i umiejętności,
- poszczególne jednostki można wymieniać, uzupełniać oraz dostosowywać do poziomu, wymaganych umiejętności, potrzeb gospodarki i lokalnego rynku pracy.

Modułowy program nauczania może również uwzględniać treści specjalizacji, które powinny być dostosowane do:

- potrzeb lokalnego rynku pracy,
- oczekiwań pracodawców,
- zainteresowań uczących się.

Kształcenie modułowe zmierza w kierunku upraktycznienia kształcenia, co w pływa na zwieszenie poziomu praktycznych kwalifikacji związanych z wykonywaniem zawodu a tym samym wpłynąć na zwiększenie atrakcyjności szkół zawodowych na rynku pracy.

13. Nowe systemy egzaminów kwalifikacyjnych weryfikujących umiejętności praktyczne

Założenia zmian w nowym egzaminie zawodowym są następujące:

- możliwość oddzielnego potwierdzenia każdej kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie – otrzymanie świadectwa potwierdzającego określoną kwalifikację;
- otrzymanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje po potwierdzeniu wszystkich kwalifikacji; wyodrębnionych w zawodzie – warunek: odpowiedni poziom wykształcenia ogólnego;
- wzmocnienie praktycznego aspektu egzaminu w zawodach na poziomie technikum;
- umożliwienie osobom dorosłym potwierdzania kwalifikacji zdobytych poza systemem szkolnym;
- utworzenie zinformatyzowanego banku zadań egzaminacyjnych;
- możliwość zdawania testu pisemnego z zastosowaniem komputera;
- klasa IV technikum – ostatni egzamin w lutym.

Egzamin zawodowy może być przeprowadzany w ciągu całego roku szkolnego w terminie ustalonym przez dyrektora komisji okręgowej, w uzgodnieniu z dyrektorem Komisji Centralnej. Termin egzaminu zawodowego dyrektor komisji okręgowej ogłasza na stronie internetowej komisji okręgowej nie później niż na 5 miesięcy przed terminem egzaminu zawodowego. Dyrektor komisji okręgowej ustala harmonogram przeprowadzania części praktycznej egzaminu zawodowego i przekazuje go kierownikom ośrodków egzaminacyjnych. Egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie jest formą oceny poziomu opanowania przez zdającego wiedzy i umiejętności z zakresu danej kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie, ustalonych w podstawie programowej kształcenia w zawodach. Egzamin zawodowy składa się z części pisemnej i w odróżnianiu od lat ubiegłych z części praktycznej. W części praktycznej egzaminator ocenia:

1. Jakość rezultatu końcowego: wyrobu, usługi lub dokumentacji, pod względem spełnienia wymagań określonych w zadaniu egzaminacyjnym zawartym w arkuszu egzaminacyjnym
2. Jakość rezultatu pośredniego w przypadku, gdy jego ocena ma bezpośredni wpływ na ocenę jakości rezultatu końcowego, a nie jest możliwa po wykonaniu zadania egzaminacyjnego zawartego w arkuszu egzaminacyjnym
3. Przebieg wykonania zadania egzaminacyjnego zawartego w arkuszu egzaminacyjnym pod względem:
   - przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
   - zgodności z metodami lub technologiami właściwymi do wykonania zadania egzaminacyjnego zawartego w arkuszu egzaminacyjnym.

Wyeksponowanie praktycznej części egzaminu pozwala na pełniejszą weryfikację kwalifikacji zawodowych absolwenta, co pozytywnie wpływa na jego atrakcyjność jako pracownika w zakładzie pracy.

14. Możliwość założenia własnej działalności po ukończeniu szkoły policealnej

Policealne szkoły zawodowe przeznaczone są dla osób posiadających średnie wykształcenie. Takie osoby mają większą świadomość kształtowania ścieżki kariery zawodowej. Ich wybory życiowe są często bardziej przemyślane, związane z realizacją określonych pasji. Absolwenci policealnych szkół zawodowych częściej niż absolwenci innych poziomów kształcenia zawodowego myślą o założeniu własnej działalności.

SŁABE STRONY - CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA ZMNIEJSZENIE POTENCJAŁU WEWNĘTRZNEGO POLICEALNYCH SZKÓŁ ZAWODOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

1. Oferta kształcenia nie zawsze dostosowana do wymogów regionalnego rynku pracy

Podobnie jak w przypadku techników oferta edukacyjna policealnych szkół zawodowych nie jest gwarantem zatrudnienia. Nie jest dostosowana do potrzeb rynku pracy, nie tylko w kontekście kształconych zawodów, ale także poziomu kwalifikacji i kompetencji, w jakie wyposażany jest absolwent. Należy mieć na uwadze także brak skutecznych działań podejmowanych przez szkoły zawodowe w związane z monitoringiem potrzeb zatrudnieniowych lokalnego rynku pracy. Nie bez znaczenia są również ograniczone możliwości zatrudnieniowe pracodawców w odniesieniu do pracowników średniego szczebla.

2. Poziom kształcenia w szkołach policealnych jest oceniany niżej w porównaniu z kształceniem wyższym zawodowym

Na rynku występuje duża podaż absolwentów, stąd pracodawcy mają duże możliwości wyboru. Dla niektórych z nich wykształcenie wyższe może okazać się dodatkowym i ważnym atrybutem potencjalnego pracownika w porównaniu z kwalifikacjami absolwenta policealnej szkoły zawodowej.

3. Niezadowalający poziom promocji szkół policealnych

Skuteczne budowanie pożądanego wizerunku szkolnictwa zawodowego zależy nie tylko od ogólnopolskich kampanii promocyjnych, ale także skutecznego systemu promocji poszczególnych szkół zawodowych. Wiele ze szkół ma osiągnięcia, które upowszechnia jedynie na stronach internetowych. Brakuje pomysłów promujących znane już marki szkół zawodowych, nie ma dobrych haseł pozwalających na łatwa identyfikację szkół zawodowych przez potencjalnych abiturientów. Brakuje przedsięwzięć promocyjnych realizowanych wspólnie przez podlaskie szkoły zawodowe na rzecz zmiany stereotypów dotyczących kształcenia zawodowego. Brakuje też informacji na temat wspólnych przedsięwzięć promocyjnych podejmowanych przez szkoły i pracodawców. Szkoły zawodowe nie są obecne w mediach.

4. Niezadowalający poziom kształcenia w zakresie kompetencji miękkich

Wymagania pracodawców względem pracowników rosną.. Przedsiębiorcy oczekują pracowników w pełni wyposażonych w wachlarz kompetencji i umiejętności praktycznych jak i miękkich. Pracownik pożądany przez pracodawcę to taki, który potrafi szybko aklimatyzować się w środowisku pracy, posiadać zdolność szybkiego uczenia się oraz rozwiązywania problemów, nawiązywać poprawne relacje w grupie a także mieć świadomość obowiązków związanych z rzetelną realizacją powierzanych mu zadań. Poza tym pracownik powinien mieć wysoką samoświadomość oraz chęć dalszego rozwoju. W opinii pracodawców poziom kompetencji miękkich absolwentów szkół zawodowych, w tym policealnych nie jest wystarczający. Przedsiębiorcy zdają sobie sprawę, że środowisko pracy w pełni ukształtuje analizowany poziom umiejętności, jednak utworzenie pod nie gruntu stoi po stronie instytucji edukacyjnych.

5. Brak wypracowanych modeli współpracy szkół z praktyką gospodarczą.

Współpraca pomiędzy praktyką gospodarczą a szkołami zawodowymi istnieje, jednak często ma charakter incydentalny. Można mówić o dobrych praktykach w obszarze wzajemnej kooperacji, jednak brakuje wypracowanego modelu współpracy, który pozwalałby na maksymalizację korzyści obydwu stron. Badania pokazują, iż pracodawcy nie posiadają pełniej wiedzy na temat uwarunkowań instytucjonalnych i programowych związanych z funkcjonowaniem szkolnictwa zawodowego, podobnie instytucje edukacyjne nie pełnym zakresem informacji na temat potrzeb i oczekiwań pracodawców.

6. Niezadowalający poziom zapotrzebowania na absolwentów szkół policealnych przez regionalnych przedsiębiorców

Przedsiębiorcy stoją w obliczu wysokiej podaży pracy. Taka sytuacja powoduje, iż mają większy wybór potencjalnych pracowników. Mają do wyboru absolwentów ZSZ, policealnych szkół zawodowych oraz szkół wyższych. W przypadku rekrutacji pracowników niższego szczebla absolwenci techników i policealnych szkół zawodowych są rzadziej wybierani przez pracodawców niż absolwenci ZSZ, z kolei w przypadku rekrutacji pracowników średniego szczebla pracodawcy częściej ukierunkowują się na absolwentów szkół wyższych.

7. Ograniczenia administracyjne utrudniające podjęcie współpracy nauki z praktyką

Bariery współpracy pomiędzy szkolnictwem zawodowym a praktyką gospodarczą wynikają także z kwestii proceduralnych, a tym samym różnych modeli działalności. Przedsiębiorcy muszą szybko podejmować decyzje, które zależą do nich samych. Instytucje edukacyjne nie mogą działać jak firmy, ponieważ ograniczają je procedury, do których zobowiązani są się dostosowywać. Stąd też koniecznym jest tworzenie korzystnych dla obu stron instytucjonalnych uwarunkowań budowania współpracy.

8. Niski poziom nauki języków obcych odpowiadający potrzebom określonej specjalizacji czy zawodu

Pracodawcy zwracają uwagę na niski poziom kompetencji językowych absolwentów policealnych szkół zawodowych. Podkreślają zachodzące procesie internacjonalizacji przedsiębiorstw zmiany, polegające nie tylko na współpracy z rynkami zagranicznymi, ale także wykorzystywaniem w nowoczesnych urządzeń światowej produkcji wymuszają znajomość języków obcych. Nawet pracownik niższego szczebla powinien znać podstawy języka specjalistycznego.

GŁÓWNE WNIOSKI STRATEGICZNE WYNIKAJĄCE Z ANALIZY SWOT DLA KSZTAŁCENIA NA POZIOMIE POLICEALNYCH SZKÓŁ ZAWODOWYCH W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

Jak pokazuje analiza SWOT, dla techników kierunki strategicznego rozwoju szkół reprezentujących ten poziom kształcenia powinny koncentrować się na następujących działaniach:

1. Wzmacnianie wizerunku policealnych szkół zawodowych jako atrakcyjnego z punktu widzenia praktyki gospodarczej miejsca zdobywania kwalifikacji zawodowych.
2. Ukierunkowywanie kształcenia na budowanie postaw przedsiębiorczych, umożliwiających podejmowanie własnej działalności gospodarczej.
3. Tworzenie wraz z przedstawicielami praktyki gospodarczej wspólnych przedsięwzięć promocyjnych.
4. Budowanie przekazów promocyjnych, ukazujących policealne kształcenie zawodowe jako alternatywę dla wyższego kształcenia zawodowego.
5. Ukazywanie korzyści wynikających z posiadania kwalifikacji przyporządkowanych dla pracowników średniego szczebla.
6. Doskonalenie systemu informacyjnego na temat osiągnięć słuchaczy policealnych studiów zawodowych.
7. Opracowanie systemu doskonalenia kompetencji miękkich oraz społecznych absolwentów.
8. Ukierunkowanie na praktyczną naukę języków obcych.

PODSUMOWANIE

Silne strony	Słabe strony
– Funkcjonowanie w regionie szkół policealnych o ugruntowanej historii i doświadczeniu – Możliwość pozyskania w procesie kształcenia konkretnych umiejętności – Potencjał kadry naukowo-dydaktycznej – Możliwość wyboru spośród wielu zawodów przez przyszłych słuchaczy – Możliwość uzupełnienia kwalifikacji także po studiach wyższych – Dostępność szkół zawodowych zwiększająca szanse edukacyjne mieszkańcom mniejszych miejscowości i obszarów wiejskich – Dobra infrastruktura szkół policealnych sprzyjająca pozyskiwaniu istotnych z punktu widzenia rynku pracy umiejętności, – System praktyk zawodowych umożliwiający wczesne zdobycie doświadczenia zawodowego oraz możliwość zatrudnienia w zakładzie pracy po ich odbyciu, – Infrastruktura szkół zawodowych, pozwalająca na podjęcie nauki z dala od miejsca zamieszkania, – Realizacja projektów na rzecz kształcenia zawodowego zorientowana na podwyższanie kwalifikacji zawodowych uczniów i nauczycieli	– Oferta kształcenia nie zawsze dostosowana do wymogów regionalnego rynku pracy – Poziom kształcenia w szkołach policealnych jest oceniany niżej w porównaniu z kształceniem wyższym zawodowym – Niezadowalający poziom promocji szkół policealnych – Niezadowalający poziom kształcenia w zakresie kompetencji miękkich – Niski poziom wiedzy praktycznej absolwentów w opinii pracodawców – Przypadkowe wybory kierunków kształcenia przez słuchaczy – Brak wypracowanych modeli współpracy szkół z praktyką gospodarczą, – W województwie podlaskim w odróżnieniu od województw Polski zachodniej nie ma tradycji kształcenia zawodowego, jako kształcenia kierunkowego – Niezadowalający poziom zapotrzebowania na absolwentów szkół policealnych przez regionalnych przedsiębiorców – Niezadowalający poziom współpracy szkół z praktyką gospodarczą – Ograniczenia administracyjne utrudniające podjęcie współpracy nauki z praktyką – Niskie poziom powiązania nauczycieli

– Realizacja programów międzynarodowych pozwalająca na odbywanie praktyk uczniowskich za granicą, – Częsty kontakt z praktyką wynikający ze specyfiki kształcenia – Zadawalający poziom kształcenia na poziomie kształcenia policealnego – Dobra ocena poziomu kształcenia przez pracodawców – Rozwój oferty pozadydaktycznej – Konkurencja pomiędzy szkołami policealnymi a nawet szkołami policealnymi i wyższymi zawodowymi o słuchacza skutkująca uatrakcyjnianiem oferty kształcenia – Wprowadzanie systemu kształcenia modułowego – Nowe systemy egzaminów kwalifikacyjnych weryfikujących umiejętności praktyczne – Możliwość założenia własnej działalności po ukończeniu kształcenia	przedmiotów zawodowych z praktyką gospodarczą – Niski poziom nauki języków obcych odpowiadający potrzebom określonej specjalizacji czy zawodu
Szanse	**Zagrożenia**
– Rozwój cywilizacyjny – Zwiększone zapotrzebowanie na pracowników średniego szczebla – Skuteczność ogólnopolskiej kampanii na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego – Możliwość osiągania wysokich zarobków – Angażowanie środków zewnętrznych w podnoszenie kwalifikacji nauczycieli szkół zawodowych – Podejmowanie działań na rzecz intensyfikacji współpracy nauki z praktyką – Pozytywny medialnie wizerunek osób bardzo dobrze wykonujących swój zawód (np. rosnąca popularność programów kulinarnych, związanych z dbałością o wygląd zewnętrzny, zdrowie) – Zmniejszenie rangi szkolnictwa wyższego, szczególnie na poziomie licencjackim	– Niska skłonność innowacyjna podlaskich przedsiębiorstw – Niż demograficzny – Ograniczone możliwości dostępu do środków zewnętrznych przez szkoły zawodowe w przyszłości – Niekorzystna struktura wielkościowa przedsiębiorstw w regionie – brak lub niewielka ilość przedsiębiorstw dużych, korporacji – Tendencja do unikania zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych na czas nieokreślony – Brak rozwiniętego przemysłu w województwie podlaskim

WNIOSKI I REKOMENDACJE

Realizacja badania pozwoliła na wyciągnięcie syntetycznych wniosków z przeprowadzonych badań nawiązujących do głównych celów badawczych.

Wnioski dotyczące oceny sytuacji w obszarze szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim:

1. Poziom naboru do szkół zawodowych jest niski. Do szkół zawodowych dostaje się młodzież osiągająca z reguły gorsze wyniki w nauce niż w przypadku osób idących do dobrych liceów.
2. Szkolnictwo zawodowe w polskim systemie edukacyjnym nie stanowi atrakcyjnej ścieżki kształcenia i zarówno z perspektywy uczniów, rodziców jak i pracodawców.
3. Reforma szkolnictwa zawodowego z 2012 roku zmniejsza dystans pomiędzy potrzebami rynku pracy a ofertą programową szkół zawodowych w Polsce głownie w kontekście programów nauczania, szczególnie nauczania praktycznego (ukierunkowanie się na kształcenie modułowe).
4. System szkolnictwa zawodowego w Polsce jest w mniejszym stopniu dostosowany do potrzeb rynku pracy niż to ma miejsce w krajach Unii Europejskiej.
5. Typy i profile szkół zawodowych funkcjonujących w województwie podlaskim nie do końca są dostosowane do potrzeb zatrudnieniowych w regionie.
6. Kształcenie zawodowe nie kształtuje dodatkowych umiejętności nakierowanych na różnorodność czynności związanych z wykonywaniem określonej pracy. Szczególnie mniejsze firmy potrzebują absolwentów o bardziej zróżnicowanym wachlarzu umiejętności.
7. W odniesieniu do ogólnego wizerunku szkolnictwa zawodowego można obecnie zauważyć przenikanie się dwóch wzajemnie sprzecznych trendów. Z jednej strony jest ono postrzegane jako atrakcyjne, pożądane przez rynek pracy, a tym samym ułatwiające znalezienie zatrudnienia. Z drugiej jednak mamy do czynienia z postrzeganiem go jako mało atrakcyjnego, ograniczającego szanse dostania się na studia. Taki stan rzeczy stawia wiele wyzwań wizerunkowych dla szkół zawodowych, których głównym celem powinno być eksponowanie ich osiągnięć.
8. Nie ma ukonstytuowanego lobby szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim.
9. Szkoły dokonują starań, aby sprostać oczekiwaniom pracodawców. Wprowadzają np. kształcenie modułowe, celem zwiększenia zakresu zajęć praktycznych. Implementacja takich rozwiązań wymaga jednak wsparcia finansowego.
10. W opinii reprezentantów sektora edukacji, szkoły zawodowe nigdy nie spełnią w pełni oczekiwań pracodawców, którzy także ich zdaniem powinni partycypować w kształtowaniu profilu absolwenta, jego umiejętności i kompetencji.

