

Redakcja naukowa: Piotr Chomczyński, Tomasz Kamiński

Czy patronat jest rozwiązaniem?

Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami w regionie łódzkim



PLEUROPA



Redakcja naukowa: Piotr Chomczyński, Tomasz Kamiński

Czy patronat jest rozwiązaniem?

**Współpraca szkół zawodowych
z pracodawcami w regionie łódzkim**

Recenzenci:

prof. zw. dr hab. Krzysztof Konecki
Uniwersytet Łódzki, Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Łodzi

prof. zw. dr hab. Waldemar Furmanek
Uniwersytet Rzeszowski

Kierownik projektu wydawniczego:

Anna Kijo

Redakcja językowa:

Joanna Hrabec
Magdalena Kokosińska

Okładka i projekt graficzny:

Kama Krawczyk

Skład:

Krzysztof Ciemcioch

ISBN 978-83-62684-36-6

© copyright by Wydawnictwo Naukowe WSP, Łódź 2012

Wydanie pierwsze

Wyższa Szkoła Pedagogiczna w Łodzi, Łódź 2012

www.wsp.lodz.pl

www.wydawnictwo.wsp.lodz.pl

Druk:

DRUKARNIA CYFROWA
I WYDAWNICTWO „PIKTOR” s.c.
93-231 Łódź, ul. Tomaszowska 27

SPIS TREŚCI



Projekt „Współpraca pracodawców ze szkolnictwem zawodowym -
diagnoza sytuacji w województwie łódzkim” współfinansowany ze środków
Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wstęp..... 11

Rozdział 1

Determinanty efektywności współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi. Przegląd polskich i międzynarodowych badań empirycznych19

1. Znaczenie jakości edukacji zawodowej wśród głównych determinant poziomu zatrudnienia osób wchodzących na rynek pracy 22
2. Główne korzyści z praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach dla pracodawców, szkół zawodowych i uczniów 27
3. Główne determinanty efektywności systemu edukacji zawodowej – wnioski z badań międzynarodowych.....34
4. Modele współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi – porównanie międzynarodowe38
5. Analiza współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami w Polsce – wnioski z badań45
 - 5.1 Formy współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami45
 - 5.2 Analiza barier ograniczających efektywność współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami w Polsce50
 - 5.3 Co zrobić, aby zwiększyć efektywność współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami? – wnioski z badań55
6. Podsumowanie 57

Rozdział 2

Współpraca szkół prowadzących kształcenie zawodowe z przedsiębiorcami – regulacje prawne według stanu prawnego na dzień 20 września 2011 r.	63
1. Innowacje pedagogiczne	68
1.1 Definicja, rodzaje, założenia innowacji pedagogicznej	68
1.2 Procedura wdrażania innowacji.....	70
1.3 Dodatkowe regulacje	72
1.4 Współpraca z przedsiębiorcą.....	72
2. Praktyczna nauka zawodu	74
2.1 Ogólne regulacje.....	74
2.2 Zajęcia praktyczne	75
2.3 Praktyki zawodowe.....	78
2.4 Umowa o praktyczną naukę zawodu	79
2.5 Obowiązki szkoły	80
2.6 Obowiązki podmiotu przyjmującego (przedsiębiorcy)	80
2.7 Obowiązki organu prowadzącego.....	82
2.8 Uczniowie pracownicy młodociani	82
3. Program nauczania.....	85
3.1 Procedura wprowadzania w szkole programów nauczania.....	86
3.2 Program nauczania dla zawodu i program nauczania dla profilu	87
3.3 Współpraca z przedsiębiorcą.....	88
4. Dofinansowanie współpracy z przedsiębiorcą	90
4.1 Dotacje	90
4.2 Program Operacyjny Kapitał Ludzki	93
4.2.1 Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty.....	95
4.2.2 Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach.....	96

4.2.3 Priorytet IX, Działanie 9.2 - Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego.....	97
4.2.4 Projekty konkursowe.....	98

Rozdział 3

Raport z badań jakościowych i ilościowych pt. „Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi – diagnoza sytuacji w województwie łódzkim”	103
1. Okres realizacji badań, cel badań.....	105
2. Zasady triangulacji przyjęte w badaniach	106
3. Zastosowane narzędzia badawcze.....	108
3.1 Część ilościowa badań.....	108
3.2 Część jakościowa badań.....	110
4. Trudności, które wystąpiły w trakcie realizacji badań i działań upowszechniających	116
5. Wyniki badań.....	119
5.1 Umowa patronacka a „zwykła współpraca”.....	119
5.2 Rozmiar firm współpracujących ze szkołami zawodowymi	121
5.3 Nawiązywanie współpracy szkół z przedsiębiorstwami i towarzyszące temu trudności	123
5.4 Zakres działań firm w ramach umów patronackich i „zwykłych umów”	134
5.5 Trudności deklarowane przez przedstawicieli szkół zawodowych w relacjach z przedsiębiorcami (bardzo obszerna część – dużo śródtytułów bez numeracji).....	149
5.6 Korzyści ze współpracy w opinii przedstawicieli szkół zawodowych	157
5.7 Opinie przedsiębiorców, którzy nie współpracują z biznesem	173
5.8 Determinanty efektywnej współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami.....	176

5.9 Prognozy dotyczące współpracy szkolnictwa zawodowego z biznesem.....	178
6. Wnioski ogólne i zakończenie	181
Zakończenie	195
Streszczenie raportu	203
1. Dlaczego współpraca szkół zawodowych z pracodawcami jest ważna?.....	205
2. Trzy najważniejsze aspekty współpracy szkół z pracodawcami	208
3. Jak szkoły współpracują z przedsiębiorcami?	210
4. Jakie bariery utrudniają współpracę szkół z przedsiębiorcami?	213
5. Jak bardzo jest źle?	217
6. Rekomendacje.....	218
Noty o autorach	221

WSTĘP

Głównym zadaniem stojącym przed szkolnictwem zawodowym powinno być dobre przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy po zakończeniu nauki, a w dłuższej perspektywie – do elastycznego dostosowywania się przez nich do zmian na rynku pracy. Wiedza i umiejętności zawodowe wyniesione ze szkoły powinny tworzyć solidną podstawę do zmiany zawodu, nawet kilkakrotnie w trakcie całego życia.

Według danych KPP Lewiatan (badanie z 2010 r.) 48% polskich firm ma kłopot ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Problemem numer jeden jest niedostatek wykwalifikowanych robotników, czego powodem jest słabość niedostosowanego do potrzeb rynku pracy szkolnictwa zawodowego.

Trudności dotyczą głównie realizacji praktycznej nauki zawodu w rzeczywistym środowisku pracy, udziału pracodawców w procesie kształcenia i egzaminowania oraz odpowiedniego dla potrzeb pracodawców inwestowania w rozwój bazy techniczno-dydaktycznej szkół. W tym kontekście staje się jasne, że przedsiębiorstwa są najważniejszymi partnerami szkół zawodowych i budowanie efektywnej, wieloaspektowej współpracy powinno być jednym z priorytetów dla kadry kierowniczej szkół zawodowych. Ministerstwo Edukacji Narodowej zachęca szkoły do współpracy z przedsiębiorcami przy tworzeniu programów nauczania, wdrażaniu nauki zawodu w przedsiębiorstwie czy zatrudnianiu nauczycieli zawodu wywodzących się z przemysłu. Szkoły prowadzą tę kooperację na różne sposoby, m.in. poprzez podpisywanie z pracodawcami tzw. umów patronackich. Ciekawe, że współpraca szkolnictwa zawodowego z pracodawcami w formule patronatu nie została dotychczas szczegółowo zbadała. Brakuje danych tak dla regionu łódzkiego, jak i dla całego

kraju. Nie wiadomo, jaka jest jej efektywność, choć teoretycznie powinno być to rozwiązanie korzystne dla wszystkich stron: uczniów, szkoły i firmy.