11. Aktualna sytuacja w szkolnictwie zawodowym jest konsekwencją wielu zmian o charterze społeczno-ekonomicznym, a także mentalnym. Nie do końca sprawdził się model kształcenia wyższego, który się powoli dewaluuje.
12. Szkoła nie kreuje rynku pracy, ale w zdecydowany sposób może wpłynąć na zwiększenie szans absolwentów na tym rynku.
13. Zdaniem reprezentantów instytucji rynku pracy oraz dyrektorów szkół zawodowych, typ kształcenia z punktu widzenia pracodawców nie ma znaczenia. Liczą się kompetencje i umiejętności absolwenta.
14. Województwo podlaskie jest biednym regionem, w którym nie rozwija się przemysł. Jest to czynnik ograniczający rozwój szkolnictwa zawodowego oraz zmniejszający poziom zapotrzebowania lokalnego rynku pracy na absolwentów.
15. W strukturze podlaskich firm dominują firmy małe, co także decyduje o zakresie ich potrzeb zatrudnieniowych.
16. Wyrażane jest przez pracodawców zapotrzebowanie na absolwentów ze średnim wykształceniem, których praca wymaga bardziej koncepcyjnego myślenia a nie wykonywania prostych czynności (designerzy, styliści itp.).
17. W opinii pracodawców nauczyciele zawodu nie do końca potrafią sprostać oczekiwaniom pracodawców, szczególnie jeżeli chodzi o kształtowanie o umiejętności praktycznych. Zdaniem pracodawców zbyt mała liczba godzin przeznaczana jest na zajęcia praktyczne.
18. Szkoły zawodowe w opinii pracodawców nie prowadzą dokładnego monitoringu rynku pracy ani monitoringu losów zawodowych absolwentów.
19. Pracodawcy przejmują część obowiązków szkoły – dokształcają absolwenta w zakresie czynności, które ich zdaniem powinien był nabyć czasie edukacji.
20. Z perspektywy przedsiębiorcy dokształcanie młodego człowieka jest często ryzykowne, ponieważ nabywając, dzięki pracodawcy, atrakcyjne z punktu widzenia rynku pracy kompetencje i umiejętności odchodzi do konkurencji.
21. Na stanowiska przeznaczone dla osób z wykształceniem zawodowym, często rekrutowane są osoby z wykształceniem ogólnym a nawet wyższym, które dane stanowisko pracy traktują przejściowo i nie integrują się z firmą.
22. W opinii przedsiębiorców ważną rolę pełnią instytucje wspierające system kształcenia zawodowego, świadczące pomoc w pozyskiwaniu szczególnych umiejętności pracowników (Izby Rzemieślnicze, Zakłady Doskonalenia Zawodowego).
23. Aktualny zakres współpracy pomiędzy sferą edukacji a praktyką gospodarczą powinien być doskonalony. Należy poszukiwać takich rozwiązań, które uwzględniałyby potrzeby obu stron. Rozwój szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim uzależniony jest od wypracowania modelu współpracy szkół zawodowych z praktyką gospodarczą w oparciu o obustronne korzyści długookresowe. Od ścisłej współpracy szkół z przedsiębiorcami zależy sukces absolwentów na rynku pracy.
24. Szkoły wykazują duże zaangażowanie w doskonalenie oferty kształcenia oraz wzmacnianie relacji z praktyką gospodarczą. Realizują wiele projektów

ukierunkowanych na wzmacnianie kapitału intelektualnego młodzieży oraz kadry nauczycielskiej, a także unowocześnienie infrastruktury.

25. Aby umożliwić i przyspieszyć realizację ścisłej współpracy szkół zawodowych z praktyką gospodarczą konieczne jest podjęcie szeregu działań już w najbliższej przyszłości. Jednym z nich jest zwiększenie dotychczasowego zakresu współpracy edukacji i biznesu, w szczególności poprzez praktyczną edukację nauczycieli przedmiotów zawodowych. Czynnikiem istotnym i bardzo sprzyjającym współpracy jest przede wszystkim gotowość nauczycieli na zmiany. Natomiast barierą ograniczającą współpracę może być niska skłonność przedsiębiorców do współpracy ze szkołami zawodowymi.

26. Duże znaczenie strategiczne dla rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim ma efektywny system promocji szkolnictwa zawodowego, który może zwiększyć popularność kształcenia zawodowego wśród absolwentów. Działaniem wspierającym może tu być zwiększenie nakładów na szkolnictwo, ale przede wszystkim podejmowanie działań na rzecz poprawy wizerunku kształcenia zawodowego.

27. Pomimo różnic w poziomie oceny wizerunku szkolnictwa zawodowego przez praktykę gospodarczą i sferę edukacji, istnieje nie tylko wola współpracy, ale także perspektywa obustronnych korzyści będących jej rezultatem.

28. Badania eksperckie pokazały, że najistotniejszy wpływ na rozwój w przyszłości szkolnictwa zawodowego mają czynniki polityczne i technologiczne. Wśród czynników politycznych najistotniejsze to wsparcie szkolnictwa zawodowego, dostępność zewnętrznych źródeł finansowania oraz polityka wspierania zatrudnienia. Do czynników technologicznych mogących znacząco wpłynąć na rozwój szkolnictwa zawodowego należy zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników, którzy będą w stanie realizować nowoczesne usługi wspierane nowymi technologiami.

29. W warunkach wzrostu jakości systemu stanowienia prawa, który zapewni zmniejszenie poziomu ryzyka podejmowanego na rynku przez przedsiębiorców oraz przy jednoczesnym wszechstronnym finansowym i instytucjonalnym wsparciu rozwoju podmiotów gospodarczych i kształcenia zawodowego na ich potrzeby, nastąpi wzrost zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych pracowników z wykształceniem zawodowym, co przełoży się na rozwój szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim.

30. Szkolnictwo zawodowe staje się atrakcyjną alternatywą uzupełnienia kwalifikacji dla osób dorosłych, a nawet absolwentów szkół wyższych, których celem jest konkretyzacja lub też poszerzenie zdobytej wiedzy.

Wnioski dotyczące oceny sytuacji w zakresie przystępowalności do egzaminów zawodowych oraz zdawalności egzaminów na poziomie regionu:

1. Wyniki zdawalności egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe wskazują na relatywnie niski odsetek zdawalności tychże egzaminów. Należy jednak podkreślić, że poziom ten różni się znacząco w poszczególnych zawodach i typach szkół.
2. Istnieje związek pomiędzy liczbą absolwentów przystępujących do egzaminu a poziomem jego zdawalności. Można uznać, że masowość kształcenia wpływa na jego jakość. Najniższy poziom zdawalności egzaminu zawodowego notowany jest w zawodach reprezentowanych przez najliczniejsze grupy absolwentów.
3. Istnieje związek między wynikami egzaminów gimnazjalnych a wynikami egzaminu zawodowego. Podkreślić należy, że bezwzględne wyniki zdawalności egzaminów nie powinny być jedynym wskaźnikiem jakości nauczania.
4. Wyższa efektywność kształcenia występuje u uczniów ZSZ, oznacza to jednak, że osiągnęli oni zbliżone, bardziej jednorodne niż absolwenci techników, wyniki na egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe biorąc pod uwagę ich wyniki gimnazjalne.
5. Biorąc pod uwagę wyniki rankingu powiatów, w których zlokalizowane są szkoły zawodowe, według zdawalności egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe, zauważamy wyróżniające się powiaty grodzkie oraz powiat wysokomazowiecki. Uczniowie przystępujący do egzaminów w szkołach zlokalizowanych w tych powiatach osiągali najwyższy poziom zdawalności egzaminów. Najgorzej pod względem efektywności kształcenia wypadły powiaty białostocki i grajewski.

Wnioski wynikające z analizy losów zawodowych absolwentów kształcenia zawodowego w województwie podlaskim, w obszarze nabywania kwalifikacji zawodowych w funkcjonującym systemie kształcenia zawodowego:

1. Absolwenci szkół zawodowych stanowią wciąż liczną grupę osób bezrobotnych rejestrujących się w urzędach pracy.
2. Decyzje dotyczące wyboru szkoły średniej przez uczniów nie zawsze są świadome i nie wynikają z racjonalnych pobudek.
3. Dostrzega się zmianę mentalności uczniów, jak i samych rodziców w obszarze kształcenia zawodowego jako bardziej perspektywicznego z punktu widzenia możliwości zatrudnieniowych. Rodzice zaczynają poszukiwać najlepszych ich zdaniem ofert szkół zawodowych nawet poza miejscem zamieszkania. Zauważalne są symptomy takiego zjawiska.
4. Pracodawcy wyrażają potrzebę zatrudniania absolwentów szkół zawodowych, ale nie dostrzegają działań szkół w zakresie dostosowywania się do potrzeb pracodawców. Może to wynikać ze słabego systemu informacyjnego oraz braku systemu wymiany wiedzy.

5. Poziom wykształcenia absolwentów szkół zawodowych nie zawsze odpowiada poziomowi oczekiwań pracodawców w tym zakresie.
6. Uczniowie nie dokonują świadomego wyboru szkoły zawodowej. Szkoły zawodowe natomiast nie starają się poznać motywów ich wyboru. Taka sytuacja powoduje, iż absolwenci nie zamierzają podejmować pracy w zawodach, w których się kształcili. Ważna rola w tym obszarze przypisywana jest doradcom zawodowym.
7. Jako podstawową przyczynę niepowodzeń na rynku pracy, czyli niepodjęcia zatrudnienia absolwenci wskazywali brak ofert pracy, zbyt wysokie wymagania pracodawców, konieczność podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania oraz brak stażu i doświadczenia w zawodzie.
8. Jednym z czynników pogłębiających skalę niepowodzeń absolwentów na rynku pracy jest fakt, że w trakcie nauki w szkole absolwenci rzadko podejmowali dodatkowe działania podnoszące ich umiejętności i kwalifikacje np. kształcenie językowe oraz doskonalenie umiejętności praktycznych.
9. Wśród czynników zewnętrznych wpływających na niepowodzenie absolwentów na rynku pracy wskazać należy specyfikę samego województwa, jako regionu o niskim poziomie rozwoju gospodarczego, w którym słabo rozwija się przemysł.
10. Dobre lub bardzo dobre przygotowanie do wykonywania pracy zawodowej, w opinii pracodawców, miało miejsce w przypadku mniej niż połowy absolwentów zasadniczych szkół zawodowych oraz techników, natomiast w przypadku osób kończących szkoły policealne jedynie co trzecia była dobrze lub bardzo dobrze przygotowana do pracy.
11. W grupie absolwentów zasadniczych szkół zawodowych najwyżej została oceniona umiejętność pracy w zespole oraz umiejętności posługiwania się narzędziami i sprzętem specjalistycznym.
12. W grupie absolwentów techników, a także szkół policealnych najlepiej została oceniona umiejętność obsługi komputera, wysoko oceniane były także: umiejętność pracy w zespole, samokształcenia się oraz rozwiązywania problemów.
13. Wśród absolwentów ZSZ, a także średnich szkół zawodowych najgorzej oceniona została znajomość języków obcych.
14. Zarówno absolwenci, jak i pracodawcy wskazując na cechy, umiejętności i kompetencje niezbędne w pracy zawodowej, najczęściej wskazywali na konieczność posiadania doświadczenia oraz na znajomość branży, w której absolwent podejmuje pracę.
15. Przedsiębiorcy zdają sobie sprawę, iż szkoła nie jest w stanie przygotować absolwenta idealnego, który będzie w pełni przygotowany do podjęcia pracy w określonym zawodzie. W szczególności wskazują jednak, iż nauczyciele zawodu rzadko mają doświadczenie praktyczne, stąd nauka zawodu staje się bardziej teoretyczna.
16. Zdaniem zarówno pracodawców, jak i przedstawicieli szkół, w procesie kształcenia konieczny jest kontakt ucznia z naturalnym środowiskiem pracy. Szkoły mają świadomość tego, iż powinny tworzyć różne możliwości weryfikacji zdobytych przez

uczniów w procesie kształcenia. Szansą na realizację tego typu celów są podejmowane przez szkoły projekty finansowane ze środków zewnętrznych.

17. W opinii absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, a także szkół policealnych kluczowym motywem wyboru kierunku kształcenia była szansa na znalezienie pracy po skończeniu nauki. Najmniejszą uwagę przywiązywali oni do opinii i analizy specjalistów na rynku pracy.
18. Absolwenci techników przy wyborze kierunku oraz poziomu kształcenia najczęściej kierowali się opinią znajomych i rodziny. Wśród istotnych czynników wyboru znalazły się również: bliskość miejsca zamieszkania, a także renoma szkoły.
19. Wśród badanych absolwentów szkół zawodowych najczęściej uczniowie techników kontynuowali naukę po ukończeniu szkoły.
20. W przypadku osób kończących zasadnicze szkoły zawodowe zdecydowana większość nie kontynuowała kształcenia. Potwierdza to tezę o pasywnym podejściu absolwentów ZSZ do kształtowania własnej kariery zawodowej.
21. Respondenci uczestniczący w badaniu najczęściej jako przyczynę braku udziału w dodatkowych kursach i szkoleniach podawali, iż nie napotkali na interesującą ich ofertę szkoleniową.
22. Blisko 1/3 absolwentów nie brała udziału w dodatkowych kursach i szkoleniach, bo nie miała takiej potrzeby. Stoi to w opozycji do opinii pracodawców, którzy stosunkowo często wskazywali na braki w obszarze dodatkowych kursów i uprawnień, którymi – ich zdaniem – powinni legitymować się absolwenci szkół zawodowych.
23. Szczegółowa analiza uzyskanych w toku badania informacji pozwala na stwierdzenie, iż najmniej problemów z podjęciem pracy zawodowej mieli absolwenci zasadniczych szkół zawodowych. Ponad połowa z nich pracowała zawodowo już w momencie ukończenia szkoły. Absolwenci techników natomiast, w porównaniu do pozostałych grup, w największym stopniu decydowali się na kontynuację kształcenia.
24. Badani przedsiębiorcy pytani o przyczynę nieprzyjmowania uczniów szkół zawodowych na praktyki najczęściej wskazywali, iż przedsiębiorstwo nie potrzebuje praktykantów (ponad połowa odpowiedzi). Ok. 1/3 respondentów odpowiedziała natomiast, że brak było chętnych na praktyki. Stoi to w opozycji wobec najczęściej artykułowanego wobec absolwentów szkół zawodowych zarzutu, stwierdzającego, iż są oni pozbawieni umiejętności praktycznych.
25. Absolwenci szkół zawodowych poddani badaniu jako kluczowy czynnik wpływający na wybór obecnego pracodawcy najczęściej podawali bliskość zamieszkania oraz atmosferę w miejscu pracy. Najmniej z nich natomiast zwracało uwagę na atrakcyjne warunki pozapłacowe i system socjalny.
26. Do czynników, które utrudniały znalezienie pracy badani absolwenci szkół zawodowych najczęściej zaliczali brak ofert pracy (ok. 2/3 wskazań), najrzadziej wskazywanym czynnikiem była zmianowość pracy. Czynnikami, które utrudniały znalezienie pracy

stosunkowo często były również: niezgodność oferowanego wynagrodzenia z oczekiwaniami oraz także zbyt wysokie wymagania pracodawców.

27. Wśród przyczyn niepodjęcia pracy przez niepracujących absolwentów szkół zawodowych najczęstszym powodem była kontynuacja kształcenia. Równe często jednak wskazywaną przyczyną był brak ofert pracy. Mniejsze znaczenie miały takie przyczyny jak brak stażu i doświadczenia w zawodzi czy wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań.
28. Większość niepracujących absolwentów szkół zawodowych nie zarejestrowała się w powiatowych urzędach pracy. Do najczęstszych powodów braku rejestracji w PUP można zaliczyć kontynuację nauki oraz brak wiary, w to że Powiatowy Urząd Pracy pomoże w znalezieniu odpowiedniej pracy. W opinii badanych absolwentów najczęstszym motywem rejestracji w PUP było uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego, najmniej natomiast zależało im na skorzystaniu ze szkoleń.
29. Analizując poziom wynagrodzeń absolwentów szkół zawodowych można stwierdzić, że w badanej grupie większość pracujących respondentów otrzymywał wynagrodzenia na poziomie niskim (poniżej średniego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w województwie).
30. Przedstawiciele badanych przedsiębiorstw, odnosząc się do zapotrzebowania na absolwentów szkół zawodowych w województwie podlaskim w perspektywie 5 lat wyrazili opinię, że przypadku absolwentów wszystkich badanych poziomów kształcenia sytuacja nie ulegnie istotnym zmianom.
31. Badani przedsiębiorcy stwierdzali najczęściej, że na podlaskim rynku pracy brakuje specjalistów m. in. w takich zawodach (specjalnościach), jak: tokarzy, operatorów obrabiarek CNC, elektromechaników, handlowców z dobrą znajomością języków obcych, budowlańców, krawców, fryzjerów-stylistów. Silnie podkreślić należy jednak, że badani przedsiębiorcy, odpowiadając na pytanie dotyczące zapotrzebowania na zawody i specjalności dokonywali wartościowania, używając przymiotników typu „dobry", „skuteczny" itp., jak np. dobrych mechaników czy dobrych budowlańców.

REKOMENDACJE W UJĘCIU KLUCZOWYCH GRUP INTERESARIUSZY

Dyrektorzy szkół zawodowych

1. Rozszerzenie obszaru kształcenia praktycznego w szkolnictwie zawodowym przy jednoczesnym eksponowaniu roli kompetencji miękkich.
2. Uzupełnianie treści programów kształcenia o zagadnienia związane z metodyką samodoskonalenia absolwentów w kierunku nabycia umiejętności pracy zespołowej i innych kompetencji niezbędnych dla funkcjonowania w środowisku pracy.
3. Doskonalenie w szkołach zawodowych oferty pozadydaktycznej służącej rozwojowi potencjału absolwentów oraz identyfikacji talentów.
4. Angażowanie przedstawicieli praktyki gospodarczej w proces dydaktyczny w szkołach zawodowych.
5. Nacisk na doskonalenie nauki języków obcych w zakresie określonych zawodów i specjalizacji.
6. Wprowadzenie do rad nadzorujących programy nauczania pracodawców, którzy będą wspierali działania na rzecz dostosowania programów kształcenia do potrzeb rynku pracy oraz będą współtworzyć i opiniować zakres tych zmian.
7. Tworzenie zespołów konsultacyjnych ds. jakości oraz zakresu kształcenia przedmiotów zawodowych w szkołach, złożonych z przedstawicieli przedsiębiorstw.
8. Współudział w stworzeniu na potrzeby praktyki gospodarczej bazy danych o najlepszych uczniach szkół zawodowych.
9. Poddawanie uczniów badaniom kompetencyjnym, określającym jakich kompetencji brakuje absolwentom szkół zawodowych oraz modyfikacja kształcenia w kierunku uzupełniania kwalifikacji istotnych z punktu widzenia rynku pracy.
10. Stworzenie wspólnie z praktyką gospodarczą systemu identyfikacji utalentowanych uczniów i studentów na potrzeby lokalnej gospodarki.
11. Doskonalenie systemu monitorowania losów absolwentów szkól zawodowych na rynku celem pełniejszego dostosowania się do potrzeb pracodawców.
12. Opracowanie i prowadzenie systematycznych działań promocyjnych ukierunkowanych na zmianę stereotypów dotyczących szkół zawodowych jako mniej perspektywicznych.
13. Współtworzenie kampanii promocyjnych zwiększających rangę szkolnictwa zawodowego wśród rodziców i gimnazjalistów.
14. Doskonalenie sylwetki zawodowej absolwenta, nakierowanej na potrzeby rynku pracy.
15. Wspieranie przez szkoły zawodowe postaw przedsiębiorczych uczniów poprzez organizację szkoleń, kursów doskonalących czy kół zainteresowań.
16. Wykorzystanie wyników monitoringu zapotrzebowania rynku na absolwentów szkół zawodowych przy ustalaniu zakresu i kierunków kształcenia.

Władze samorządowe

1. Eksponowanie korzyści wynikających z kształcenia zawodowego w relacjach z potencjalnymi uczniami i ich rodzicami.
2. Współudział w stworzeniu platformy wymiany wiedzy pomiędzy przedstawicielami szkolnictwa zawodowego i praktyki gospodarczej.
3. Zabieganie o stworzenie przez szkoły zawodowe wspólnie z praktyką gospodarczą metodologii służącej identyfikacji utalentowanych uczniów i studentów na potrzeby lokalnej gospodarki.
4. Wsparcie finansowe wyjazdów studyjnych dla uczniów i nauczycieli do przedsiębiorstw zagranicznych w celu pozyskiwania doświadczeń zawodowych oraz nabywania nowych kompetencji i umiejętności (internacjonalizacja kształcenia i benchmarking edukacyjny).
5. Wzmacnianie działań promocyjnych szkół zawodowych oraz techników ukierunkowanych na zmianę stereotypów dotyczących tego typu szkół jako mniej perspektywicznych.
6. Opracowanie kampanii promocyjnych zwiększających rangę szkolnictwa zawodowego wśród rodziców i gimnazjalistów.
7. Wspieranie wspólnych inicjatyw podejmowanych przez szkolnictwo średnie i wyższe na rzecz propagowania szkolnictwa zawodowego.
8. Promowanie włączania się regionalnych szkół zawodowych do ogólnopolskiej akcji na rzecz kształcenia zawodowego poprzez zaangażowanie regionalnych mediów.
9. Współudział w opracowaniu systemu monitoringu zapotrzebowania rynku na absolwentów szkół zawodowych.

Władze oświatowe

1. Systematyczne wprowadzanie modyfikacji w programach nauczania w porozumieniu z reprezentantami praktyki gospodarczej.
2. Doskonalenie metod dydaktycznych w oparciu o kształcenie modułowe.
3. Angażowanie w proces dydaktyczny przedstawicieli uczelni wyższych, szczególnie w zakresie kształcenia zawodowego, celem podnoszenia jakości kształcenia oraz zwiększenia jego prestiżu.
4. Udział w pracach zespołów konsultacyjnych ds. jakości oraz zakresu kształcenia przedmiotów zawodowych w szkołach.
5. Usprawnienie systemów praktyk w celu zapewnienia uczniom możliwości pozyskania praktycznej wiedzy.
6. Stworzenie platformy wymiany wiedzy pomiędzy przedstawicielami szkolnictwa zawodowego i praktyki gospodarczej.
7. Stworzenie na potrzeby praktyki gospodarczej bazy danych o najlepszych uczniach szkół zawodowych.
8. Prowadzenie we współpracy z doradcami zawodowymi badań kompetencyjnych, określających jakich kompetencji brakuje absolwentom szkół zawodowych na

poszczególnych poziomach kształcenia, a w oparciu o ich wyniki wskazanie zagadnień szczególnie istotnych z punktu widzenia systemu kształcenia.

9. Doskonalenie systemu monitorowania losów absolwentów szkól zawodowych na rynku celem pełniejszego dostosowania się do potrzeb pracodawców.
10. Wzmacnianie działań promocyjnych szkół zawodowych oraz techników ukierunkowanych na zmianę stereotypów dotyczących tego typu szkół jako mniej perspektywicznych.
11. Opracowanie kampanii promocyjnych zwiększających rangę szkolnictwa zawodowego wśród rodziców i gimnazjalistów.
12. Dostosowanie wizerunku szkół zawodowych do planowanych, koniecznych zmian w systemie upraktyczniania wiedzy uzyskiwanej przez absolwentów szkół zawodowych. Istnieje potrzeba uwzględniania zmian w procesie postrzegania szkół zawodowych przez pracodawców i absolwentów jako miejsca tworzenia przewag konkurencyjnych.
13. Podejmowanie wspólnych inicjatyw przez szkolnictwo średnie i wyższe na rzecz propagowania szkolnictwa zawodowego.
14. Przeniesienie doradztwa zawodowego do szkół gimnazjalnych.
15. Objęcie systemem doradztwa zawodowego rodziców uczniów szkół podstawowych i gimnazjów w celu zmniejszania ryzyka podejmowania przez ich dzieci niewłaściwych decyzji związanych z wyborem ścieżki kształcenia oraz zawodu.
16. Opracowanie systemu monitoringu zapotrzebowania rynku na absolwentów szkół zawodowych oraz przygotowanie programów kształcenia w taki sposób uczniowie byli w większym stopniu przygotowani do pracy w regionalnych przedsiębiorstwach.

Pracodawcy

1. Doskonalenie kompetencji nauczycieli przedmiotów zawodowych poprzez stworzenie sytemu praktyk i staży w renomowanych przedsiębiorstwach w regionie oraz kraju.
2. Otwarcie i inicjatywa w zakresie angażowania się w proces dydaktyczny w szkołach zawodowych.
3. Aktywny udział w nadzorowaniu programów nauczania, wspieranie działań na rzecz dostosowania programów kształcenia do potrzeb rynku pracy.
4. Współtworzenie i opiniowanie zakresu zmian w programach nauczania.
5. Zwiększenie możliwości i zakresu odbywania praktyk w celu zapewnienia uczniom możliwości pozyskania praktycznych umiejętności.
6. Współudział w stworzeniu platformy wymiany wiedzy pomiędzy przedstawicielami szkolnictwa zawodowego i praktyki gospodarczej.
7. Stworzenie wspólnie ze szkołami zawodowymi systemu identyfikacji utalentowanych uczniów i studentów na potrzeby lokalnej gospodarki.
8. Współpraca w zakresie tworzenia możliwości wyjazdów studyjnych dla uczniów i nauczycieli do przedsiębiorstw krajowych zagranicznych w celu pozyskiwania doświadczeń zawodowych oraz nabywania nowych kompetencji i umiejętności (internacjonalizacja kształcenia i benchmarking edukacyjny).

9. Umożliwienie realizacji tematów z przedmiotów zawodowych oraz warsztatów bezpośrednio w przedsiębiorstwach.
10. Współtworzenie kampanii promocyjnych zwiększających rangę szkolnictwa zawodowego wśród rodziców i gimnazjalistów.
11. Współudział w prowadzeniu monitoringu zapotrzebowania rynku na absolwentów szkół zawodowych.

Absolwenci / uczniowie szkół zawodowych

1. Doskonalenie nauki języków obcych w zakresie określonych zawodów i specjalizacji.
2. Aktywny udział w praktykach w celu pozyskania umiejętności praktycznych.
3. Aktywne uczestnictwo w badaniach kompetencyjnych, określających jakich kompetencji brakuje absolwentom szkół zawodowych.
4. Aktywny udział w wyjazdach do przedsiębiorstw krajowych zagranicznych w celu pozyskiwania doświadczeń zawodowych oraz nabywania nowych kompetencji i umiejętności.
5. Promowanie dobrego wizerunku szkół zawodowych.
6. Rozwój postaw przedsiębiorczych poprzez udział w szkoleniach, kursach doskonalących czy kołach zainteresowań.

Kandydaci do szkół zawodowych

1. Uczestnictwo w akcjach promujących kształcenie w szkołach zawodowych. Powinny to być wspólne inicjatywy uczniów i nauczycieli.
2. Udział w doradztwie zawodowym w gimnazjach.
3. Wspólne z rodzicami, aktywne uczestnictwo w systemie doradztwa zawodowego w celu zmniejszania ryzyka podejmowania przez uczniów niewłaściwych decyzji związanych z wyborem ścieżki kształcenia oraz zawodu.
4. Aktywne śledzenie opracowań monitorujących zapotrzebowanie lokalnego rynku pracy na pracowników w konkretnych zawodach / specjalnościach.

BIBLIOGRAFIA

1. *Analiza sytuacji na rynku bezrobotnej młodzieży w województwie podlaskim w 2011 roku*, WUP Białystok, 2012.
2. *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy,* Ministerstwo Edukacji Narodowej, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2011.
3. Baysal M. E., Toklu B., *An efficiency analysis in higher education system in Turkey*, w: Emrouznejad A., Osman I. H., Anouze A. L., *Performance Management and Measurement with Data Envelopment Analysis: Proceedings of the 8th International Conference of DEA*, Olayan School of Business, Beirut, 2010, s. 36-40.
4. Chodakowska E., *Przykłady zastosowań metody Data Envelopment Analysis w badaniu efektywności podmiotów sektora edukacji*, „Problemy Zarządzania", 2009, nr 4 (26), s. 91-112;
5. *Dziewulak D., Obowiązek szkolny w Unii Europejskiej, „Analizy BAS" 2010, nr 9 (34).*
6. Färe R., Grosskopf S., Norris M., Z. Zhang, *Productivity Growth, Technical Progress, and Efficiency Change in Industrialized Countries*, „American Economic Review", 1994, vol. 84 nr 1, s. 66-83.
7. Guzik E.(red.), *Kształcenie zawodowe pod potrzeby regionalnego rynku pracy - przypadek Małopolski*, WUP Kraków, 2013.
8. Jelonek M., Szucka A., Worek B., *Rozwój kapitału ludzkiego w Polsce: główne wyzwania*, (w:) Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Raport podsumowujący pierwszą edycję badań. PARP Warszawa, 2011.
9. Johnes J., *Measuring teaching efficiency in higher education: An application of data envelopment analysis to economics graduates from UK Universities 1993*, „European Journal of Operational Research", 2006, vol. 174, nr 1, s. 443-456.
10. Kononiuk A., Magruk A., *Przegląd metod i technik badawczych stosowanych w programach foresight*, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe", 2008 nr 2/32.
11. Kononiuk A., *Metoda scenariuszowa w antycypowaniu przyszłości (na przykładzie Narodowego Programu Foresight „Polska 2020")*, rozprawa doktorska, Wydział Zarządzania, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2010, niepublikowana.
12. E. Lachman, *Ekspertyza. Dualny system kształcenia zawodowego w Polsce – szanse i bariery wdrożenia*, Gdańsk 2012.
13. *Niemiecki system kształcenia i szkolenia zawodowego. Implikacje dla rynku pracy*. WUP w Białymstoku, Białystok 2013.
14. *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji. Analiza podaży i popytu na zwody i kwalifikacje w województwie podlaskim,* Edycja 2011, WUP Białystok, 2012.
15. *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji. Analiza podaży i popytu na zwody i kwalifikacje w województwie podlaskim,* Edycja 2012, WUP Białystok, 2013.

16. *Podlaski rynek pracy*, WUP Białystok, styczeń 2012.
17. *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce*, Warszawa 2011.
18. *Rynek pracy w Polsce w pierwszym kwartale 2012 roku*, MPiPS, Warszawa, 2012.
19. *Strategia rozwoju województwa podlaskiego do 2020r.,* Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok 2013.
20. Stupnytskyy O., *Secondary schools efficiency in the Czech Republic*, Prague: Center for Economic Research and Graduate Education and the Economics Institute, 2004.
21. *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2011 roku*, MPiPS, Warszawa, 2012.
22. *Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2011*, WUP, Białystok 2012.
23. Turek K., Czarnik S., *Wpływ poziomu wykształcenia na karierę zawodową*, (w:) J. Górniak (red.), Kompetencje jako klucz rozwoju Polski, Raport podsumowujący drugą edycję badań, Bilans Kapitału Ludzkiego realizowaną w 2011 roku, PARP Warszawa 2012.
24. *Wojewódzka Strategia Polityki Społecznej na lata 2010 – 2018,* Białystok 2010.