Monografia, którą oddajemy w Państwa ręce, ma przyczynić się do zredukowania nakreślonej powyżej luki. Głównym celem projektu, w ramach którego przygotowana została niniejsza publikacja, było zdiagnozowanie uwarunkowań i obustronnych potrzeb współpracy pomiędzy firmami i szkołami zawodowymi w regionie łódzkim, mające na celu lepsze dostosowanie oferty edukacyjnej szkół do potrzeb rynku pracy. Szczególną uwagę poświęciliśmy zbadaniu modelu patronatu, porównując go z modelem „zwykłej współpracy”, opartej o umowy niepatronackie.

W projekcie staraliśmy się uzyskać odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Jakie są determinanty efektywnej współpracy szkół zawodowych z pracodawcami w świetle polskich i międzynarodowych badań?
- Jak wygląda środowisko prawne, w którym funkcjonuje współpraca? Czy stanowi barierę dla rozwoju współpracy szkół z firmami, czy też ją wspiera?
- Na ile efektywnie funkcjonuje obecny system współpracy pracodawców i szkół zawodowych w regionie łódzkim? Jak na tym tle wygląda współpraca w ramach klas patronackich?
- Czy współpraca oparta o umowę patronacką różni się zasadniczo od tej bazującej na innych umowach?
- Jakie bariery, a jakie korzyści ze współpracy dostrzegają szkoły zawodowe w województwie łódzkim? Jak to wygląda z perspektywy przedsiębiorców?
- Dlaczego tak niewiele firm z regionu podejmuje kooperację ze szkołami? Dlaczego wciąż część szkół zawodowych nie współpracuje z biznesem?

Rozpoczynając realizację projektu badawczego, postawiliśmy dwie hipotezy:

- Jedną z przyczyn, dla których niewiele firm decyduje się na współpracę ze szkołami zawodowymi, jest to, że pracodawcy

w regionie nie są świadomi możliwości, jakie daje współpraca ze szkołą – mają wątpliwości dotyczące jej efektywności, potencjalnych korzyści biznesowych, prawnych uwarunkowań współpracy.

- Kształtujący się model funkcjonowania patronatów w regionie nie do końca jest kontrolowany – patronaty rodzą się często jako indywidualna inicjatywa dyrektorów szkół, którzy często nie mają wiedzy, jak taka współpraca powinna wyglądać, jakie firmy byłyby najlepszymi patronami.

Odpowiedź na powyższe pytania i weryfikację obu hipotez miały przynieść badania ilościowe i jakościowe, wsparte analizą prawną oraz gruntownym przeglądem literatury.

Projekt rozpoczął się od dokonania przeglądu krajowych i międzynarodowych badań empirycznych dotyczących współpracy firm ze szkołami zawodowymi, który miał na celu określenie:

- a) znaczenia współpracy pomiędzy firmami i szkołami zawodowymi dla przedsiębiorstw i absolwentów (np. rekrutacja wyszkolonych pracowników, wzrost prawdopodobieństwa znalezienia pracy, wzrost wynagrodzeń itp.);
- b) korzyści dla uczniów i firm, jakie wynikają z takiej współpracy;
- c) głównych czynników determinujących efektywność takiej współpracy;
- d) głównych barier w nawiązywaniu współpracy i uzyskiwaniu korzyści;
- e) efektywności różnych modeli współpracy w kraju i za granicą.

Równolegle przeprowadzona została analiza aktualnej sytuacji prawnej, która miała określić wpływ otoczenia prawnego na współpracę pomiędzy szkołami a biznesem.

Badanie ilościowe wykonane zostało poprzez użycie narzędzia ankiety na pełnej próbie przedstawicieli (dyrektorów i nauczycieli) 150 placówek edukacyjnych (szkół i zespołów szkół zawodowych) z regionu łódzkiego. Otrzymano 71 ankiet, co daje zwrot na poziomie niemal 50%.

Badania jakościowe przeprowadzone zostały metodą zogniskowanego wywiadu grupowego (w listopadzie 2011 i lutym 2012

roku w siedzibie Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Łodzi) oraz techniką wywiadu swobodnego. W wywiadach grupowych wzięły udział 24 osoby (dyrektorzy i nauczyciele szkół zawodowych). Celem badań opartych na technice fokusowej było uzyskanie pogłębionych informacji na temat zasad i warunków współpracy szkół zawodowych i przedsiębiorstw przy uwzględnieniu obopólnych korzyści i ograniczeń. Zgromadzony materiał monograficzny dostarczył nowych informacji na temat charakteru współpracy i pomógł w opracowaniu dyspozycji do wywiadów swobodnych zrealizowanych wśród przedsiębiorców. Przeprowadzono ich 30 – dobór badanych odbył się na zasadzie próby celowej, wybrana została grupa firm współpracujących, określony został ich profil (np. wielkość, kapitał, branża), a następnie spośród firm niewspółpracujących dobrano grupę porównawczą.

Na koniec zorganizowane zostały 4 seminaria (w Łodzi i innych miastach regionu), podczas których w gronie interesariuszy dyskutowane były wstępne rekomendacje raportu. Łącznie wzięły w nich udział 24 osoby.

Praca składa się z trzech zasadniczych części. W rozdziale pierwszym, autorstwa dr. Wiktora Wojciechowskiego (adiunkta w Szkole Głównej Handlowej oraz głównego ekonomisty Invest Banku), przedstawiony został szeroki przegląd literatury i dokonana analiza dostępnych wyników badań polskich i zagranicznych. W rozdziale drugim, autorstwa Michała Raja (radcy prawnego), zaprezentowana została analiza bieżącej sytuacji prawnej. W trzeciej, zdecydowanie najobszerniejszej części, autorstwa dr. Piotra Chomczyńskiego (adiunkta w Wyższej Szkole Pedagogicznej w Łodzi), zaprezentowane zostały wyniki przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych. W zakończeniu pracy, oprócz najważniejszych wniosków z badań, zamieszczone zostały także rekomendacje dla władz oświatowych, określające pożądane działania, mające na celu ułatwienie rozwoju współpracy szkół zawodowych z biznesem.

Należy podkreślić, że struktura monografii, jak również jej treść są konsekwencją przyjętych celów projektowych, które wytyczyły

zakres i przedmiot badań literaturowych i empirycznych oraz określiły objętość publikacji.

Mamy nadzieję, że niniejsza monografia stanie się kolejnym przyczynkiem do dyskusji na temat wprowadzania niezbędnych rozwiązań, mających na celu odbudowę szkolnictwa zawodowego w Polsce i ściśle powiązanie go z potrzebami rynku pracy.

Tomasz Kamiński, Piotr Chomczyński

Łódź, kwiecień 2012

Wiktor Wojciechowski

ROZDZIAŁ I

Determinanty efektywności współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi. Przegląd polskich i międzynarodowych badań empirycznych

Wprowadzenie

Niniejsze opracowanie ma na celu określenie głównych czynników determinujących formy i efektywność współpracy szkół zawodowych z pracodawcami na podstawie przeglądu międzynarodowych badań empirycznych.