SPIS TABEL

Tabela 1. Struktura absolwentów szkół zawodowych biorących udział w badaniu ze względu na typ szkoły oraz rok jej ukończenia 12

Tabela 2. Struktura próby absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych 13

Tabela 3. Struktura absolwentów biorących udział w badaniu ze względu na uzyskany zawód 14

Tabela 4. Struktura absolwentów szkół zawodowych biorących udział w badaniu ze względu na typ ukończonej szkoły oraz status na rynku pracy (zatrudnienie lub poszukiwanie zatrudnienia) 15

Tabela 5. Struktura absolwentów biorących udział w badaniu ze względu na rodzaj miejsca zamieszkania oraz płeć 15

Tabela 6. Struktura absolwentów biorących udział w badaniu ze względu na miejsce zamieszkania oraz typ ukończonej szkoły 16

Tabela 7. Struktura przedsiębiorstw objętych badaniem ze względu na przynależność do działów PKD 2007 17

Tabela 8. Struktura przedsiębiorstw objętych badaniem ze względu na wielkość i zasięg działalności 19

Tabela 9. Metody i techniki badawcze przyporządkowane celom badania 23

Tabela 10. Osoby zatrudnione, bezrobotne i nieaktywne zawodowo wśród absolwentów o różnym profilu wykształcenia 38

Tabela 11. Średnie oceny kompetencji uczniów szkół zawodowych, liceów ogólnokształcących i techników 38

Tabela 12. Porównanie wybranych systemów kształcenia w Europie z systemem kształcenia w Polsce 41

Tabela 13. Struktura i dynamika liczby absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w województwie podlaskim w latach 2010-2012 48

Tabela 14. Struktura szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim wg liczby uczniów (lata 2010-2012) 49

Tabela 15. Struktura szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim wg liczby absolwentów w roku 2012 49

Tabela 16. Liczba uczniów szkół zawodowych województwie podlaskim wg powiatów (lata 2010-2012) 50

Tabela 17. Liczba uczniów pobierających naukę w najpopularniejszych zawodach w województwie podlaskim (lata 2010-2012) 51

Tabela 18. Najpopularniejsze zawody kształcone w podlaskich szkołach zawodowych wg liczby absolwentów (lata 2010-2012) 52

Tabela 19. Liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych w województwie podlaskim na tle pozostałych województw w latach 2010-2013 53

Tabela 20. Liczba absolwentów techników w województwie podlaskim na tle pozostałych województw w latach 2010-2013 54

Tabela 21. Liczba absolwentów techników uzupełniających w województwie podlaskim na tle pozostałych województw w latach 2010-2013 55

Tabela 22. Liczba absolwentów szkół policealnych w województwie podlaskim na tle pozostałych województw w latach 2010-2013 55

Tabela 23. Podstawowe informacje na temat egzaminów zawodowych przeprowadzonych w województwie podlaskim w latach 2010-2012 57

Tabela 24. Liczba uczniów którzy przystąpili i zdali etap pisemny egzaminu potwierdzający kwalifikacje zawodowe na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej w woj. podlaskim w latach 2010-2012 57

Tabela 25. Liczba uczniów którzy przystąpili i zdali etap praktyczny egzaminu potwierdzający kwalifikacje zawodowe na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej w woj. podlaskim w latach 2010-2012 58

Tabela 26. Liczba uczniów którzy przystąpili i zdali etap pisemny egzaminu potwierdzający kwalifikacje zawodowe na poziomie technikum w woj. podlaskim w latach 2010-2012 59

Tabela 27. Liczba uczniów którzy przystąpili i zdali etap praktyczny egzaminu potwierdzający kwalifikacje zawodowe na poziomie technikum w woj. podlaskim w latach 2010-2012 61

Tabela 28. Liczba absolwentów oraz zdawalność w dziesięciu zawodach o największej liczbie absolwentów na poziomie technikum w woj. podlaskim w latach 2010-2012 63

Tabela 29. Liczba absolwentów oraz zdawalność w dziesięciu zawodach o największej liczbie absolwentów na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej w woj. podlaskim w latach 2010-2012 63

Tabela 30. Klasyfikacja zawodów w których przeprowadzono egzamin zawodowy w woj. podlaskim w latach 2010-2012 64

Tabela 31. Zdawalność egzaminów zawodowych w woj. podlaskim w latach 2010-2012 według grup dużych Klasyfikacji Zawodów i Specjalności 64

Tabela 32. Liczebność i zdawalność egzaminów zawodowych w woj. podlaskim w roku 2010 według grup dużych Klasyfikacji Zawodów i Specjalności 65

Tabela 33. Liczebność i zdawalność egzaminów zawodowych w woj. podlaskim w roku 2011 według grup dużych Klasyfikacji Zawodów i Specjalności – tablica kontyngencji 65

Tabela 34. Liczebność i zdawalność egzaminów zawodowych w woj. podlaskim w roku 2012 według grup dużych Klasyfikacji Zawodów i Specjalności – tablica kontyngencji 66

Tabela 35. Współczynniki korelacji Pearsona wyników egzaminu gimnazjalnego i egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe 67

Tabela 36. Przeciętna efektywność kształcenia....67

Tabela 37. Ranking powiatów według zdawalności egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe....69

Tabela 38. Indeks Malmquista wybranych powiatów województwa podlaskiego....71

Tabela 39. Stopień, w jakim w opinii absolwentów ukończona szkoła przygotowuje do praktycznego wykonywania pracy....72

Tabela 40. Przygotowanie absolwentów szkół zawodowych do poszukiwania pracy....79

Tabela 41. Przyczyny niepowodzeń absolwentów na rynku pracy (zawody najczęściej rejestrujące się w PUP)....83

Tabela 42. Dodatkowe działania podejmowane przez badanych absolwentów podczas nauki w szkole....84

Tabela 43. Ranking zawodów szkół ponadgimnazjalnych o największym odsetku rejestrujących się w urzędach pracy woj. podlaskiego w latach 2011-2012....90

Tabela 44. Popyt na pracę w zawodach o największym odsetku rejestrujących się w urzędach pracy spośród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych woj. podlaskiego w latach 2011-2012....90

Tabela 45. Podaż pracy w zawodach o największym odsetku rejestrujących się w urzędach pracy spośród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych woj. podlaskiego w latach 2011-2012....91

Tabela 46. Ranking zawodów szkół ponadgimnazjalnych o najmniejszym odsetku rejestrujących się w urzędach pracy woj. podlaskiego w latach 2011-2012....91

Tabela 47. Popyt na pracę w zawodach o najmniejszym odsetku rejestrujących się w urzędach pracy spośród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych woj. podlaskiego w latach 2011-2012....92

Tabela 48. Podaż pracy w zawodach o najmniejszym odsetku rejestrujących się w urzędach pracy spośród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych woj. podlaskiego w latach 2011-2012....92

Tabela 49. Praktyczne przygotowanie absolwentów do pracy zawodowej w opinii pracodawców....93

Tabela 50. Kompetencje absolwentów szkół zawodowych w opinii pracodawców....93

Tabela 51. Przygotowanie absolwentów do wykonywania pracy zawodowej w opinii pracodawców....94

Tabela 52. Zgodność umiejętności pracowników z oczekiwaniami pracodawców w opinii badanych absolwentów....95

Tabela 53. Czynniki warunkujące wybór kierunku i poziomu kształcenia w opinii absolwentów szkół zawodowych....100

Tabela 54. Struktura badanych absolwentów szkół zawodowych ze względu na kontynuację kształcenia 100

Tabela 55. Struktura badanych absolwentów szkół zawodowych ze względu na kierunek kontynuacji kształcenia 101

Tabela 56. Struktura badanych absolwentów szkół zawodowych ze względu na formę kontynuacji nauki 101

Tabela 57. Udział ankietowanych absolwentów szkół w kursach dodatkowych po ukończeniu nauki w szkole 102

Tabela 58. Przyczyny braku udziału w dodatkowych kursach i szkoleniach po ukończeniu szkoły 102

Tabela 59. Macierz przepływu absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy 107

Tabela 60. Zawody kluczowe z punktu widzenia zapotrzebowania badanych przedsiębiorstw (10 najczęściej wskazywanych) 108

Tabela 61. Zatrudnienie absolwentów oraz skłonność przyjmowania uczniów szkół zawodowych na praktyki w badanych przedsiębiorstwach 108

Tabela 62. Struktura uczniów zasadniczych szkół zawodowych przyjętych na praktyki w badanych przedsiębiorstwach 109

Tabela 63. Struktura uczniów średnich szkół zawodowych przyjętych na praktyki w badanych przedsiębiorstwach 109

Tabela 64. Deklarowane miejsce zatrudnienia w grupie pracujących absolwentów objętych badaniem 112

Tabela 65. Zgodność wykonywanej pracy z wykształceniem w grupie absolwentów szkół zawodowych zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach 112

Tabela 66. Sposób uzyskania pracy przez zatrudnionych absolwentów objętych badaniem z uwzględnieniem poziomu ukończonej szkoły 113

Tabela 67. Czynniki wpływające na wybór obecnego pracodawcy 113

Tabela 68. Czynniki utrudniające znalezienie pracy w opinii zatrudnionych absolwentów szkół zawodowych 114

Tabela 69. Przyczyny niepodjęcia zatrudnienia przez absolwentów objętych badaniem 116

Tabela 70. Motywy rejestracji w PUP przez absolwentów poszukujących pracy objętych badaniem 117

Tabela 71. Źródła informacji o ofertach pracy, wykorzystywane przez badanych absolwentów szkół zawodowych poszukujących zatrudnienia 118

Tabela 72. Cechy dobrej pracy w opinii badanych absolwentów szkół zawodowych 119

Tabela 73. Struktura zatrudnionych absolwentów objętych badaniem ze względu na zajmowane stanowisko i typ ukończonej szkoły 120

Tabela 74. Forma zatrudnienia pracujących absolwentów uczestniczących w badaniu 121

Tabela 75. Poziom wynagrodzeń pracujących absolwentów uczestniczących w badaniu.....121

Tabela 76. Poziom zadowolenia z warunków zatrudnienia w grupie absolwentów objętej badaniem 122

Tabela 77. Poziom wynagrodzeń oczekiwany przez absolwentów poszukujących zatrudnienia uczestniczących w badaniu 122

Tabela 78. Prognoza liczby absolwentów szkół zawodowych.....123

Tabela 79. Liczba absolwentów zasadniczych szkół zawodowych zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach w ostatnich dwóch latach 124

Tabela 80. Liczba absolwentów średnich szkół zawodowych zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach w ostatnich dwóch latach 125

Tabela 81. Liczba absolwentów policealnych szkół zawodowych zatrudnionych w badanych przedsiębiorstwach w ostatnich dwóch latach 125

Tabela 82. Zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych w badanych przedsiębiorstwach w perspektywie jednego roku (liczba miejsc pracy) 126

Tabela 83. Plany zawodowe absolwentów objętych badaniem.....128

Tabela 84. Wyniki głosowania w debacie oksfordzkiej 150

Tabela 85. Siła sprzyjania czynników w realizacji tez dotyczących rozwoju szkolnictwa zawodowego województwa podlaskiego 170

Tabela 86. Siła utrudniania barier w realizacji tez dotyczących rozwoju szkolnictwa zawodowego województwa podlaskiego 171

Tabela 87. Siła stopnia podjęcia działań w celu realizacji tez związanych z rozwojem szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim.....172

Tabela 88. Czynniki STEEPVL rozwoju kształcenia zawodowego w województwie podlaskim w perspektywie roku 2018 173

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Struktura przedsiębiorstw i instytucji objętych badaniem według wielkości zatrudnienia 18

Wykres 2. Struktura przedsiębiorstw i instytucji objętych badaniem według okresu prowadzenia działalności 18

Wykres 3. Struktura przedsiębiorstw i instytucji objętych badaniem według formy własności 19

Wykres 4. Zmiany w systemie kształcenia zawodowego niezbędne dla podniesienia jego jakości w opinii przedstawicieli badanych przedsiębiorstw 78

Wykres 5. Rodzaje dodatkowych kursów lub szkoleń, podejmowanych przez badanych absolwentów po ukończeniu nauki 103

Wykres 6. Źródło finansowania dodatkowych kursów lub szkoleń, w których brali udział badani absolwenci 103

Wykres 7. Status badanych absolwentów na rynku pracy 107

Wykres 8. Przyczyny nieprzyjmowania uczniów na praktyki w badanych przedsiębiorstwach 110

Wykres 9. Okres poszukiwania pracy przez zatrudnionych absolwentów objętych badaniem 115

Wykres 10. Rejestracja w PUP w okresie poszukiwania pracy w grupie zatrudnionych absolwentów szkół zawodowych objętych badaniem 115

Wykres 11. Rejestracja w PUP w grupie absolwentów deklarujących poszukiwanie pracy 117

Wykres 12. Motywy braku rejestracji w PUP absolwentów deklarujących poszukiwanie pracy 118

Wykres 13. Forma zatrudnienia pracujących absolwentów uczestniczących w badaniu 120

Wykres 14. Zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych w województwie podlaskim w perspektywie 5 lat w opinii przedstawicieli badanych przedsiębiorstw 127

Wykres 15. Zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych w badanych przedsiębiorstwach w perspektywie 5 lat 127

Wykres 16. Wskaźniki istotności tez dla rozwoju szkolnictwa zawodowego województwa podlaskiego 167

Wykres 17. Ocena prawdopodobieństwa realizacji tez dla rozwoju szkolnictwa zawodowego województwa podlaskiego 168

Wykres 18. Wskaźniki znaczenia strategicznego tez dla rozwoju szkolnictwa zawodowego województwa podlaskiego 169

Wykres 19. Ekspercka ocena siły wpływu poszczególnych kategorii czynników STEEPVL na rozwój kształcenia zawodowego w województwie podlaskim w perspektywie roku 2018 176

Wykres 20. Ekspercka ocena niepewności kategorii czynników STEEPVL w odniesieniu do rozwoju kształcenia zawodowego w województwie podlaskim w perspektywie roku 2018 176

Wykres 21. Łączna ekspercka ocena stopnia niepewności oraz ważności czynników STEEPVL w perspektywie roku 2018 177

Wykres 22. Identyfikacja scenariuszy rozwoju obszaru kształcenia zawodowego w perspektywie roku 2018 178

ANEKS

ZAŁĄCZNIK 1. ANKIETA DO ABSOLWENTÓW SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH

Szanowny Panie/Szanowna Pani, zapraszamy do udziału w badaniu dotyczącym losów absolwentów podlaskich szkół zawodowych. Badanie jest realizowane przez Instytut Badań i Analiz VIVADE Sp. z o.o. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Ankieta jest anonimowa, a zebrane wyniki przedstawione będą wyłącznie w postaci zbiorczych zestawień statystycznych.

Dziękujemy za udział w badaniu.

Zespół IBiA VIVADE sp. z o.o.

Kwestionariusz badawczy

1. **Czy w latach 2010-2012 ukończył/a Pan/i zasadniczą szkołę zawodową, technikum lub szkołę policealną?**

❑ **Tak, jaką szkołę?**
❑ Nie (zakończyć badanie)

1.1. Proszę wskazać poziom ukończonej szkoły:
❑ Zasadnicza szkoła zawodowa
❑ Liceum zawodowe
❑ Technikum
❑ Szkoła policealna
❑ Inny, jaki? …….

1.2. Jaki zawód Pan/i uzyskał/a? …….

1.3. Jakie czynniki zadecydowały o wyborze tej szkoły?
❑ Kampania informacyjna szkoły
❑ Renoma szkoły / kierunku kształcenia
❑ Szanse na znalezienie pracy po ukończeniu nauki
❑ Wysoki poziom nauczania
❑ Opinia znajomych, rodziny
❑ Opinie i analizy specjalistów rynku pracy (doradców zawodowych, WUP itp.)
❑ Moda na kierunek
❑ Bliskość miejsca zamieszkania
❑ Wiedziałam/em, że w lepszej szkole mogę sobie nie poradzić
❑ Przypadek
❑ Inne, jakie? _____

1.4. Proszę wskazać rok ukończenia szkoły:
❑ 2010
❑ 2011
❑ 2012

1.5. Na terenie jakiego powiatu mieszkał/a Pan/i w momencie ukończenia szkoły?
❑ (lista powiatów do wyboru)

1.6. Proszę wskazać dodatkowe działania, które podejmował/a Pan/i podczas nauki w szkole:

- ❑ Płatne praktyki zawodowe lub staże
- ❑ Bezpłatne praktyki zawodowe lub staże
- ❑ Uczestnictwo w poradnictwie zawodowym
- ❑ Kursy specjalistyczne lub zawodowe
- ❑ Kursy językowe
- ❑ Inne, jakie? _____

1.7. Czy ukończona przez Pana/Panią szkoła odpowiednio przygotowała Pana/Panią do poszukiwania pracy?

- ❑ Zdecydowanie tak
- ❑ Raczej tak
- ❑ Raczej nie, dlaczego?.....
- ❑ Zdecydowanie nie, dlaczego?.....
- ❑ Nie mam zdania

1.8. W jakim stopniu ukończona przez Pana/Panią szkoła przygotowuje do praktycznego wykonywania pracy?

- ❑ Niedostatecznym
- ❑ Dostatecznym
- ❑ Dobrym
- ❑ Bardzo dobrym
- ❑ Nie mam zdania

1.9. Jakie są Pana/Pani zdaniem cechy dobrej pracy?

- ❑ Atrakcyjne wynagrodzenie
- ❑ Atrakcyjne warunki pozapłacowe/system socjalny
- ❑ Brak stresu, pośpiechu
- ❑ Zgodność z kierunkiem wykształcenia
- ❑ Bliskość miejsca zamieszkania
- ❑ Możliwość rozwoju zawodowego, awansu
- ❑ Atmosfera w miejscu pracy, dobre relacje z kolegami i przełożonymi
- ❑ Wizerunek rynkowy pracodawcy
- ❑ Prestiż i szacunek społeczny
- ❑ Stabilność zatrudnienia
- ❑ Inne, jakie?_____

1.10. Jaka była Pana/i sytuacja zawodowa w ciągu dwóch lat od ukończenia szkoły?

	Nauka	Poszukiwanie pracy	Praca	Żadne z wymienionych (bierność zawodowa)
W momencie ukończenia szkoły				
3 miesiące po ukończeniu szkoły				
6 miesięcy po ukończeniu szkoły				
12 miesięcy po ukończeniu szkoły				
18 miesięcy po ukończeniu szkoły				
24 miesiące po ukończeniu szkoły				
obecnie				

2. Czy po ukończeniu szkoły kontynuowała/kontynuuje Pan/Pani naukę?
- ❑ Tak, uczyłem/am się i ukończyłem/am szkołę
- ❑ Tak, uczyłem/am się, ale przerwałem/am naukę
- ❑ Nie (do pyt. 3)

2.1. W jakim obszarze kontynuowała/kontynuuje Pan/i naukę?
- ❑ Związanym z pierwotnie wyuczonym zawodem
- ❑ innym, jakim? _____

2.2. Dlaczego kształcił/kształci się Pan/i w tym kierunku? _____

2.3. W jakiej formie Pan/Pani kontynuuje naukę?
- ❑ Technikum
- ❑ Szkoła policealna
- ❑ Studia wyższe
- ❑ Innej, jakiej? _____

2.4. Czy była /jest to szkoła zlokalizowana w Pana/i miejscu zamieszkania?
- ❑ Tak, w tej samej miejscowości
- ❑ Nie, ale na terenie tej samej gminy
- ❑ Nie, ale na terenie tego samego powiatu
- ❑ Nie, ale na terenie tego samego województwa,
- ❑ Nie, w innym regionie Polski
- ❑ Nie, za granicą

3. Czy przystąpił/a Pan/i do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe?
- ❑ Tak, jakiego?_____
- ❑ Nie (do pyt. 4)

3.1. Czy zdał/a Pan/i egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe?
- ❑ Tak
- ❑ Nie

4. Czy jest Pan/i osobą pracującą?
- ❑ Tak
- ❑ Nie (do pyt. 5)

4.1. Gdzie Pan/i pracuje?
- ❑ Małe przedsiębiorstwo
- ❑ Średnie przedsiębiorstwo
- ❑ Duże przedsiębiorstwo
- ❑ Administracja
- ❑ Uczelnia / edukacja
- ❑ Własna działalność gospodarcza
- ❑ Inne, jakie? _____

4.2. Ilu pracowników zatrudnia Pana/i pracodawca?
- ❑ Do 9
- ❑ 10-49
- ❑ 50-249
- ❑ 250 i więcej

4.3. Czy pracuje Pan/i zgodnie z wykształceniem?
- ❑ Tak
- ❑ Nie, dlaczego? _____

4.4. W jakim zawodzie Pan/i pracuje? _____

4.5. Na jakim stanowisku Pan/i pracuje?

- ❑ Pracownik fizyczny niższego szczebla
- ❑ Pracownik fizyczny wyższego szczebla
- ❑ Pracownik umysłowy niższego szczebla
- ❑ Pracownik umysłowy wyższego szczebla (np. kierownik, dyrektor)
- ❑ Samodzielny specjalista
- ❑ Innym, jakim? _____

4.6. W jaki sposób uzyskał/a Pan/i pracę?

- ❑ Z ogłoszenia w gazecie
- ❑ Z urzędu pracy
- ❑ Z biura karier
- ❑ Z polecenia znajomych
- ❑ Przez rodzinę
- ❑ Przez portale internetowe poświęcone pracy
- ❑ Przez wizyty na stronach internetowych potencjalnych pracodawców
- ❑ Na targach/giełdach pracy
- ❑ W inny sposób, jaki? _____

4.7. W jakiej formie jest Pan/i zatrudniony/a?

- ❑ Umowa o pracę na czas nieokreślony
- ❑ Umowa o pracę na czas określony
- ❑ Działalność gospodarcza
- ❑ Umowa zlecenie
- ❑ Umowa o dzieło
- ❑ Inne, jakie? _____

4.8. Jakie czynniki wpłynęły na decyzję o wyborze obecnego pracodawcy?

- ❑ Atrakcyjne wynagrodzenie
- ❑ Atrakcyjne warunki pozapłacowe/system socjalny
- ❑ Bliskość miejsca zamieszkania
- ❑ Możliwość rozwoju zawodowego
- ❑ Atmosfera w miejscu pracy
- ❑ Wizerunek rynkowy pracodawcy
- ❑ Stabilność zatrudnienia
- ❑ Rekomendacja rodziny, znajomych
- ❑ Niemożność znalezienia innej pracy
- ❑ Forma zatrudnienia
- ❑ Inne, jakie?_____

4.9. Proszę określić zgodność Pana/i umiejętności wynikających z uzyskanego wykształcenia z oczekiwaniami pracodawcy:

Umiejętności	1 Zupełnie niezgodne	2	3	4	5 W pełni zgodne
Obsługa komputera					
Obsługa oprogramowania specjalistycznego					

Organizacja pracy					
Podejmowanie decyzji					
Praca w zespole					
Rozwiązywanie problemów					
Samodzielność					
Umiejętność posługiwania się narzędziami / sprzętem specjalistycznym					
Wiedza ogólna					
Znajomość języków obcych					

4.10. Jakie elementy przygotowania praktycznego są najistotniejsze w Pana/i pracy zawodowej (proszę wymienić 3)**:**

- ❑ _____
- ❑ _____
- ❑ _____

4.10.1. **Proszę określić w jakim stopniu ukończona szkoła przygotowała Pana/Panią do wykonywania pracy zawodowej, uwzględniając wskazane w pyt. 4.10. elementy kształcenia praktycznego** (1 – zupełnie nie przygotowała, 5 – bardzo dobrze przygotowała)

- ❑ __wskazanie 4.10.a_____
- ❑ __wskazanie 4.10.b_____
- ❑ __wskazanie 4.10.c_____

4.11. Proszę określić otrzymywane miesięczne wynagrodzenie brutto:

- ❑ do 999 zł
- ❑ 1000 – 1999 zł
- ❑ 2000 – 2999 zł
- ❑ 3000 – 3999 zł
- ❑ 4000 zł i więcej

4.12. Proszę określić stopień zadowolenia z obecnej pracy:

- ❑ Bardzo zadowolony
- ❑ Raczej zadowolony
- ❑ Raczej niezadowolony
- ❑ Bardzo niezadowolony

4.13. Proszę wskazać najistotniejsze trudności w znalezieniu pracy:

- ❑ Brak ofert pracy
- ❑ Nieodpowiednia forma zatrudnienia
- ❑ Zbyt wysokie wymagania pracodawcy
- ❑ Wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań
- ❑ Praca poza miejscem zamieszkania
- ❑ Zmianowość pracy
- ❑ Brak stażu i doświadczenia w zawodzie
- ❑ Brak informacji o wolnych miejscach pracy
- ❑ Niechęć pracodawców do zatrudniania absolwentów
- ❑ Inne, jakie?_____

4.14. Proszę określić jak długo szukał/a Pan/i pracy?

- ❑ Do 3 miesięcy

- ❑ Od 3 do 6 miesięcy
- ❑ Od 6 miesięcy do 1 roku
- ❑ Dłużej niż 1 rok

4.15. Proszę określić kiedy rozpoczął/ęła Pan/i poszukiwania pierwszej pracy?

- ❑ Jeszcze w trakcie nauki w szkole
- ❑ Bezpośrednio (do 1 miesiąca) po ukończeniu szkoły
- ❑ Od 1 do 3 miesięcy po ukończeniu szkoły
- ❑ Od 3 do 6 miesięcy po ukończeniu szkoły
- ❑ Ponad pół roku po ukończeniu szkoły
- ❑ Trudno powiedzieć, nie pamiętam

4.16. Czy zmienił/a Pan/i miejsce zamieszkania w związku z podjęciem pracy?

- ❑ Tak; z województwa: _____
- ❑ Nie

4.17. Czy w trakcie poszukiwań pracy był/a Pan/i zarejestrowany/a jako osoba bezrobotna?

- ❑ Tak
- ❑ Nie

(proszę przejść do pytania 6)

5. Dlaczego nie podjął/podjęła Pan/Pani pracy?

1. Kontynuacja nauki
2. Brak ofert pracy
3. Nieodpowiednia forma zatrudnienia
4. Zbyt wysokie wymagania pracodawcy
5. Wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań
6. Praca poza miejscem zamieszkania
7. Zmianowość pracy
8. Brak stażu i doświadczenia w zawodzie
9. Brak informacji o wolnych miejscach pracy
10. Niepowodzenie w procesie rekrutacyjnym
11. Inne, jakie?_____

5.1. Czy poszukuje Pan/i pracy?

- ❑ Tak
- ❑ Nie

5.2. Czy jest Pan/i zarejestrowany/a jako osoba bezrobotna?

- ❑ Tak (→ 5.2.1)
- ❑ Nie (→ 5.2.2)

5.2.1. Dlaczego zarejestrował/a się Pan/i w PUP?

- ❑ Chciałem/am skorzystać ze stażu
- ❑ Chciałem/am skorzystać ze szkoleń
- ❑ Chciałem/am uzyskać ubezpieczenie zdrowotne
- ❑ Miałem/am nadzieję, że PUP pomoże mi w znalezieniu pracy
- ❑ Inne powody, jakie?

5.2.2. Dlaczego nie zarejestrował/a się Pan/i w PUP?

- ❑ Nie wierzę, że PUP pomoże mi w znalezieniu odpowiedniej pracy

- ❑ Nie wierzę, że PUP pomoże mi w znalezieniu jakiejkolwiek pracy
- ❑ Wierzę, że sam/a znajdę odpowiednią pracę
- ❑ Zniechęcił mnie długi czas rejestracji w PUP
- ❑ Nie wiedziałem/am o możliwości zarejestrowania w PUP
- ❑ Inne powody, jakie?

5.3. W jaki sposób poszukuje Pan/i pracy?

- ❑ Z ogłoszenia w gazecie
- ❑ Z urzędu pracy
- ❑ Z biura karier
- ❑ Z polecenia znajomych
- ❑ Przez rodzinę
- ❑ Przez portale internetowe poświęcone pracy
- ❑ Przez wizyty na stronach internetowych potencjalnych pracodawców
- ❑ Na targach/giełdach pracy
- ❑ W inny sposób, jaki? _____

5.4. Czy planuje Pan/i zmianę miejsca zamieszkania w związku z poszukiwaniem pracy?

- ❑ Tak, w kraju; województwo: _____
- ❑ Tak, za granicę; kraj: _____
- ❑ Nie

5.5. Proszę określić oczekiwane przez Pana/ią miesięczne wynagrodzenie brutto:

- ❑ do 999 zł
- ❑ 1000 – 1999 zł
- ❑ 2000 – 2999 zł
- ❑ 3000 – 3999 zł
- ❑ 4000 zł i więcej

5.6. Proszę wskazać najistotniejsze trudności w znalezieniu pracy:

- ❑ Brak ofert pracy
- ❑ Nieodpowiednia forma zatrudnienia
- ❑ Zbyt wysokie wymagania pracodawcy
- ❑ Wynagrodzenie nieadekwatne do oczekiwań
- ❑ Praca poza miejscem zamieszkania
- ❑ Zmianowość pracy
- ❑ Brak stażu i doświadczenia w zawodzie
- ❑ Brak informacji o wolnych miejscach pracy
- ❑ Inne, jakie?_____

6. Proszę określić swoje najbliższe plany zawodowe:

- ❑ Znalezienie zatrudnienia
- ❑ Zmiana zatrudnienia
- ❑ Kontynuacja nauki
- ❑ Zmiana zawodu
- ❑ Inne, jakie? _____

6.1. Czy od momentu zakończenia edukacji brał/a Pan/i udział w jakichś kursach, szkoleniach związanych z wykonywaniem pracy?

- ❑ Tak
- ❑ Nie

6.1.1. (Jeżeli 6.1. = TAK) **Jakie były to kursy?**

- ❑ BHP
- ❑ Dające konkretne uprawnienia zawodowe, jakie? _____
- ❑ Obsługi komputera
- ❑ Z zakresu regulacji prawnych
- ❑ Z zakresu rozwoju osobistego (np. kreatywność)
- ❑ Inne, jakie? _____

6.1.2. (Jeżeli 6.1. = TAK) **Kto finansował te kursy/szkolenia?**

- ❑ Ja sam/a
- ❑ Pracodawca
- ❑ UE lub PUP
- ❑ Inny podmiot, , jaki? _____

6.1.3. (Jeżeli 6.1. = NIE) **Dlaczego nie brał/a Pan/i udziału w kursach/szkoleniach?**

- ❑ Nie miałem/am takiej potrzeby
- ❑ Nie miałem/am czasu
- ❑ Na interesujących mnie kursach / szkoleniach nie było miejsc
- ❑ Nie napotkałem/am interesujących mnie kursów/szkoleń
- ❑ Douczam się samodzielnie
- ❑ Inne przyczyny, jakie?

6.2. Czy w ostatnim miesiącu czytał/a Pan/i następujące lektury (tak/nie)?

- ❑ Prasa fachowa (branżowa)
- ❑ Literatura fachowa (książki, podręczniki)
- ❑ Artykuły fachowe (branżowe) w Internecie

Metryczka:

M1. Płeć:

- ❑ Kobieta
- ❑ Mężczyzna

M2. Wiek (w latach): _____

M3. Wykształcenie

- ❑ Zasadnicze zawodowe
- ❑ Średnie zawodowe
- ❑ Policealne
- ❑ Wyższe

M3. Sytuacja materialna:

- ❑ Bardzo zadowalająca
- ❑ Raczej zadowalająca
- ❑ Średnio zadowalająca
- ❑ Raczej niezadowalająca
- ❑ Zdecydowanie niezadowalająca

M4. Miejsce zamieszkania:

- ❑ Polska
- ❑ Inny kraj, jaki?.....

M5. Rodzaj miejsca zamieszkania

- ❑ Obszar wiejski
- ❑ Miasto do 20 tys. mieszkańców
- ❑ Miasto od 20 do 100 tys. mieszkańców
- ❑ Miasto powyżej 100 tys. Mieszkańców

ZAŁĄCZNIK 2. ANKIETA DO PRACODAWCÓW

Szanowny Panie/Szanowna Pani, zapraszamy do udziału w badaniu dotyczącym losów absolwentów podlaskich szkół zawodowych. Badanie jest realizowane przez Instytut Badań i Analiz VIVADE Sp. z o.o. na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Ankieta jest anonimowa, a zebrane wyniki przedstawione będą wyłącznie w postaci zbiorczych zestawień statystycznych.

Dziękujemy za udział w badaniu.

Zespół IBiA VIVADE sp. z o.o.

Kwestionariusz badawczy

1. **Pracownicy jakich zawodów (kierunków kształcenia) mają kluczowe znaczenie w działalności prowadzonej przez Pana(i) zakład pracy?**

❑
❑
❑

2. **Czy w ciągu ostatnich dwóch lat w Pana(i) zakładzie pracy zatrudniono absolwentów szkół zawodowych (zasadniczych, średnich lub policealnych)?** *(proszę wskazać liczbę przy każdym kierunku)*

Poziom kształcenia	**Tak/liczba**	**nie**
Zasadnicza szkoła zawodowa		
Proszę podać zawód…		
Proszę podać zawód…		
Średnia szkoła zawodowa		
Proszę podać zawód…		
Proszę podać zawód…		
Szkoła policealna		
Proszę podać zawód…		
Proszę podać zawód…		

3. **Jakie stanowiska pracy zajmują zatrudnieni w Pana/Pani firmie absolwenci? Proszę wskazać liczbę osób w każdej kategorii**

Stanowisko	**Poziom kształcenia**		
	ZSZ	**Średni zawodowy**	**Policealny**
Pracownik fizyczny niższego szczebla			
Pracownik fizyczny wyższego szczebla			
Pracownik umysłowy niższego szczebla			
Pracownik umysłowy wyższego szczebla (np. kierownik, dyrektor)			
Samodzielny specjalista			
Inne			

4. **Czy w ciągu ostatnich dwóch lat w Pana(i) zakładzie pracy przyjęto na praktyki uczniów szkół zawodowych?** (proszę wskazać liczbę uczniów w poszczególnych zawodach)

Poziom kształcenia	Tak/liczba/kierunek	Nie
ZSZ		
Średni zawodowy		
Policealny		

4.1. **(jeżeli 4 = nie) Dlaczego w Pana(i) zakładzie pracy nie przyjęto uczniów na praktyki?**
- ❑ Przedsiębiorstwo nie ma takiej potrzeby
- ❑ Przedsiębiorstwo nie ma możliwości kształcenia uczniów
- ❑ Brak chętnych na praktyki
- ❑ Dotychczasowa współpraca ze szkołami nie przyniosła spodziewanych efektów
- ❑ Żadna ze szkół nie zaproponowała nam takiej współpracy
- ❑ Inne, jakie?_____

5. **Jak ocenia Pan/Pani praktyczne przygotowanie do pracy zawodowej absolwentów podlaskich szkół zawodowych?**

Poziom kształcenia	Bardzo dobrze	Raczej dobrze	Ani dobrze, ani źle	Raczej źle	Bardzo źle	Nie mam zdania
ZSZ						
Średni zawodowy						
Policealny						

6. **Czy w procesie rekrutacji brany jest uwagę kierunek i typ ukończonej szkoły?**
- ❑ Tak
- ❑ Nie

7. **Które podlaskie zasadnicze szkoły zawodowe, technika, szkoły policealne, Pana/Pani zdaniem, przygotowują najlepiej absolwentów do pracy zawodowej?**

	Szkoły zawodowe	Technika	Szkoły policealne
A			
B			
C			

8. **Czy zatrudnieni w Pana/Pani firmie absolwenci poniższych typów szkół wykonują pracę, która jest zgodna z ich wykształceniem?**

Poziom kształcenia	Tak	Nie	Nie dotyczy
ZSZ			
Średni zawodowy			
Policealny			

9. **Proszę ocenić stopień opanowania wszystkich wymienionych poniżej umiejętności przez absolwentów podlaskich szkół zawodowych.** W tym celu proszę zaznaczyć oceny na skali od 1 do 5, gdzie 1 bardzo niski, 2 – niski, 3 – średni, 4 – wysoki, 5 – bardzo wysoki poziom kompetencji.