Liczne badania międzynarodowe wskazują, że wysoka jakość kształcenia zawodowego istotnie zwiększa szanse absolwentów na szybkie podjęcie pracy, a dodatkowo może w dużym stopniu ograniczać negatywny wpływ szkodliwych regulacji na zatrudnienie osób młodych. Głównie mowa tu o wysokich pozapłacowych kosztach pracy, nieelastycznym prawie pracy czy wysokiej płacy minimalnej.

Wspólną cechą systemów edukacji zawodowej w krajach charakteryzujących się wysoką stopą zatrudnienia młodzieży jest duży udział obowiązkowych zajęć praktycznych (staży i praktyk zawodowych), które uzupełniają standardowe kształcenie teoretyczne. W efekcie uczniowie kończący szkoły w tych krajach dysponują szeroką wiedzą praktyczną, która istotnie ułatwia im szybkie podjęcie zatrudnienia zgodnego z ich oczekiwaniami.

W części 1 omówiono znaczenie jakości edukacji zawodowej jako czynnika określającego szanse młodych osób na podjęcie pracy. W części 2 przedstawiono główne korzyści pracodawców, szkół zawodowych i uczniów wynikające z organizacji praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach. W części 3 zestawiono główne determinanty efektywności edukacji zawodowej w świetle wyników badań międzynarodowych. W części 4 przedstawiono główne modele współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi w krajach rozwiniętych. W części 5 zaprezentowano z kolei główne wnioski na temat efektywności współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami w Polsce. Część 6 zawiera podsumowanie.

Głównym kryterium oceny efektywności współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami w kształceniu zawodowym powinna być jakość przygotowania absolwentów do podjęcia pracy po zakończeniu nauki, a w dłuższej perspektywie do elastycznego dostosowywania się przez nich do zmian w strukturze popytu na pracę¹.

Badania empiryczne dowodzą, że wysokość wskaźnika zatrudnienia² osób młodych jest bardzo wrażliwa na cykliczne wahania koniunktury. Relatywne spadki wielkości zatrudnienia wynikające ze spowolnienia aktywności gospodarczej są przeciętnie dwukrotnie większe w przypadku osób w wieku 15–24 lat niż pracowników w wieku 25–54 lat, a także osób w wieku przedemerytalnym³. Ta prawidłowość była bardzo wyraźnie widoczna w krajach Unii Europejskiej w latach 2007–2010, a zatem w okresie głębokiej recesji i załamania popytu na pracę wywołanego kryzysem w systemie finansowym. Przykładowo na Litwie, Łotwie czy w Hiszpanii, czyli krajach najsilniej dotkniętych zjawiskami recesyjnymi, stopa bezrobocia wśród osób młodych (15–24 lata) wzrosła w tym okresie o ponad 20 punktów procentowych (p.p.), z kolei stopa bezrobocia wśród osób w wieku 55–64 lata wzrosła o około 10 p.p.

Liczne badania międzynarodowe dowodzą, że wskaźnik zatrudnienia wśród osób młodych (15–24 lata), w tym szanse absolwentów na podjęcie pracy, zależą przede wszystkim od czynników instytucjonalnych⁴. Do najważniejszych z nich należą wysokie pozapłacowe koszty pracy, głównie składki na ubez-

¹ OECD (2010), *Learning for Jobs*, Paris.

² Stopa zatrudnienia to stosunek liczby osób pracujących do wielkości populacji, najczęściej w określonej grupie wieku.

³ OECD (1998), *Employment Outlook*, Paris.

⁴ Zob. np. Bassanini A., Duval R. (2006), *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, OECD Social Employment and Migration Working Papers 35.

pieczenie społeczne, wysoka płaca minimalna oraz sztywne regulacje prawa pracy, które zniechęcają firmy do zatrudniania młodych pracowników.

Istotną barierę w zwiększaniu wskaźnika zatrudnienia osób młodych stanowią też nieodpowiednie lub zbyt niskie kwalifikacje zawodowe absolwentów, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy. Nie umniejszając znaczenia niedopasowania kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy, należy jednak uznać, że jest to drugorzędna przeszkoda dla zatrudniania absolwentów w porównaniu z czynnikami instytucjonalnymi, bezpośrednio oddziałującymi na wielkość popytu na pracę. Świadczy o tym chociażby to, że kraje cechujące się niskimi pozapłacowymi kosztami pracy oraz elastycznymi regulacjami prawa pracy (np. USA czy Irlandia) tworzą wiele miejsc pracy nie tylko dla ich rodowitych młodych mieszkańców o niskich kwalifikacjach, ale także dla młodych imigrantów, z których spora część ma nawet problemy z komunikowaniem się wynikające z braku znajomości lokalnego języka.

Wysoka jakość kształcenia zawodowego może w dużym stopniu ograniczać negatywny wpływ szkodliwych regulacji na wielkość zatrudnienia absolwentów. Analiza czynników określających efektywność systemu kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy ma kluczowe znaczenie dla prowadzenia polityki gospodarczej mającej na celu osiągnięcie wysokiej stopy zatrudnienia osób młodych. Dobre wykształcenie zawodowe to takie, które jest dopasowane zarówno do aktualnych, jak i przyszłych potrzeb rynku pracy. Przygotowanie absolwentów powinno nie tylko pozwolić im na szybkie podjęcie pierwszej pracy, zgodnej z wyuczonym zawodem, ale także na ich elastyczne dopasowywanie się do zmieniającego się w dalszym okresie ich aktywności zawodowej popytu pracodawców na konkretne umiejętności. Z powodu dynamicznych zmian w strukturze gospodarki w praktyce nie jest możliwe precyzyjne prognozowanie wielkości popytu na pracę według określonych kwalifikacji, nawet w perspektywie dekady. Dlatego wiedza i umiejętności

zawodowe wyniesione ze szkoły powinny tworzyć solidną podstawę do przyszłej zmiany zawodu. Dobre wykształcenie jest niezbędnym warunkiem osiągnięcia wysokiej wydajności pracy, co w efekcie zwiększa opłacalność podejmowania pracy i sprzyja wysokiej aktywności zawodowej.

Wydłużanie okresu nauki może obniżać poziom wskaźnika zatrudnienia wśród osób młodych, o ile nie łączą oni edukacji z aktywnością na rynku pracy. Jednakże w średniej i długiej perspektywie dobre wykształcenie zawodowe, wymagające zazwyczaj długiego okresu formalnej nauki, skutkuje wzrostem aktywności zawodowej lepiej wykształconych pracowników. Dodatkowo osoby posiadające kwalifikacje dopasowane do potrzeb rynku pracy pozostają przeciętnie dłużej aktywne zawodowo w porównaniu z pracownikami, których umiejętności nie są poszukiwane na rynku pracy. Obserwowany w ostatnich latach w krajach OECD⁵ spadek wskaźnika zatrudnienia wśród osób w wieku 15–24 lat wynika m.in. z wydłużania się okresu nauki, w szczególności na poziomie wyższym. Przeciętnie o rok dłuższa nauka zmniejsza w tych krajach wskaźnik zatrudnienia wśród osób w wieku 20–24 lat o 3,3 p.p.⁶ Zdobycie dobrego wykształcenia procentuje jednak przez całe życie.