Umiejętność	Ocena					Nie mam zdania
Kreatywne myślenie	1	2	3	4	5	0
Obsługa komputera	1	2	3	4	5	0
Obsługa oprogramowania specjalistycznego	1	2	3	4	5	0
Organizacja pracy	1	2	3	4	5	0
Podejmowanie decyzji	1	2	3	4	5	0
Praca w zespole	1	2	3	4	5	0
Rozwiązywanie problemów	1	2	3	4	5	0
Samodzielność						
Specjalistyczna wiedza teoretyczna	1	2	3	4	5	0
Uczenie się / samokształcenie	1	2	3	4	5	0
Umiejętność posługiwania się narzędziami / sprzętem specjalistycznym	1	2	3	4	5	0
Wiedza ogólna	1	2	3	4	5	0
Znajomość technologii	1	2	3	4	5	0
Obsługa konkretnych maszyn	1	2	3	4	5	0
Znajomość branży	1	2	3	4	5	0
Znajomość rynku związanego z przedmiotem działania przedsiębiorstwa	1	2	3	4	5	0
Znajomość języków obcych	1	2	3	4	5	0

Uwaga: Każdy poziom kształcenia będzie oceniany oddzielnie.

10. **Proszę ocenić poziom przygotowania zawodowego absolwentów podlaskich szkół zawodowych odnosząc się do poniższych obszarów:**

Obszar	-2 – bardzo słaby	-1 - słaby	0 - średni	1 - wysoki	2 – bardzo wysoki	Nie mam zdania
Przygotowanie teoretyczne						
Przygotowanie praktyczne						
Kompetencje ogólne						
Cechy osobowe						
Posiadane uprawnienia						

Uwaga: Każdy poziom kształcenia będzie oceniany oddzielnie.

11. **Proszę wskazać cechy, których Pana/Pani zdaniem brakuje absolwentom podlaskich szkół zawodowych**

……..

……..

……..

Uwaga: Każdy poziom kształcenia będzie oceniany oddzielnie.

12. Proszę wskazać zawody lub specjalności, których Pana/Pani zdaniem brakuje w ofercie podlaskich szkół zawodowych.

……..

……..

……..

Uwaga: Każdy poziom kształcenia będzie oceniany oddzielnie.

13. Proszę wskazać jakich specjalistów (z jakimi uprawnieniami) brakuje Pana/i zdaniem na podlaskim rynku pracy?

……..

……..

……..

14. Jakie zmiany należałoby wprowadzić w szkolnictwie, aby absolwenci szkół zawodowych byli lepiej przygotowani do pracy zawodowej? Proszę maksymalnie zaznaczyć 5 odpowiedzi.

- ❑ zwiększyć liczbę godzin nauki języków obcych
- ❑ zwiększyć liczbę godzin ćwiczeń praktycznych kosztem zajęć teoretycznych
- ❑ zacieśnić współpracę między szkolnictwem i biznesem
- ❑ podnieść poziom kadry dydaktycznej
- ❑ rozwijać kompetencje psychospołeczne absolwentów
- ❑ unowocześnić metody kształcenia
- ❑ zwiększyć elastyczność procesu kształcenia (np. indywidualne programy nauczania)
- ❑ ułatwić najzdolniejszym osobom dostęp do najlepszych przedsiębiorstw w regionie
- ❑ uzależnić finansowanie szkół od jakości kształcenia
- ❑ inne, jakie?

15. Czy w ciągu najbliższego roku Pana/Pani zakład pracy zamierza zatrudnić absolwentów szkół zawodowych?

Zawód	Tak/ilu?	nie
Proszę podać zawód…		
Proszę podać zawód…		
Proszę podać zawód…		
Proszę podać zawód…		
Proszę podać zawód…		

16. Jak w ciągu najbliższych 5 lat Pana/Pani zdaniem zmieni się ogólny poziom zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych?

Poziom kształcenia	Zmaleje	Pozostanie na tym samym poziomie	Wzrośnie	Nie mam zdania
ZSZ				
Średni zawodowy				
Policealny				

17. Jak w ciągu najbliższych 5 lat Pana/Pani zdaniem zmieni się zapotrzebowanie Pana/Pani firmy na absolwentów szkół zawodowych?

Poziom kształcenia	Zmaleje	Pozostanie na tym samym poziomie	Wzrośnie	Nie mam zdania
ZSZ				
Średni zawodowy				
Policealny				

Metryczka

M1. Stanowisko

- ❑ Właściciel firmy
- ❑ Współwłaściciel firmy
- ❑ Prezes/wiceprezes
- ❑ Dyrektor/kierownik personalny/HR/kadr
- ❑ Inne, jakie?.....

M2. Poziom zatrudnienia

- ❑ Do 9 pracowników
- ❑ Od 10 do 49 pracowników
- ❑ Od 50 do 249 pracowników
- ❑ 250 i więcej pracowników

M3. Czas funkcjonowania firmy/instytucji

- ❑ Nie więcej niż 3 lata
- ❑ Od 3 do 5 lat
- ❑ Od 5 do 10 lat
- ❑ Od 10 do 20 lat
- ❑ Powyżej 20 lat

M4. Branża (dział PKD2007): _____

M5. Forma prawno-organizacyjna

- ❑ Osoba fizyczna prowadząca własną działalność gospodarczą
- ❑ Spółka cywilna
- ❑ Spółka jawna
- ❑ Spółka z o.o.
- ❑ Spółka akcyjna
- ❑ Spółdzielnia
- ❑ Przedsiębiorstwo państwowe
- ❑ Inna, jaka?

M6. Sektor

- ❑ Prywatny
- ❑ Publiczny

M7. Zasięg działalności

- ❑ Lokalny (najbliższa okolica)
- ❑ Wojewódzki (na terenie jednego województwa)
- ❑ Regionalny (na ternie kilku województw)
- ❑ Ogólnopolski
- ❑ Międzynarodowy

ZAŁĄCZNIK 3. SCENARIUSZ INDYWIDUALNYCH WYWIADÓW POGŁĘBIONYCH IDI Z NAUCZYCIELAMI PRZEDMIOTÓW ZAWODOWYCH

1. Czy szkoły zawodowe zdaniem Państwa, potrafią sprostać potrzebom regionalnego rynku pracy? Jeśli tak to dlaczego, a jeśli nie to co jest tego przyczyną?
2. Jaki jest zdaniem Państwa profil absolwenta idealnego szkoły zawodowej? Jakie umiejętności i kompetencje powinien posiadać taki absolwent? W jakich obszarach rzeczywisty profil absolwentów odpowiada tym oczekiwaniom?
3. Jakie są dobre i złe strony kształcenia praktycznego w obecnym systemie oświaty? Jak oceniają Państwo ten proces w waszej placówce?
4. Kształcenia w jakich kierunkach / zawodach / specjalnościach brakuje w ofercie reprezentowanych przez Państwo szkół zawodowych? O kształcenie w jakich zawodach wzbogaciliby Państwo ofertę waszej szkoły?
5. Jaka jest a jaka rola nauczyciela przedmiotów zawodowych w kształtowaniu ścieżki kariery zawodowej absolwenta badanego typu szkół?
6. Proszę wskazać czynniki, które mogą wzmacniać potencjał absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy? W jaki sposób nauczyciel przedmiotów zawodowych wspierać karierę zawodową absolwentów tego typu szkół?
7. Jak oceniają Państwo poziom infrastruktury technicznej szkoły pod kątem realizacji zadań związanych z nauczaniem przedmiotów zawodowych?
8. Czy zdaniem Państwa system promocji szkolnictwa zawodowego w Polsce i w regionie. Jak oceniają Państwo promocję reprezentowanej przez Pana/Panią szkoły?
9. Jak oceniają Państwo działania szkół zawodowych w zakresie kształtowania programów nauczania w odniesieniu do kształcenia w konkretnych zawodach? Jaka jest a jaka może być rola praktyki gospodarczej w tym zakresie?
10. Jakie są Państwa opinie na temat systemu praktyk zawodowych? W jaki sposób wpływają one zdaniem Państwa na kształtowanie umiejętności zawodowych absolwentów?
11. Jak oceniają Państwo poziom kształcenia zawodowego w odniesieniu do rzeczywistych potrzeb rynku pracy w tym zakresie? Jakie są jego wady a jakie zalety?

ZAŁĄCZNIK 4. SCENARIUSZE GRUPOWYCH WYWIADÓW ZOGNISKOWANYCH FGI

Scenariusz wywiadu z pracodawcami

1. Jak oceniają Państwo zapotrzebowanie lokalnego rynku pracy na absolwentów szkół zawodowych różnego typu (ZSZ oraz średnich szkół zawodowych) dziś oraz w perspektywie najbliższych pięciu lat?
2. Czy szkoły zawodowe (z uwzględnieniem różnych ich typów) zdaniem Państwa, potrafią sprostać potrzebom regionalnego rynku pracy? Jeśli tak to dlaczego, a jeśli nie to co jest tego przyczyną?
3. Co z perspektywy pracodawcy oznacza dobre zarządzanie szkołą zawodową? Czy mogą Państwo posłużyć się konkretnymi przykładami?
4. Oferty jakich szkół należy uznać za wyróżniające? Jakie czynniki zdaniem Państwa decydują o rozpoznawalności marki szkoły zawodowej?
5. Kształcenia w jakich kierunkach / zawodach / specjalnościach brakuje w ofercie podlaskich szkół zawodowych?
6. Jakie są rzeczywiste a jakie pożądane przez przedsiębiorców kompetencje i umiejętności absolwentów szkół zawodowych? Jakie są oczekiwania praktyki gospodarczej w zakresie kształcenia zawodowego?
7. Jakie są silne i słabe strony szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim? Jakie czynniki stymulują a jakie ograniczają jego rozwój?
8. Co sądzą Państwo na temat współpracy pomiędzy sferą edukacji a praktyką gospodarczą w zakresie upraktycznienia kształcenia. Proszę podać przykłady i formy współpracy w zakresie kształtowania programów nauczania oraz realizacji praktyk zawodowych? Jakie są konieczne kierunki zmian w tym zakresie?
9. Jaki jest zdaniem Państwa profil absolwenta idealnego szkoły zawodowej? Jakie umiejętności i kompetencje powinien posiadać taki absolwent? W jakich obszarach rzeczywisty profil absolwentów odpowiada tym oczekiwaniom?
10. Proszę wskazać czynniki, które mogą wzmacniać potencjał absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy? W jaki sposób można wspierać karierę zawodową absolwentów tego typu szkół?
11. W jaki sposób szkoły średnie i zawodowe powinny wspierać i kształtować ścieżkę kariery zawodowej swoich absolwentów? Jak oceniają Państwo dotychczasowy system wsparcia?
12. W jakim stopniu szkoły, a na ile pracodawcy mogą wspierać utalentowanych absolwentów badanego typu szkół? Czy zdaniem Państwa istnieje system zarządzania talentami na poziomie szkół zawodowych i przedsiębiorstw zatrudniających jej absolwentów?

Scenariusz wywiadu z przedstawicielami instytucji rynku pracy oraz przedstawicielami administracji samorządowej, odpowiedzialnej za nadzór szkolnictwa zawodowego

1. Czy szkoły zawodowe zdaniem Państwa, potrafią sprostać potrzebom regionalnego rynku pracy? Jeśli tak to dlaczego, a jeśli nie to co jest tego przyczyną?
2. Oferty jakich szkół należy uznać za wyróżniające? Jakie czynniki zdaniem Państwa decydują o rozpoznawalności marki szkoły zawodowej?
3. Kształcenia w jakich kierunkach / zawodach / specjalnościach brakuje w ofercie podlaskich szkół zawodowych?
4. Jakie są rzeczywiste a jakie pożądane przez rynek pracy kompetencje i umiejętności absolwentów szkół zawodowych?
5. Jaki jest zdaniem Państwa profil absolwenta idealnego szkoły zawodowej. Jakie umiejętności i kompetencje powinien posiadać taki absolwent? W jakich obszarach rzeczywisty profil absolwentów odpowiada tym oczekiwaniom?
6. Jakie są silne i słabe strony szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim? Jakie czynniki stymulują a jakie ograniczają jego rozwój?
7. Jaka jest a jaka być powinna rola doradcy zawodowego w kształtowaniu ścieżki kariery zawodowej absolwenta badanego typu szkół?
8. Proszę wskazać możliwe formy wsparcia instytucjonalnego dla rozwoju szkolnictwa zawodowego.
9. Proszę o określenie instytucjonalnych i administracyjnych barier rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim.
10. Proszę wskazać czynniki, które mogą wzmacniać potencjał absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy? W jaki sposób można wspierać karierę zawodową absolwentów tego typu szkół?
11. Jak oceniają Państwo działania szkół zawodowych w zakresie kształtowania programów nauczania w zakresie kształcenia w konkretnych zawodów? Czy można przykłady dobrych praktyk w tym zakresie?

ZAŁĄCZNIK 5. KWESTIONARIUSZE OCENY CZYNNIKÓW STEEPVL

ANKIETA nr 1

OCENA SIŁY WPŁYWU CZYNNIKÓW STEEPVL

Rozwój szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim

Proszę o dokonanie oceny niżej wymienionych czynników pod względem siły ich wpływu na ***rozwój szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim*** *w perspektywie 2018 r.,*
z zastosowaniem skali oceny od 1 do 7,
gdzie 1 oznacza, że wpływ ten będzie "bardzo mały", a 7, że będzie on "bardzo duży".

Przy każdym z czynników proszę zaznaczyć jeden znak „X”.

CZYNNIKI SPOŁECZNE (S)							
	1	2	3	4	5	6	7
S1 Zmiany w strukturze potrzeb	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
S2 Migracje i mobilność ludności	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
S3 Starzenie się społeczeństwa	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
CZYNNIKI TECHNOLOGICZNE (T)							
	1	2	3	4	5	6	7
T1 Zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
T2 Transport i logistyka	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
T3 Nowe technologie realizacji usług	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
CZYNNIKI EKONOMICZNE (E)							
	1	2	3	4	5	6	7
Ekon1 Poziom dochodów ludności	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Ekon2 Rozwój postaw przedsiębiorczych	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Ekon3 Poziom eksportu	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
CZYNNIKI EKOLOGICZNE (EE)							
	1	2	3	4	5	6	7
Ekol1 Świadomość ekologiczna ludności	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Ekol2 Stosowanie technologii ekologicznych w produkcji i usługach	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Ekol3 Ekologiczne zasoby regionu	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
CZYNNIKI POLITYCZNE (P)							
	1	2	3	4	5	6	7
P1 Wsparcie szkolnictwa zawodowego	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
P2 Dostępność zewnętrznych źródeł finansowania	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
P3 Polityka wspierania zatrudnienia	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
CZYNNIKI ODNOSZĄCE SIĘ DO WARTOŚCI (V)							
	1	2	3	4	5	6	7
V1 Popyt na kwalifikacje zawodowe	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
V2 Preferowanie polskich marek	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
V3 Społeczna odpowiedzialność biznesu	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑

CZYNNIKI PRAWNE (L)							
	1	2	3	4	5	6	7
L1 Przejrzystość i spójność stanowienia prawa	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
L2 Świadomość prawna społeczeństwa	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
L3 Stabilność rozwiązań legislacyjnych	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑

ANKIETA nr 2

OCENA PRZEWIDYWALNOŚCI CZYNNIKÓW STEEPVL w obszarze

Rozwój szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim

Proszę ocenić, w jakim stopniu **jest możliwe do przewidzenia** kształtowanie się każdego z poniższych czynników.

Proszę posłużyć się siedmiostopniową skalą, gdzie skrajne wartości skali oznaczają odpowiednio: 1 – niska przewidywalność czynnika, 7 – wysoka przewidywalność czynnika.

Przy każdym z czynników proszę zaznaczyć jeden znak „X”.

CZYNNIKI SPOŁECZNE (S)							
	1	2	3	4	5	6	7
S1 Zmiany w strukturze potrzeb	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
S2 Migracje i mobilność ludności	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
S3 Starzenie się społeczeństwa	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
CZYNNIKI TECHNOLOGICZNE (T)							
	1	2	3	4	5	6	7
T1 Zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
T2 Transport i logistyka	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
T3 Nowe technologie realizacji usług	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
CZYNNIKI EKONOMICZNE (E)							
	1	2	3	4	5	6	7
Ekon1 Poziom dochodów ludności	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Ekon2 Rozwój postaw przedsiębiorczych	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Ekon3 Poziom eksportu	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
CZYNNIKI EKOLOGICZNE (EE)							
	1	2	3	4	5	6	7
Ekol1 Świadomość ekologiczna ludności	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Ekol2 Stosowanie technologii ekologicznych w produkcji i usługach	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
Ekol3 Ekologiczne zasoby regionu	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
CZYNNIKI POLITYCZNE (P)							
	1	2	3	4	5	6	7
P1 Wsparcie szkolnictwa zawodowego	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
P2 Dostępność zewnętrznych źródeł finansowania	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
P3 Polityka wspierania zatrudnienia	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑

CZYNNIKI ODNOSZĄCE SIĘ DO WARTOŚCI (V)							
	1	2	3	4	5	6	7
V1 Popyt na kwalifikacje zawodowe	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
V2 Preferowanie polskich marek	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
V3 Społeczna odpowiedzialność biznesu	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
CZYNNIKI PRAWNE (L)							
	1	2	3	4	5	6	7
L1 Przejrzystość i spójność stanowienia prawa	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
L2 Świadomość prawna społeczeństwa	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑
L3 Stabilność rozwiązań legislacyjnych	❑	❑	❑	❑	❑	❑	❑

ZAŁĄCZNIK 6. KWESTIONARIUSZE OCENY TEZ W BADANIU DELPHI

Tezy delfickie

T1. Rozwój gospodarczy regionu wpłynie na rozwój szkolnictwa zawodowego

T2. Ścisła współpraca szkół zawodowych z praktyką gospodarczą zwiększy jakość kształcenia zawodowego

T3. Efektywny system promocji szkolnictwa zawodowego zwiększy popularność kształcenia zawodowego wśród absolwentów gimnazjów

T4. Elastyczne programy nauczania uwzględniające potrzeby pracodawców wpłyną na poprawę sytuacji absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy

Kwestionariusz oceny tez

1. Ocena ważności tezy:

- ❑ istotna
- ❑ raczej istotna
- ❑ raczej nieistotna
- ❑ nieistotna
- ❑ nie mam zdania

2. Przewidywany czas realizacji założeń tezy:

- ❑ przed rokiem 2020
- ❑ w latach 2021-2025
- ❑ po roku 2025
- ❑ nigdy

3. Czy spełnienie tezy będzie mieć strategiczne znaczenie w rozwoju szkolnictwa zawodowego?

- ❑ tak
- ❑ raczej tak
- ❑ raczej nie
- ❑ nie
- ❑ nie mam zdania

4. W jakim stopniu poniższe czynniki/działania sprzyjają realizacji danej tezy?

stopień / czynniki	bardzo dużym	dużym	średnim	niskim	bardzo niskim	nie mam zdania	czynnik nie ma związku z tezą
Poziom nakładów na szkolnictwo zawodowe							
Współpraca edukacji i biznesu							
Jakość mechanizmów prawno-ekonomicznych							
Gotowość (otwartość) nauczycieli na zmiany							
Pozytywny wizerunek kształcenia zawodowego							

5. Jakie czynniki/bariery i w jakim stopniu utrudniają realizację tezy?

stopień / bariery	bardzo dużym	dużym	średnim	niskim	bardzo niskim	nie mam zdania	bariera nie ma związku z tezą
Niedostateczne wyposażenie techniczne szkół zawodowych							
Niedostateczne kompetencje nauczycieli							
Wysokie koszty indywidualizacji nauczania zawodowego							
Niska skłonność przedsiębiorstw do współpracy ze szkołami zawodowymi							
Niska elastyczność rozwiązań prawno-organizacyjnych w edukacji							

6. W jakim stopniu poniższe działania wpłyną na realizację tezy?

stopień / działania	bardzo dużym	dużym	średnim	niskim	bardzo niskim	nie mam zdania	działanie nie ma związku z tezą
Zwiększenie nakładów na szkolnictwo							
Wprowadzenie odpowiednich mechanizmów prawno-ekonomicznych							
Zwiększenie zakresu współpracy edukacji i biznesu							
działania na rzecz poprawy wizerunku kształcenia zawodowego							
Praktyczna edukacja nauczycieli przedmiotów zawodowych							
Zwiększenie liczby godzin kształcenia praktycznego w programach nauczania							
Zmiana formy weryfikacji efektów kształcenia (egzaminy zawodowe)							

ZAŁĄCZNIK 7. SCENARIUSZ DEBATY OKSFORDZKIEJ

TEZA: ***System kształcenia zawodowego zapewnia zaspokojenie potrzeb regionalnego rynku pracy***

Etap 1: Przedstawienie uczestników debaty.

Etap 2:Przedstawienie tezy oraz zasad debaty oksfordzkiej przez moderatora dla uczestników debaty oraz publiczności.

Etap 3: Pierwsza prezentacja argumentacji „za" i „przeciw".

Etap 4: Pytania publiczności. Zajęcie stanowiska przez publiczność po pierwszej prezentacji. Pierwsze liczenie głosów „za", „przeciw" oraz „nie mam zdania".

Etap 5: Druga prezentacja argumentacji „za" i „przeciw".

Etap 6: Pytania publiczności. Zajęcie stanowiska przez publiczność po drugiej prezentacji. Drugie liczenie głosów „za", „przeciw" oraz „nie mam zdania".

Etap 7: Trzecia prezentacja argumentacji „za" i „przeciw".

Etap 8: Pytania publiczności. Zajęcie stanowiska przez publiczność po trzeciej prezentacji. Trzecie liczenie głosów „za", „przeciw" oraz „nie mam zdania".

Etap 9: Czwarta prezentacja argumentacji „za" i „przeciw".

Etap 10: Pytania publiczności. Zajęcie stanowiska przez publiczność po czwartej prezentacji. Końcowe liczenie głosów „za", „przeciw" oraz „nie mam zdania".

Etap 11: Podsumowanie debaty przez moderatora.

ZAŁĄCZNIK 8. PUBLICZNE SZKOŁY PONADGIMNAZJALNE I POLICEALNE W WOJ. PODLASKIM

Jednostka samorządu terytorialnego (organ prowadzący szkołę)	Nazwa szkoły
Powiat augustowski	**Technika:** • Technikum Nr 1 im. 2 Korpusu Polskiego w ramach Augustowskiego Centrum Edukacyjnego w Augustowie • Technikum Nr 2 w ramach Zespołu Szkół Technicznych im. gen. I. Prądzyńskiego w Augustowie • Technikum Uzupełniające nr 1 w ramach Augustowskiego Centrum Edukacyjnego w Augustowie • Technikum dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół w Lipsku • Technikum Uzupełniające dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół w Lipsku **Zasadnicze szkoły zawodowe:** • Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1 w ramach Augustowskiego Centrum Edukacyjnego w Augustowie • Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 2 w ramach Zespołu Szkół Technicznych im. gen. I. Prądzyńskiego w Augustowie • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół w Lipsku **Szkoły policealne:** • Szkoła Policealna Nr 1 w ramach Augustowskiego Centrum Edukacyjnego w Augustowie • Szkoła Policealna dla Dorosłych Nr 1 w ramach Augustowskiego Centrum Edukacyjnego w Augustowie • Szkoła Policealna Nr 2 w ramach Zespołu Szkół Technicznych im. gen. I. Prądzyńskiego w Augustowie • Szkoła Policealna dla Dorosłych Nr 2 w ramach Zespołu Szkół Technicznych im. gen. I. Prądzyńskiego w Augustowie • Szkoła Policealna dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół w Lipsku **Licea profilowane:** • I Liceum Profilowane w ramach Augustowskiego Centrum Edukacyjnego w Augustowie **Centra kształcenia ustawicznego i praktycznego:** • Centrum Kształcenia Ustawicznego w ramach Augustowskiego Centrum Edukacyjnego w Augustowie • Ośrodek Doskonalenia i Dokształcania Zawodowego w ramach Augustowskiego Centrum Edukacyjnego w Augustowie **Szkoły kształcenia zawodowego dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi:** • Szkoła Specjalna Przysposabiająca do Pracy w ramach Zespołu Szkół Specjalnych w Augustowie

Powiat miasto Białystok	**Technika:** • Technikum Budowlano-Geodezyjne w ramach Zespołu Szkół Budowlano-Geodezyjnych im. Stefana Władysława Bryły w Białymstoku • Technikum Elektryczne w ramach Zespołu Szkół Elektrycznych im. prof. Janusza Groszkowskiego w Białymstoku • Technikum Gastronomiczne W ramach Zespołu Szkół Gastronomicznych w Białymstoku • Technikum Uzupełniające Nr 3 w ramach Zespołu Szkół Gastronomicznych w Białymstoku • Technikum Handlowo-Ekonomiczne w ramach Zespołu Szkół Handlowo-Ekonomicznych im. Mikołaja Kopernika w Białymstoku • Technikum Mechaniczne w ramach Zespołu Szkół Mechanicznych Nr 2 im. Św. Józefa w Białymstoku • Technikum Zawodowe z Oddziałami Integracyjnymi w ramach Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z Oddziałami Integracyjnymi im. Stanisława Staszica w Białymstoku • Technikum Zawodowe Nr 1 w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Technicznych w Białymstoku • Technikum Zawodowe Nr 2 w ramach Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 w Białymstoku • Technikum Zawodowe Nr 3 w ramach Zespołu Szkół Zawodowych nr 2 im. kpt. Władysława Wysockiego w Białymstoku • Technikum Zawodowe Nr 4 w ramach Zespołu Szkół Zawodowych nr 4 im. gen. Nikodema Sulika w Białymstoku • Technikum Zawodowe Nr 5 w ramach Zespołu Szkół Zawodowych nr 5 im. gen. Ignacego Prądzyńskiego w Białymstoku • Technikum Zawodowe Nr 6 w ramach Zespołu Szkół Zawodowych nr 6 w Białymstoku • Technikum Zawodowe Nr 7 w ramach Zespołu Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Białymstoku • Technikum Zawodowe Nr 9 w ramach Zespołu Szkół Technicznych im. gen. Władysława Andersa w Białymstoku **Technika uzupełniające dla dorosłych:** • Technikum Uzupełniające dla Dorosłych Nr 1 w ramach Zespołu Szkół Elektrycznych im. prof. Janusza Groszkowskiego w Białymstoku • Technikum Uzupełniające dla Dorosłych Nr 2 w ramach Zespołu Szkół Mechanicznych Nr 2 im. Św. Józefa w Białymstoku • Technikum Uzupełniające dla Dorosłych Nr 3 w ramach Zespołu Szkół Gastronomicznych w Białymstoku • Technikum Uzupełniające dla Dorosłych Nr 4 w ramach Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku • Technikum Uzupełniające dla Dorosłych Nr 5 w ramach Zespołu Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Białymstoku **Zasadnicze szkoły zawodowe:** • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół LOGIZ w Białymstoku • Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 1 w ramach Zespołu Szkół Elektrycznych im. prof. Janusza Groszkowskiego w Białymstoku • Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 2 w ramach Zespołu Szkół Mechanicznych Nr 2 im. Św. Józefa w Białymstoku • Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 3 w ramach Zespołu Szkół Technicznych im. gen. Władysława Andersa w Białymstoku

	• Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 4 w ramach Zespołu Szkół Gastronomicznych w Białymstoku • Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 5 w ramach Zespołu Szkół Zawodowych nr 5 im. gen. Ignacego Prądzyńskiego w Białymstoku • Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 6 w ramach Zespołu Szkół Handlowo-Ekonomicznych im. Mikołaja Kopernika w Białymstoku • Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 7 w ramach Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z Oddziałami Integracyjnymi im. Stanisława Staszica w Białymstoku • Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 8 w ramach Zespołu Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Białymstoku • Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 10 w ramach Zespołu Szkół Zawodowych nr 6 w Białymstoku • Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 11 w ramach Zespołu Szkół Zawodowych nr 2 im. kpt. Władysława Wysockiego w Białymstoku • Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 12 w ramach Zespołu Szkół Zawodowych nr 4 im. gen. Nikodema Sulika w Białymstoku **Szkoły policealne:** • Szkoła Policealna Nr 1 w ramach Zespołu Szkół Budowlano-Geodezyjnych im. Stefana Władysława Bryły w Białymstoku • Szkoła Policealna Nr 1 Ochrony Zdrowia • Szkoła Policealna Nr 2 w ramach Zespołu Szkół Elektrycznych im. prof. Janusza Groszkowskiego w Białymstoku • Szkoła Policealna Nr 2 Pracowników Medycznych i Społecznych w Białymstoku • Szkoła Policealna Nr 4 w ramach Zespołu Szkół Zawodowych nr 2 im. kpt. Władysława Wysockiego w Białymstoku • Szkoła Policealna Nr 5 dla Dorosłych w ramach Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku • Szkoła Policealna Nr 6 w ramach Zespołu Szkół Technicznych im. gen. Władysława Andersa w Białymstoku **Licea profilowane:** • X Liceum Profilowane w ramach Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z Oddziałami Integracyjnymi im. Stanisława Staszica w Białymstoku **Centra kształcenia ustawicznego i praktycznego:** • Centrum Kształcenia Praktycznego w ramach Zespołu Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Białymstoku • Centrum Kształcenia Praktycznego Nr 1 w ramach Zespołu Szkół Elektrycznych im. prof. Janusza Groszkowskiego w Białymstoku • Centrum Kształcenia Praktycznego Nr 2 w ramach Zespołu Szkół Mechanicznych Nr 2 im. Św. Józefa w Białymstoku • Ośrodek Dokształcania i Doskonalenia Zawodowego w ramach Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 w Białymstoku • Centrum Kształcenia Praktycznego Nr 3 w ramach Zespołu Szkół Gastronomicznych w Białymstoku • Ośrodek Dokształcania i Doskonalenia Zawodowego w ramach Zespołu Szkół Gastronomicznych w Białymstoku • Ośrodek Dokształcania i Doskonalenia Zawodowego w ramach Zespołu Szkół Technicznych im. gen. Władysława Andersa w Białymstoku

	Szkoły kształcenia zawodowego dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi: • Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna im. Marii Grzegorzewskiej w ramach Zespołu Szkół nr 16 w Białymstoku • Szkoła Specjalna Przysposabiająca do Pracy w ramach Zespołu Szkół nr 16 w Białymstoku • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Białymstoku (przy Zakładzie Poprawczym w Białymstoku)
Powiat białostocki	**Technika:** • Technikum w ramach Zespołu Szkół w Czarnej Białostockiej • Technikum w ramach Zespołu Szkół Mechanicznych im. Stefana Czarnieckiego w Łapach • Technikum w ramach Zespołu Szkół w Michałowie • Technikum w ramach Centrum Edukacji w Supraślu **Zasadnicze szkoły zawodowe:** • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół Mechanicznych im. Stefana Czarnieckiego w Łapach • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach zespołu Szkół w Michałowie **Szkoły policealne:** • Szkoła Policealna w ramach Zespołu Szkół Mechanicznych im. Stefana Czarnieckiego w Łapach • Szkoła Policealna w ramach Zespołu Szkół w Michałowie • Szkoła Policealna dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół Mechanicznych im. Stefana Czarnieckiego w Łapach • Szkoła Policealna dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół w Czarnej Białostockiej • Szkoła Policealna dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół w Michałowie
Powiat bielski	**Technika:** • Technikum nr 1 w ramach Zespołu Szkół nr 1 im. Marszałka Józefa Klemensa Piłsudskiego w Bielsku Podlaskim • Technikum nr 3 w ramach Zespołu Szkół nr 3 im. W.S. Reymonta w Bielsku Podlaskim • Technikum nr 4 w ramach Zespołu Szkół nr 4 im. Ziemi Podlaskiej w Bielsku Podlaskim • Technikum w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Krzysztofa Kluka w Rudce • Technikum Uzupełniające w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Krzysztofa Kluka w Rudce **Zasadnicze szkoły zawodowe:** • Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1 w ramach Zespołu Szkół nr 1 im. Marszałka Józefa Klemensa Piłsudskiego w Bielsku Podlaskim • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Krzysztofa Kluka w Rudce **Szkoły policealne:** • Szkoła Policealna Nr 2 w ramach Zespołu Szkół nr 1 im. Marszałka Józefa Klemensa Piłsudskiego w Bielsku Podlaskim

	• Zaoczna Szkoła Policealna dla Dorosłych Nr 1 w ramach Zespołu Szkół nr 4 im. Ziemi Podlaskiej w Bielsku Podlaskim • Szkoła Policealna w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Krzysztofa Kluka w Rudce **Licea profilowane:** • I Liceum Profilowane w ramach Zespołu Szkół nr 1 im. Marszałka Józefa Klemensa Piłsudskiego w Bielsku Podlaskim **Centra kształcenia ustawicznego i praktycznego:** • Centrum Kształcenia Praktycznego w ramach Zespołu Szkół nr 1 im. Marszałka Józefa Klemensa Piłsudskiego w Bielsku Podlaskim
Powiat grajewski	**Technika:** • Technikum w ramach Zespołu Szkół Nr 2 im. 9 Pułku Strzelców Konnych w Grajewie • Technikum w ramach Zespołu Szkół im. Bolesława Podedwornego w Niećkowie • Technikum dla Dorosłych (CKU) w ramach Zespołu Szkół im. Bolesława Podedwornego w Niećkowie • Technikum w ramach Zespołu Szkół im. Marszałka Józefa Piłsudskiego w Szczuczynie • Technikum w ramach Zespołu Szkół im. Księdza Jana Krzysztofa Kluka w Wojewodzinie **Zasadnicze szkoły zawodowe:** • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół im. Bolesława Podedwornego w Niećkowie • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół im. Marszałka Józefa Piłsudskiego w Szczuczynie • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół im. Księdza Jana Krzysztofa Kluka w Wojewodzinie • Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna w ramach Zespołu Szkół Specjalnych im. Jana Pawła II w Grajewie **Szkoły policealne:** • Szkoła Policealna w ramach Zespołu Szkół Nr 2 im. 9 Pułku Strzelców Konnych w Grajewie • Szkoła Policealna Zaoczna Policealna w ramach Zespołu Szkół Nr 2 im. 9 Pułku Strzelców Konnych w Grajewie • Szkoła Policealna (CKU) w ramach Zespołu Szkół im. Bolesława Podedwornego w Niećkowie • Szkoła Policealna w ramach Zespołu Szkół im. Marszałka Józefa Piłsudskiego w Szczuczynie **Szkoły kształcenia zawodowego dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi:** • Szkoła Przysposabiająca do Pracy Zawodowej w ramach Zespołu Szkół Specjalnych im. Jana Pawła II w Grajewie
Powiat hajnowski	**Technika:** • Technikum Leśne w Hajnówce • Technikum im. Tadeusza Kościuszki w ramach Zespołu Szkół Zawodowych

	w Hajnówce **Zasadnicze szkoły zawodowe:** • Zasadnicza Szkoła Zawodowa im. Tadeusza Kościuszki w ramach Zespołu Szkół Zawodowych w Hajnówce **Szkoły policealne:** • Szkoła Policealna dla Dorosłych (CKU) w ramach Zespołu Szkół Zawodowych w Hajnówce **Centra kształcenia ustawicznego i praktycznego:** • Centrum Kształcenia Praktycznego w ramach Zespołu Szkół Zawodowych w Hajnówce • Centrum Kształcenia Ustawicznego w ramach Zespołu Szkół Zawodowych w Hajnówce **Szkoły kształcenia zawodowego dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi:** • Szkoła Specjalna Przysposabiająca do Pracy (w ramach Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w Hajnówce)
Gmina Jedwabne	• Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół Gimnazjalnych i Ponadgimnazjalnych w Jedwabnem
Powiat kolneński	**Technika:** • Technikum im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w ramach Zespołu Szkół Technicznych w Kolnie • Technikum Publiczne w Kolnie Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Łomży **Zasadnicze szkoły zawodowe:** • Zasadnicza Szkoła Zawodowa im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w ramach Zespołu Szkół Technicznych w Kolnie • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Kolnie ZDZ w Łomży **Szkoły policealne:** • Szkoła Policealna dla Dorosłych w ramach Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Stawiskach • Szkoła Policealna im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Kolnie **Licea profilowane:** • Liceum Profilowane Nr II w ramach Zespołu Szkół Technicznych w Kolnie
Powiat moniecki	**Technika:** • Technikum w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Mońkach • Technikum w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Goniądzu **Technika uzupełniające dla dorosłych:** • Technikum Uzupełniające dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Mońkach