Jednym z głównych celów systemu edukacji jest przygotowanie młodych osób do wejścia na rynek pracy w taki sposób, aby mogły szybko znaleźć pracę, która zapewni im dochód niezbędny do zaspokojenia co najmniej podstawowych potrzeb życiowych. Wśród krajów OECD przejście młodych osób z systemu edukacji do zatrudnienia najbardziej sprawnie odbywa się w Austrii, Danii, Szwajcarii i Niemczech, czego dowodem są notowane tam najniższe stopy bezrobocia osób młodych. Wspólną cechą systemów edukacji w tych krajach jest duży udział w programach nauczania obowiązkowych zajęć praktycznych, które uzupełniają standardowe kształcenie teoretyczne. W efekcie uczniowie kończący szkoły w tych krajach dysponują szeroką

⁵ Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (ang. *Organisation for Economic Co-operation and Development*).

⁶ Bassanini A., Duval R. (2006), *Employment Patterns...* dz. cyt.

wiedzą praktyczną, która istotnie ułatwia im szybkie podjęcie pracy zgodnej z ich oczekiwaniami. Płynne przejście od edukacji do zatrudnienia w znacznym stopniu warunkuje przyszłość zawodową absolwentów. Na przykład długi czas pozostawania bez pracy po ukończeniu edukacji trwałe obniża szanse tych osób na podjęcie pracy i uzyskiwanie wysokich wynagrodzeń nie tylko w młodości, ale także w późniejszych okresach. Badania prowadzone w Wielkiej Brytanii dowodzą, że długi okres bezrobocia absolwentów (trwający powyżej 12 miesięcy) może obniżyć ich późniejsze wynagrodzenie – gdy osiągną wiek 40 lat nawet o 20 proc. Przeciwdziałanie częstym okresom bezrobocia młodzieży może ograniczyć spadek ich wynagrodzeń w dorosłym życiu zawodowym o połowę, tj. do ok. 10 proc.⁷

Badania empiryczne potwierdzają, że wiedza praktyczna wyniesiona ze szkoły znacząco zwiększa szanse absolwentów na podjęcie pracy. W krajach UE uczniowie, którzy obok tradycyjnych lekcji mieli w szkole również zajęcia praktyczne, znacznie częściej niż absolwenci, którzy zdobyli wyłącznie wiedzę teoretyczną lub odbywali praktyki zawodowe jedynie w ograniczonym zakresie, znajdują zatrudnienie w zawodach wymagających wysokich kompetencji i oferujących ponadprzeciętne stawki płac⁸. Również z badań Ryan i Gangl wynika, że obowiązkowe uczestnictwo w szkoleniach praktycznych zmniejsza prawdopodobieństwo wystąpienia bezrobocia wśród absolwentów⁹.

Analizy efektywności systemu praktyk zawodowych w Niemczech wskazują, że kwalifikacje uczniów kształconych w ramach kilkuletnich staży zawodowych prowadzonych tylko w jednym przedsiębiorstwie coraz mniej przystają do potrzeb firm, które muszą szybko dostosowywać swoją ofertę do zmieniających

⁷ Gregg P., Timiney E. (2005), *The Wage Structure from Male Youth Unemployment*, „Labour Economics”, Vol. 12.

⁸ Van der Velden R., Welter R., Wolbers M. (2001), *The Integration of Young People into the Labour market within the European Union: the Role of Institutional Settings*, „Research Centre for Education and the Labour Market Working Paper”, No. 7.

⁹ Ryan P. (2001), *The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective*, „Journal of Economic Literature”, Vol. 39, No.1.; Gangl M. (2003), *Returns to Education in Context: Individual Education and Transition Outcomes in European Labour markets* [w:] Müller W., Grangl M. (red.) *Transition From Education to Work in Europe – the Integration of Youth into EU Labour Markets*, Oxford University Press, Oxford.

się potrzeb rynkowych¹⁰. W efekcie niektóre przedsiębiorstwa, szczególnie małe i średnie, straciły zainteresowanie przyjmowaniem praktykantów. Bardziej korzystne stało się dla nich zatrudnianie od razu wysoko wykwalifikowanych, choć jednocześnie droższych pracowników. Nie oznacza to jednak, że wiedza praktyczna straciła obecnie na znaczeniu. Przeciwnie, oczekiwania pracodawców co do kwalifikacji kandydatów do pracy wzrosły. W efekcie wiedza praktyczna absolwentów stała się jeszcze bardziej wartościowa, niż była w przeszłości. To powinno zachęcać uczniów szkół zawodowych do samodzielnego podejmowania starań o odbycie w trakcie nauki co najmniej kilku staży w różnych przedsiębiorstwach.

Efektywna współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorcami w zakresie praktycznej nauki zawodu jest źródłem korzyści dla wszystkich zaangażowanych stron. Są one widoczne zarówno w krótkim okresie (np. w trakcie lub tuż po zakończeniu praktycznej nauki zawodu w firmie), jak i w dłuższej perspektywie (np. kilka lub nawet kilkanaście lat po ukończeniu stażu).

Do głównych korzyści osiąganych przez **pracodawców** w wyniku tego rodzaju współpracy ze szkołami zawodowymi należą¹¹:

1. Poznanie zakresu i jakości kształcenia młodzieży w zawodach, które są istotne dla perspektyw rozwoju firmy.
2. Możliwość wcześniejszego przygotowania absolwentów szkół zawodowych do podjęcia pracy w przedsiębiorstwie. Poznanie umiejętności, kompetencji i wiedzy uczniów szkół zawodowych wchodzących na rynek pracy podnosi efektywność rekrutacji prowadzonej przez przedsiębiorstwa. Zatrudniając ponadprzeciętnie zdolnych praktykantów lub stażystów, pracodawcy ograniczają ryzyko, że kwalifikacje nowo przyjętych pracowników będą niedopasowane do potrzeb ich firm. Zyskują także premię w postaci wysokiej wydajności pracy tych osób w stosunku do oferowanej im stawki płac¹². Skala tych korzyści zależy jednak w znacznym stopniu od obowiązujących regulacji na lokalnym rynku pracy:
 - W przypadku wysokiej rotacji na rynku pracy, wynikającej np. z niskiego stopnia prawnej ochrony pracowników przed zwolnieniem, pracodawcy nie mogą liczyć na to, że zatrudnieni przez nich praktykanci lub stażyści pozostaną ich pracownikami przez

¹⁰ Zob. np. Quintini G., Martin J. P., Martin S. (2007), *The Changing Nature of the School-to-Work transition in OECD Countries*, „IZA Discussion Paper”, No. 2582.

¹¹ OECD (2010), *Learning for...* dz. cyt..

¹² Acemoglu D., Pischke J. (1999), *Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets*, „The Economic Journal”, Vol. 109, No. 453.

dłuższy czas. Aby zatrzymać ich na dłużej, firmy muszą zaoferować im wynagrodzenie odpowiednie do ich wydajności. W efekcie zysk wynikający z rekrutacji wydajniejszych pracowników jest mniejszy niż w przypadku, kiedy rotacja kadr jest niewielka. Ponadto wysoka elastyczność prawa pracy i systemu ustalania wynagrodzeń sprawia, że nie ponosząc dużych kosztów przedsiębiorstwa mogą zatrudniać absolwentów w celu praktycznego sprawdzenia ich umiejętności, a następnie łatwo zwolnić tych spośród nich, którzy okażą się najmniej wydajni. W warunkach elastycznego prawa pracy i systemu ustalania wynagrodzeń (np. w USA, Danii, Irlandii) organizowanie staży i praktyk nie jest dla przedsiębiorców warunkiem koniecznym dla właściwego doboru kadr.