	Zasadnicze szkoły zawodowe: • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Mońkach • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Goniądzu **Szkoły policealne:** • Szkoła Policealna w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Mońkach • Szkoła Policealna w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Goniądzu **Licea profilowane:** • Liceum Profilowane w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Goniądzu **Szkoły kształcenia zawodowego dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi:** • Szkoła Specjalna Przysposabiająca do Pracy dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Mońkach
Powiat m. Łomża	**Technika:** • Technikum Nr 4 w ramach Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących nr 4 im. Marii Skłodowskiej-Curie w Łomży • Technikum Nr 5 w ramach Zespołu Szkół Mechanicznych i Ogólnokształcących nr 5 im. Marszałka Józefa Piłsudskiego w Łomży • Technikum Nr 6 w ramach Zespołu Szkół Ekonomicznych i Ogólnokształcących nr 6 w Łomży • Technikum Nr 7 im. Ludwika Bojanusa w ramach Zespołu Szkół Weterynaryjnych i Ogólnokształcących nr 7 w Łomży • Technikum Nr 9 w ramach Zespołu Szkół Drzewnych i Gimnazjalnych **Zasadnicze szkoły zawodowe:** • Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 4 w ramach Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących nr 4 im. Marii Skłodowskiej-Curie w Łomży • Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 5 w ramach Zespołu Szkół Mechanicznych i Ogólnokształcących nr 5 im. Marszałka Józefa Piłsudskiego w Łomży • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół Drzewnych i Gimnazjalnych • Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna w ramach Zespołu Szkół Specjalnych w Łomży • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Łomży ZDZ w Łomży **Szkoły policealne:** • Policealna Szkoła Zawodowa Nr 1 w ramach Zespołu Szkół Weterynaryjnych i Ogólnokształcących nr 7 w Łomży • Szkoła Policealna Nr 3 w ramach Zespołu Szkół Drzewnych i Gimnazjalnych • Szkoła Policealna dla Dorosłych Nr 1 (CKU) w ramach Zespołu Centrów Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego w Łomży • Akademicka Szkoła Policealna w Łomży w ramach Akademicki Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych przy Państwowej Wyższej Szkole Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży

	• Akademicka Szkoła Policealna w Łomży w ramach Akademicki Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych przy Państwowej Wyższej Szkole Informatyki i Przedsiębiorczości w Łomży **Centra kształcenia ustawicznego i praktycznego:** • Centrum Kształcenia Praktycznego w ramach Zespołu Centrów Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego w Łomży • Ośrodek Dokształcania i Doskonalenia Zawodowego w ramach Zespołu Centrów Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego w Łomży **Szkoły kształcenia zawodowego dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi:** • Szkoła Specjalna Przysposabiająca do Pracy Nr 1 w ramach Zespołu Szkół Specjalnych w Łomży
Powiat łomżyński	**Technika:** • Technikum w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. chor. J. Szymańskiego w Marianowie • Technikum Uzupełniające w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. chor. J. Szymańskiego w Marianowie • Technikum dla Dorosłych (CKU) w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. chor. J. Szymańskiego w Marianowie **Technika uzupełniające dla dorosłych:** • Technikum Uzupełniające dla Dorosłych (CKU) w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. chor. J. Szymańskiego w Marianowi **Zasadnicze szkoły zawodowe:** • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. chor. J. Szymańskiego w Marianowie • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół Gimnazjalnych i Ponadgimnazjalnych w Jedwabnem **Szkoły policealne:** • Szkoła Policealna dla Dorosłych (CKU) w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. chor. J. Szymańskiego w Marianowie
Powiat sejneński	**Technika:** • Technikum w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Stanisława Staszica w Sejnach • Technikum Uzupełniające w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Stanisława Staszica w Sejnach • Technikum Uzupełniające dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Stanisława Staszica w Sejnach **Zasadnicze szkoły zawodowe:** • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Stanisława Staszica w Sejnach **Szkoły policealne:** • Szkoła Policealna dla Dorosłych Nr 1 w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Stanisława Staszica w Sejnach

	• Szkoła Policealna dla Dorosłych Nr 2 w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących w Sejnach **Centra kształcenia ustawicznego i praktycznego:** • Centrum Kształcenia Ustawicznego w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Stanisława Staszica w Sejnach
Powiat siemiatycki	**Technika**: • Technikum w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. Władysława S. Reymonta w Czartajewie • Technikum w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. Wincentego Witosa w Ostrożanach • Technikum Uzupełniające w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. Wincentego Witosa w Ostrożanach • Technikum Uzupełniające dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. Wincentego Witosa w Ostrożanach • Technikum w ramach Zespołu Szkół w Siemiatyczach **Zasadnicze szkoły zawodowe:** • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. Wincentego Witosa w Ostrożanach • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. Władysława S. Reymonta w Czartajewie • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół w Siemiatyczach Szkoły policealne: • Szkoła Policealna w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. Władysława S. Reymonta w Czartajewie • Szkoła Policealna w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. Wincentego Witosa w Ostrożanach **Licea profilowane:** • Liceum Profilowane w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. Władysława S. Reymonta w Czartajewie • Liceum Profilowane w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. Wincentego Witosa w Ostrożanach
Powiat sokolski	**Technika**: • Technikum im. prof. Józefa Marcinkiewicza w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Janowie • Technikum Uzupełniające im. prof. Józefa Marcinkiewicza w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Janowie • Technikum Nr 1 w ramach Zespołu Szkół Zawodowych im. Elizy Orzeszkowej w Sokółce • Technikum Nr 2 w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. mjra Henryka Dobrzańskiego - Hubala w Sokółce • Technikum w ramach Zespołu Szkół w Suchowoli **Zasadnicze szkoły zawodowe**: • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół im. gen. Nikodema Sulika w Dąbrowie Białostockiej • Zasadnicza Szkoła Zawodowa im. prof. Józefa Marcinkiewicza w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Janowie

	• Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 1 w ramach Zespołu Szkół Zawodowych im. Elizy Orzeszkowej w Sokółce • Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 2 w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. mjra Henryka Dobrzańskiego - Hubala w Sokółce **Szkoły policealne**: • Szkoła Policealna dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół im. gen. Nikodema Sulika w Dąbrowie Białostockiej • Szkoła Policealna im. prof. Józefa Marcinkiewicza w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Janowie • Szkoła Policealna Nr 3 dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. mjr Henryka Dobrzańskiego - Hubala w Sokółce **Centra kształcenia ustawicznego i praktycznego:** • Centrum Kształcenia Ustawicznego w ramach Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Janowie **Szkoły kształcenia zawodowego dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi:** • Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna Nr 3 przy Ośrodku Szkolno-Wychowawczym w Sokółce
Powiat suwalski	**Technika**: • Technikum w ramach Zespołu Szkół im. gen. Ludwika Michała Paca w Dowspudzie • Technikum dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół im. gen. Ludwika Michała Paca w Dowspudzie **Zasadnicze szkoły zawodowe**: • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół im. gen. Ludwika Michała Paca w Dowspudzie **Szkoły policealne**: • Szkoła Policealna dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół im. gen. Ludwika Michała Paca w Dowspudzie

Powiat m. Suwałki	**Technika:** • Technikum nr 1 nr 1 w ramach Zespołu Centrum Kształcenia Rolniczego im. Wincentego Witosa w Suwałkach • Technikum Nr 2 w ramach Zespołu Szkół nr 6 im. Karola Brzostowskiego w Suwałkach • Technikum Nr 3 w ramach Zespołu Szkół Technicznych w Suwałkach • Technikum nr 4 w ramach Zespołu Szkół nr 4 w Suwałkach • Technikum nr 5 w ramach Zespołu Szkół Sióstr Salezjanek im. Jana Pawła II w Suwałkach • Technikum Uzupełniające Nr 1w ramach Zespołu Szkół Technicznych w Suwałkach • Technikum Uzupełniające Nr 2 w ramach Zespołu Szkół nr 6 im. Karola Brzostowskiego w Suwałkach • Technikum Uzupełniające Nr 3 (CKU) w ramach Zespołu Szkół Technicznych w Suwałkach • Technikum dla Dorosłych (CKU) w ramach Zespołu Szkół Technicznych w Suwałkach **Zasadnicze szkoły zawodowe:** • Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1 w ramach Zespołu Centrum Kształcenia Rolniczego im. Wincentego Witosa w Suwałkach • Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 2 w ramach Zespołu Szkół nr 6 im. Karola Brzostowskiego w Suwałkach • Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 3 w ramach Zespołu Szkół Technicznych w • Suwałkach • Zasadnicza Szkoła Odzieżowa w ramach Zespołu Szkół Sióstr Salezjanek im. Jana Pawła II w Suwałkach **Szkoły policealne:** • Szkoła Policealna nr 1 w ramach Zespołu Szkół nr 1 w Suwałkach • Szkoła Policealna Nr 2 (CKU) w ramach Zespołu Szkół Technicznych w Suwałkach • Szkoła Policealna Nr 3 prof. Edwarda F. Szczepanika w ramach Akademickiego Zespołu Szkół w Suwałkach przy Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej im. prof..Edwarda F. Szczepanika w Suwałkach • Szkoła Policealna Nr 4 dla Dorosłych prof..Edwarda F. Szczepanika w ramach Akademickiego Zespołu Szkół w Suwałkach przy Państwowej Wyższej Szkole Zawodowej im. prof..Edwarda F. Szczepanika w Suwałkach **Licea profilowane:** • II Liceum Profilowane w ramach Zespołu Szkół nr 6 im. Karola Brzostowskiego w Suwałkach • III Liceum Profilowane w ramach Zespołu Szkół Technicznych w Suwałkach • Liceum Profilowane dla Dorosłych (CKU) w ramach Zespołu Szkół Technicznych w Suwałkach • IV Liceum profilowane w ramach Zespołu Szkół nr 4 w Suwałkach **Centra kształcenia ustawicznego i ośrodki dokształcania:** • Ośrodek Dokształcania i Doskonalenia Zawodowego1w ramach Zespołu Szkół Technicznych w Suwałkach • Centrum Kształcenia Ustawicznego w ramach Zespołu Szkół Technicznych w Suwałkach
Gmina Tykocin	• Technikum w ramach Zespołu Szkół i Przedszkola w Tykocinie

Powiat wysokomazowiecki	**Technika:** • Technikum w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Jarosława Iwaszkiewicza w Ciechanowcu • Technikum w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych m. Stefana Kardynała Wyszyńskiego w Czyżewie • Technikum w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. Stefanii Karpowicz w Krzyżewie • Technikum w ramach Zespołu Szkół Zawodowych im. Stanisława Staszica w Wysokiem Mazowieckiem • Technikum im. Armii Krajowej w ramach Centrum Kształcenia Zawodowego w Wysokiem Mazowieckiem • Technikum dla Dorosłych Nr 1 w ramach Centrum Kształcenia Zawodowego w Wysokiem Mazowieckiem **Technika uzupełniające dla dorosłych:** • Technikum Uzupełniające dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Jarosława Iwaszkiewicza w Ciechanowcu • Technikum Uzupełniające dla Dorosłych w ramach Zespołu Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych m. Stefana Kardynała Wyszyńskiego w Czyżewie • Technikum dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. Stefanii Karpowicz w Krzyżewie • Technikum Uzupełniające dla Dorosłych Nr 1 w ramach Zespołu Szkół Zawodowych im. Stanisława Staszica w Wysokiem Mazowieckiem • Technikum Uzupełniające dla Dorosłych Nr 2 w ramach Centrum Kształcenia Zawodowego w Wysokiem Mazowieckiem **Zasadnicze szkoły zawodowe:** • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Jarosława Iwaszkiewicza w Ciechanowcu • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych m. Stefana Kardynała Wyszyńskiego w Czyżewie • Zasadnicza Szkoła Zawodowa w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. Stefanii Karpowicz w Krzyżewie • Zasadnicza Szkoła Zawodowa im. Armii Krajowej w ramach Centrum Kształcenia Zawodowego w Wysokiem Mazowieckiem **Szkoły policealne:** • Szkoła Policealna w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Jarosława Iwaszkiewicza w Ciechanowcu • Szkoła Policealna dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Jarosława Iwaszkiewicza w Ciechanowcu • Szkoła Policealna w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych m. Stefana Kardynała Wyszyńskiego w Czyżewie • Szkoła Policealna dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych m. Stefana Kardynała Wyszyńskiego w Czyżewie • Szkoła Policealna w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. Stefanii Karpowicz w Krzyżewie • Szkoła Policealna dla Dorosłych w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. Stefanii Karpowicz w Krzyżewie • Szkoła Policealna dla Dorosłych Nr 1 w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w Wysokiem Mazowieckiem • Szkoła Policealna Nr 1 w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w Wysokiem Mazowieckiem

	• Szkoła Policealna Nr 2 w ramach Zespołu Szkół Zawodowych im. Stanisława Staszica w Wysokiem Mazowieckiem • Szkoła Policealna dla Dorosłych Nr 2 w ramach Zespołu Szkół Zawodowych im. Stanisława Staszica w Wysokiem Mazowieckiem • Szkoła Policealna dla Dorosłych Nr 3 w ramach Centrum Kształcenia Zawodowego w Wysokiem Mazowieckiem **Licea profilowane:** • Liceum Profilowane w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Jarosława Iwaszkiewicza w Ciechanowcu • Liceum Profilowane w ramach Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych m. Stefana Kardynała Wyszyńskiego w Czyżewie • Liceum Profilowane w ramach Zespołu Szkół Rolniczych im. Stefanii Karpowicz w Krzyżewie • Liceum Profilowane w ramach Zespołu Szkół Zawodowych im. Stanisława Staszica w Wysokiem Mazowieckiem • Liceum Profilowane w ramach Centrum Kształcenia Zawodowego w Wysokiem Mazowieckiem **Centra kształcenia ustawicznego i praktycznego:** • Centrum Kształcenia Praktycznego w ramach Centrum Kształcenia Zawodowego w Wysokiem Mazowieckiem
Powiat zambrowski	**Technika:** • Technikum nr 1 w ramach Zespołu Szkół nr 1 im. gen. Stefana Roweckiego "Grota" w Zambrowie • Technikum nr 2 w ramach Zespołu Szkół Agroprzedsiębiorczości im. Szkół Podchorążych Rezerwy w Zambrowie **Zasadnicze szkoły zawodowe:** • Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 1w ramach Zespołu Szkół nr 1 im. gen. Stefana Roweckiego "Grota" w Zambrowie • Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 2 w ramach Zespołu Szkół Agroprzedsiębiorczości im. Szkół Podchorążych Rezerwy w Zambrowie **Licea profilowane:** • I Liceum Profilowane w ramach Zespołu Szkół Agroprzedsiębiorczości im. Szkół Podchorążych Rezerwy w Zambrowie • II Liceum Profilowane w ramach Zespołu Szkół nr 1 im. gen. Stefana Roweckiego "Grota" w Zambrowie **Szkoły policealne:** • Szkoła Policealna dla Dorosłych nr 1 w ramach Zespołu Szkół Agroprzedsiębiorczości im. Szkół Podchorążych Rezerwy w Zambrowie • Szkoła Policealna dla Dorosłych nr 2 w ramach Zespołu Szkół nr 1 im. gen. Stefana Roweckiego "Grota" w Zambrowie **Szkoły kształcenia zawodowego dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi:** • Zasadnicza Szkoła Zawodowa Specjalna (przy Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym w Długoborzu) • Szkoła Specjalna Przysposabiająca do Pracy (przy Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym w Długoborzu)

Źródło: System Informacji Oświatowej, Ministerstwo Edukacji Narodowej (stan na 25 października 2013)