- Największe korzyści z organizowania praktyk i staży w przedsiębiorstwach są osiągnięte w krajach cechujących się niską elastycznością systemu negocjacji wynagrodzeń, wynikającą np. z sektorowego systemu negocjacji wynagrodzeń oraz nadmierną ochroną pracowników przed zwolnieniem. Przykładowo we Francji, Włoszech i w Hiszpanii, gdzie obowiązują relatywnie sztywne regulacje prawa pracy w porównaniu z regulacjami pozostałych krajów rozwiniętych, zatrudnianie absolwentów wiąże się z istotnym ryzykiem. W tych krajach pracodawcy nie mogą szybko zwolnić nowo przyjętych pracowników, nie ponosząc przy tym kosztów, nawet wtedy, gdy ich umiejętności zawodowe okażą się nieodpowiednie do pracy na konkretnym stanowisku lub w ogóle w danym przedsiębiorstwie. W efekcie praktyki i staże zawodowe stanowią w tych krajach dobry i bezpieczny sposób sprawdzenia praktycznych umiejętności zawodowych uczniów i absolwentów.

3. W średniej i długiej perspektywie współpraca przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi pozwala tym pierwszym zbudować wizerunek dobrego pracodawcy. To z kolei przyczynia się do powstania efektu pozytywnej selekcji, polegającego na wzroście zainteresowania absolwentów podjęciem pracy w danym przedsiębiorstwie. Poszukując nowych pracowników, firmy uznawane przez uczniów szkół zawodowych za dobrych pracodawców mogą wybierać spośród większej liczby atrakcyjnych kandydatów do pracy niż firmy mało znane lub nie mające dobrej reputacji.
4. W średniej i długiej perspektywie efektywna współpraca przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi może także – poprzez rekrutację odpowiednio wykwalifikowanych pracowników – ograniczyć rotację kadr, a w konsekwencji zmniejszyć koszty rekrutacji.

Do głównych korzyści uczniów, późniejszych pracowników, wynikających z odbywania przez nich praktycznej nauki zawodu bezpośrednio w przedsiębiorstwach należą¹³:

1. Wzrost prawdopodobieństwa szybkiego podjęcia atrakcyjnej pracy, zgodnej z wyuczonym zawodem, zaraz po ukończeniu nauki w szkole. Przykładowo Winkelmann wskazuje, że w Niemczech aktywność zawodowa osób z wykształceniem średnim, które ukończyły staż zawodowy w przedsiębiorstwach, jest większa niż osób z wykształceniem wyższym, jak również absolwentów szkół zawodowych, którzy praktyczne umiejętności zawodowe zdobywali wyłącznie w przyszłolnych warsztatach¹⁴.
2. Wyższy poziom wynagrodzeń w porównaniu z osobami, które nie mają praktycznych kwalifikacji zawodowych. Przykładowo Hofer i Lietz dowodzą, że w Austrii absolwentów szkół zawodowych, którzy odbyli staże w przedsiębiorstwach, nie tylko w mniejszym stopniu dotknęło bezrobocie, ale i otrzymują przeciętnie

¹³ OECD (2010), *Learnig for...* dz. cyt.

¹⁴ Winkelmann R. (1996), *Employment Prospects and Skill Acquisition of Apprenticeship – Trained Workers in Germany*, „Industrial and Labour Relations Review”, Vol. 49, No. 4.

wyższe wynagrodzenie niż osoby, które nie mają praktycznych umiejętności zawodowych.

3. Możliwość zdobycia praktycznych umiejętności obsługi urządzeń i maszyn oraz poznania technologii stosowanych w nowoczesnych, konkurencyjnych przedsiębiorstwach. Wyposażenie szkół zawodowych, jeżeli chodzi o nowoczesny sprzęt do praktycznej nauki zawodu, jest bardzo ograniczone, głównie z powodu wysokich kosztów tych urządzeń. Poza tym w dynamicznie rozwijającej się gospodarce nawet relatywnie nowoczesne maszyny lub technologie szybko stają się przestarzałe. Skutkiem tego możliwość zorganizowania praktycznej nauki zawodu w ramach przyszolnych warsztatów jest bardzo ograniczona, o ile w ogóle możliwa, szczególnie że kształcić należy umiejętności, których obecnie poszukują pracodawcy lub które z wysokim prawdopodobieństwem będą przez nich poszukiwane w przyszłości.
4. Możliwość zdobycia wielu tzw. miękkich kompetencji, takich jak np. umiejętność obsługi klienta, prowadzenia negocjacji i rozmów z kontrahentami, punktualność, umiejętność pracy pod presją czasu itp. Takie uniwersalne kompetencje są równie istotne dla perspektyw rozwoju kariery zawodowej uczniów, jak praktyczne umiejętności zawodowe.
5. Możliwość uzyskania wiedzy na temat kluczowych kompetencji, które doceniane są przez pracodawców i są przez nich oczekiwane. Uczniowie wyposażeni w tę wiedzę w trakcie odbywania praktyk lub staży zawodowych w firmach mogą skutecznie przygotować się do wejścia na rynek pracy, a w razie konieczności podjąć wysiłek uzupełnienia brakujących umiejętności jeszcze w okresie szkolnym.
6. Oferowana przez pracodawców możliwość odbywania praktyk i staży zawodowych w określonych branżach może świadczyć o niezaspokojonym popycie na pracę w tych

obszarach gospodarki i stanowić ważną informację z punktu widzenia ustalania dalszej ścieżki kształcenia.

7. W średniej i długiej perspektywie, a zatem kilka lub kilkanaście lat po zakończeniu formalnej edukacji zawodowej, pracownicy, którzy odbywali praktyczną naukę zawodu w firmach, cechują się wysoką elastycznością i mobilnością zawodową, czyli zdolnością dostosowywania się do zmieniających potrzeb pracodawców na rynku pracy.
8. Pracownicy, którzy wykonują pracę zgodną z wyuczonym zawodem, mają większą szansę na uczestnictwo w szkoleniach w trakcie ich kariery zawodowej niż osoby, które nie pracują w wyuczonym zawodzie¹⁵.

Do głównych korzyści szkół zawodowych wynikających z nawiązywania i utrzymywania współpracy z przedsiębiorstwami należą¹⁶:

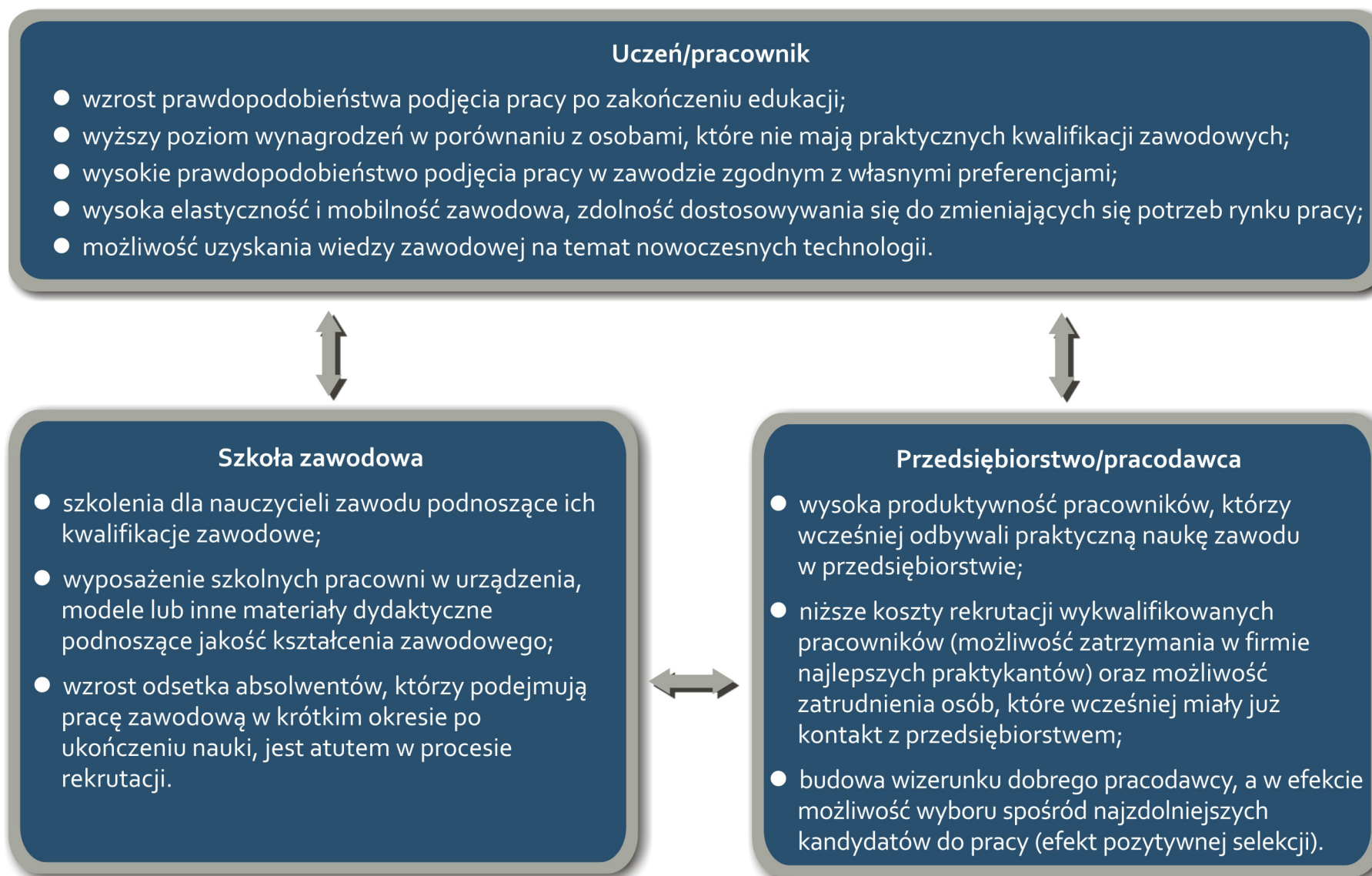
1. Organizacja przez przedsiębiorców szkoleń skierowanych do nauczycieli kształcenia zawodowego, mających na celu podniesienie ich kompetencji i aktualizację wiedzy zawodowej. Poza tym niektóre firmy oferują szkołom udział w zajęciach / wykładach / warsztatach prowadzonych przez specjalistów, co stanowi interesujące uzupełnienie programu nauczania.
2. Wyposażanie szkolnych pracowni w urządzenia, modele lub inne materiały dydaktyczne, które podnoszą jakość kształcenia zawodowego (np. auta i urządzenia diagnostyczne dla placówek szkolących mechaników samochodowych).
3. Wzrost odsetka absolwentów, którzy podejmują pracę zawodową w krótkim czasie po ukończeniu nauki. Sukcesy wielu uczniów danej szkoły polegające na ich sprawnym przejściu z systemu edukacji do zatrudnienia mogą być wizytówką dla szkoły lub elementem promocyjnym w procesie rekrutacji.

¹⁵ Wojciechowski W. (2011), *Determinanty uczestnictwa w szkoleniach zawodowych w województwie lubelskim [w:] Badania i analizy zapotrzebowania na miejsca pracy w kontekście wspierania potencjału eksportowego województwa lubelskiego*, PBS DGA, Ernst and Young.

¹⁶ OECD (2010), *Learning for...* dz. cyt..

Schemat 1

Korzyści z praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach dla uczniów szkół zawodowych, przedsiębiorstw i szkół zawodowych.



Źródło: Opracowanie własne.

Miernikiem efektywności systemu edukacji zawodowej, w tym współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami, jest umiejętność absolwentów tych placówek do szybkiego dostosowywania się do zmieniających się oczekiwań pracodawców, w tym także do zmiany miejsca pracy.

W literaturze wymienia się trzy warunki, które w istotny sposób określają efektywność takiej współpracy¹⁷:

- profesjonalne doradztwo zawodowe dla uczniów podejmujących decyzję o wyborze ścieżki kształcenia zawodowego oraz włączenie firm w proces ustalania programów nauczania w szkołach zawodowych;
- wysoki poziom kwalifikacji nauczycieli kształcenia zawodowego;
- możliwość odbywania praktycznej nauki zawodu bezpośrednio w przedsiębiorstwach.

Doradztwo zawodowe i włączanie firm w proces ustalania programów nauczania

Wybór właściwej ścieżki kształcenia zawodowego, tj. takiej, która daje możliwie największe prawdopodobieństwo znalezienia pracy po zakończeniu edukacji, wymaga profesjonalnego doradztwa zawodowego, w ramach którego już uczniowie szkół gimnazjalnych, a zatem nie stojący jeszcze przed wyborem konkretnej szkoły, mogliby dowiedzieć się, jakie są szanse na znalezienie pracy po ukończeniu danych kierunków kształcenia. Indywidualne preferencje uczniów dotyczące wyboru kierunku kształcenia zawodowego, które często są określane w oderwaniu od rzeczywistych potrzeb rynku pracy, np. w oparciu o wyobrażenia lub aspiracje własne lub rodziców, mogą prowadzić

¹⁷ OECD (2010), *Learning for...* dz. cyt.

do błędnych decyzji edukacyjnych. Profesjonalne doradztwo zawodowe połączone z przedstawieniem aktualnych i prognozowanych przyszłych potrzeb pracodawców powinno być nieodłącznym elementem procesu podejmowania decyzji o kierunku i formie kształcenia zawodowego.

Do wysokiej efektywności edukacji zawodowej może przyczyniać się także aktywna współpraca przedsiębiorców z podmiotami odpowiedzialnymi za określanie kierunków kształcenia zawodowego, w tym ze szkołami. Należy jednak podkreślić, że nie powinna ona sprowadzać się do narzucania szkołom szczegółowych planów nauczania. W takiej sytuacji powstaje ryzyko, że uczniowie zdobędą umiejętności niezbędne do pracy jedynie w konkretnej firmie, a jednocześnie będzie im brakowało wiedzy lub umiejętności niezbędnych do zmiany miejsca pracy lub dostosowania się do zmieniających się w przyszłości potrzeb pracodawców. To ryzyko jest szczególnie wysokie, gdy szkoła lub kuratorium współpracują z jednym, dużym przedsiębiorstwem, które jest głównym pracodawcą w regionie. W przypadku pogorszenia się sytuacji tej firmy, znacząco rośnie ryzyko wzrostu bezrobocia strukturalnego w danym regionie.

Nauczyciele zawodowi

Nauczyciele szkół zawodowych muszą posiadać aktualną wiedzę i umiejętności, aby nie dopuścić do sytuacji, że młodzież będzie poznawała zagadnienia, które nie mają zastosowania w konkurencyjnych, rozwijających się przedsiębiorstwach.

W większości krajów rozwiniętych obserwuje się deficyt nauczycieli kształcenia zawodowego. Za główną przyczynę tego niedoboru można uznać fakt, że fachowcy, którzy ze względu na posiadane kwalifikacje mogliby uczyć w szkołach zawodowych, podejmują pracę w przedsiębiorstwach, ponieważ jest znacznie lepiej płatana niż praca w systemie edukacji. W warunkach szybko zmieniających się potrzeb pracodawców co do kwalifikacji kandydatów do pracy racjonalnym rozwiązaniem wydaje się organizowanie praktycznej nauki zawodu bezpośrednio w przedsiębiorstwach.

Istotnym czynnikiem, który zwiększa efektywność nauczania, jest odpowiednie przygotowanie pedagogiczne nauczycieli zawodowych. Proces uzyskiwania przez nich kompetencji niezbędnych do prowadzenia efektywnego nauczania nie może być zbyt sformalizowany. Wysokie wymagania prawne lub skomplikowany proces uzyskiwania odpowiednich kompetencji zniechęcają specjalistów zawodowych do wykonywania pracy w charakterze nauczyciela zawodowego. Dla przykładu – stosunkowo krótkie przeszkolenie pedagogiczne przyszłych nauczycieli zawodowych praktykuje się w Irlandii, gdzie wystarczy, aby specjaliści wzięli udział w 1–2 dniowym szkoleniu.

W niektórych krajach, np. w Finlandii, nauczyciele przedmiotów zawodowych to osoby, które w ramach części etatu wykonują swój zawód zatrudnione w przedsiębiorstwach, a pozostały czas przeznaczają na szkolenie uczniów. Jednak obecnie w wielu krajach powszechnym problemem jest brak odpowiedniej liczby nauczycieli zawodowych dysponujących aktualną wiedzą, a najlepiej mających bezpośredni kontakt z biznesem. W krajach tych brakuje odpowiednich rozwiązań prawnych, które umożliwiłyby specjalistom/fachowcom łączenie ich pracy zawodowej w przedsiębiorstwach z nauczaniem zawodu.

Zajęcia z praktycznej nauki zawodu

Należy w jak największym zakresie prowadzić zajęcia w rzeczywistym środowisku pracy, czyli w przedsiębiorstwach, a nie w ramach szkolnych warsztatów. Praktyki prowadzone w firmach pozwalają młodzieży zarówno nabyć praktycznych umiejętności przydatnych w konkretnych zawodach lub stanowiskach pracy, ale także są miejscem znakomicie służącym zdobywaniu umiejętności ogólnych, które są kluczowe dla znalezienia i utrzymania pracy (jak np. praca w grupie, rozwiązywanie problemów, terminowość wykonywania zadań itp.)

Osoby sprawujące nadzór nad szkoleniem zawodowym w przedsiębiorstwach powinny posiadać odpowiednie przygotowanie pedagogiczne. Jest to szczególnie istotne w krajach, gdzie w procesie edukacji jest stosunkowo wysoki udział nauki pozaszkolnej. Choć

w świetle badań praktyki zawodowe odbywane w firmach przygotowują młodzież do wejścia na rynek pracy lepiej niż nauka zawodu prowadzona w przyszkolnych warsztatach, to dla zapewnienia wysokiej jakości tych praktyk niezbędna jest ich kontrola, która dotyczy powinna tego, czego młodzi ludzie uczą się w przedsiębiorstwach i w jaki sposób odbywa się nauka. Umowy o współpracę szkół zawodowych z przedsiębiorstwami powinny precyzyjnie określać cele dydaktyczne, jakie uczniowie mają osiągnąć w trakcie praktyk, i sposób ich realizacji. Efektywność tej współpracy mogą wzmacniać okresowe oceny zakresu i przydatności praktyk dokonywane przez firmy oraz uczniów. Doświadczenia Niemiec, Austrii, Danii, Irlandii i Wielkiej Brytanii wskazują, że istotnym czynnikiem warunkującym wysoką jakość praktyk i staży zawodowych jest ustalenie ram prawnych określających prawa i obowiązki przedsiębiorstwa, które je organizuje, oraz uczniów, którzy w nich uczestniczą¹⁸.

Podsumowując, trzeba zauważyć, że najważniejszym elementem niezbędnym dla dopasowania systemu edukacji zawodowej do rzeczywistych potrzeb rynku pracy jest dostarczenie uczniom wiedzy niezbędnej do podjęcia racjonalnego wyboru ścieżki kształcenia zawodowego. Olbrzymie znaczenie dla trafności tych decyzji ma profesjonalny system doradztwa zawodowego. W drugiej kolejności należy zapewnić wysoką jakość samej edukacji zawodowej. Do tego niezbędne jest zadbanie o wysokie i aktualne kompetencje osób prowadzących zajęcia z praktycznej nauki zawodu oraz stworzenie możliwości odbywania większości praktycznych zajęć bezpośrednio w przedsiębiorstwach, zamiast w szkolnych pracowniach. Jakość nauki poza szkołą powinna być stale monitorowana.

¹⁸ Ryan P. (2000), *The Institutional Requirements of Apprenticeship: Evidence from Smaller EU Countries*, „International Journal of Training and Development”, Vol. 4, No. 1.

Wśród najczęściej stosowanych typów praktycznej nauki zawodu spotykanych w krajach rozwiniętych można wyróżnić:

- **poznanie warunków pracy na określonych stanowiskach pracy** (ang. *job shadowing*) – nauka trwająca maksymalnie kilka dni, w czasie której uczniowie poznają, na czym polega praca na konkretnym stanowisku. Kontakt uczniów z autentycznym miejscem pracy służy raczej zdobyciu rozeznania zawodowego, a nie praktycznej nauce konkretnego zawodu.
- **praktyki zawodowe** (ang. *internships*) – nauka trwająca od kilku tygodni do maksymalnie kilku miesięcy, w czasie której uczniowie wykonują konkretne zadania w określonych firmach. Zazwyczaj praktyki zawodowe nie są przez pracodawców opłacane, ale czasami firmy oferują niewielkie wynagrodzenie, zwłaszcza gdy w trakcie praktyk uczniowie realizują jakiś konkretny projekt.
- **staże zawodowe** (ang. *apprenticeships*) – praktyczna nauka zawodu trwająca zazwyczaj od kilku miesięcy do kilku lat, która kończy się egzaminem potwierdzającym posiadanie konkretnych umiejętności lub kwalifikacji niezbędnych do wykonywania określonych zawodów. Staże zawodowe zazwyczaj łączy się z nauką w szkole, przy czym w różnych krajach proporcje nauki w szkole i w ramach stażu zawodowego są różne. Na przykład w Austrii, Belgii, Niemczech i Szwajcarii nauka w szkole trwa od 1 do 2 dni w tygodniu, a pozostały czas uczniowie średnich szkół zawodowych spędzają w przedsiębiorstwach, gdzie biorą udział w stażach zawodowych. W Irlandii okresy nauki w szkole i podczas stażu zawodowego są podzielone na bloki trwające kilka miesięcy. W Norwegii z kolei uczniowie najpierw

spędzają dwa lata w szkole, a potem – również przez dwa lata – odbywają staż zawodowy. Uczniowie średnich szkół zawodowych z Danii, Norwegii i Szwajcarii uczestniczą w największej spośród krajów OECD liczbie zajęć z praktycznej nauki zawodu, które są prowadzone bezpośrednio w przedsiębiorstwach¹⁹. Zajęcia w tej formie stanowią tam ponad 75 proc. wszystkich lekcji. Relatywnie wysoki udział praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach odnotowuje się także w Niemczech (ok. 50–75 proc., w zależności od programu) i w Holandii (25–75 proc.). W innych krajach udział tych zajęć w programach nauczania jest zdecydowanie niższy. Przykładowo w Czechach, Finlandii, ale też w USA uczniowie średnich szkół zawodowych większość nauki odbywają w szkole, a nie w przedsiębiorstwach.

W literaturze poświęconej współpracy szkół zawodowych z pracodawcami w krajach rozwiniętych nie wyróżnia się specyficznej formy takiej współpracy, jaką są **klasy patronackie**. Z tego powodu opisane w literaturze doświadczenia międzynarodowe nie pozwalają na bezpośrednie wskazanie czynników, które potencjalnie mogą określać tendencję firm i szkół zawodowych w Polsce do tworzenia klas patronackich, jak również determinować efektywności takiej formy współpracy.

Obserwując modele organizacji praktycznej nauki zawodu i sposoby jej finansowania w perspektywie międzynarodowej, można wyróżnić następujące ich rodzaje²⁰:

- przedsiębiorstwa nie mają obowiązku organizacji staży zawodowych dla uczniów szkół zawodowych, same określają zakres i jakość oferowanej przez siebie praktycznej nauki zawodu (np. Wlk. Brytania, Kanada, Stany Zjednoczone, Szwecja, Holandia);
- przedsiębiorstwa z własnej inicjatywy biorą odpowiedzialność za organizację i pokrywanie kosztów szkoleń zawodowych (np. Niemcy, Szwajcaria, Austria);

¹⁹ Kuczera M. (2011), *The OECD International Survey of VET Systems*, OECD, Paris.

²⁰ Smith A., Billett S. (2005), *Getting Employers to Spend More on Training: Lessons from Overseas* [w:] Ball K. (red.), *Funding and Financing of Vocational Education and Training*, NCVET, Adelaide.

- stowarzyszenia pracodawców i związki zawodowe aktywnie sterują organizacją praktycznej nauki zawodu w konkretnych sektorach gospodarki, niekiedy tworząc w tym celu specjalny wspólny fundusz szkoleniowy (np. Belgia, Dania, Holandia);
- rząd zapewnia ulgi podatkowe przedsiębiorstwom oferującym praktyczną naukę zawodu dla uczniów szkół zawodowych (np. Belgia, Chile, Niemcy);
- rząd nakłada na przedsiębiorstwa obowiązek prowadzenia i finansowania szkoleń zawodowych, często dzieje się to we współpracy ze stowarzyszeniami pracodawców i związkami zawodowymi (np. Francja, Dania, Irlandia).

Systemy edukacji zawodowej, w ramach których praktyczna nauka zawodu odbywa się przede wszystkim w szkołach, są najczęściej w całości finansowane ze środków publicznych²¹. W krajach z tzw. dualnym systemem edukacji (np. Niemcy, Austria) staże zawodowe uczniów w przedsiębiorstwach są traktowane jako forma partnerstwa publiczno-prywatnego: koszty edukacji w szkole są finansowane ze środków publicznych, z kolei koszty praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach są bezpośrednio pokrywane przez firmy. Wśród nakładów przedsiębiorstw związanych z prowadzeniem praktycznej nauki zawodu można wyróżnić: wynagrodzenia dla stażystów, wraz z obowiązkowymi składkami i podatkami, wynagrodzenia dla pracowników firmy, którzy prowadzą praktyczne zajęcia z uczniami oraz koszty surowców, materiałów, ubrań, energii elektrycznej itp. wykorzystywanych w trakcie nauki zawodu na terenie przedsiębiorstw. Analizy sytuacji edukacji zawodowej w zachodniej części Niemiec wskazują, że jest to system, którego nie udało się przeszczepić na grunt innych krajów rozwiniętych ani nawet wschodniej części Niemiec²². Główną przyczyną problemów w stworzeniu dualnego modelu edukacji zawodowej w innych krajach rozwiniętych jest

²¹ Ball K. (2005), *Relative contributions of individuals, industry and government to the costs of VET* [w:] Ball K. (red.) *Funding and financing of vocational education and training*, Research readings, NCVET, Adelaide.

²² Culpepper P. D. (2003), *Creating cooperation: How states develop human capital in Europe*, Cornell University Press.

globalizacja światowej gospodarki, a w szczególności duży import towarów przemysłowych z krajów o relatywnie niskich kosztach wytwarzania, takich jak Chiny, Indie czy Wietnam. Konkurencja cenowa, konieczność elastycznego reagowania na często zmieniające się potrzeby konsumentów oraz międzynarodowy podział pracy powodują, że niemieckie firmy, które dotychczas współpracowały ściśle ze szkołami zawodowymi, obecnie coraz częściej decydują się na przenoszenie całych procesów produkcyjnych do krajów o niskich kosztach wytwarzania. Sukcesywny spadek korzyści ze współpracy firm ze szkołami zawodowymi w dynamicznie zmieniającej się gospodarce osłabia motywację przedsiębiorstw do kontynuowania takiej kooperacji.

Niektóre państwa stosują specjalne instrumenty finansowe, których celem jest aktywizacja firm w obszarze organizacji staży zawodowych dla uczniów szkół zawodowych. Wśród nich można wyróżnić:

1. **Dotacje dla przedsiębiorców** – w niektórych krajach (np. w Australii, Austrii, Finlandii, na Węgrzech) firmy otrzymują od państwa dotacje pokrywające część kosztów organizacji staży. Tego typu instrument ma jednak co najmniej dwie wady. Po pierwsze, część staży mogłaby być zorganizowana przez firmy bez żadnej pomocy ze strony państwa. Po drugie, istnieje ryzyko, że dotowane staże mogą wypierać inne formy praktycznej nauki zawodu, które oferują pracodawcy. Dostępne badania empiryczne wskazują, że dotacje zwiększają liczbę staży oferowanych przez firmy jedynie w niewielkim stopniu. Przykładowo Westergaard-Nielsen i Rasmussen szacują, że gdyby państwo wycofało się z dotacji, to liczba staży w gospodarce spadłaby zaledwie o 7 proc²³. Mühlemann i in. pokazują z kolei, że w Szwajcarii dotacje zwiększają tendencję firm do oferowania staży zawodowych wyłącznie w tych sektorach, które cechują się wyjątkowo niskim odsetkiem ofert

²³ Westergaard-Nielsen N., Rasmussen A. (1999), *The Impact of Subsidies on Apprenticeship Training*, Centre for Labour Market and Social Research, Aarhus.

praktyk²⁴. Jednocześnie jednak dotacje nie zwiększają liczby ofert staży zawodowych w tych sektorach, w których firmy standardowo zatrudniają stażystów.

- 2. Podatek szkoleniowy** (ang. *training levies*) – specjalny podatek nakładany na firmy, które nie oferują pracownikom określonej liczby szkoleń zawodowych. Tego typu rozwiązania występują m.in. w Danii, Francji, Irlandii i na Węgrzech. Podatkiem tym nie są objęte przedsiębiorstwa, które finansują szkolenia dla swoich dotychczasowych pracowników, a w niektórych przypadkach także te firmy, które oferują staże i praktyki zawodowe dla uczniów i absolwentów. Badania empiryczne prowadzone w krajach rozwiniętych nie wykazują jednak, aby tego typu podatki szkoleniowe (a właściwie zwolnienia podatkowe dla firm organizujących szkolenia) były znaczącymi bodźcami dla organizowania przez przedsiębiorstwa praktycznej nauki zawodu²⁵. Podatki szkoleniowe nakładane na wszystkie przedsiębiorstwa, niezależnie od sektora gospodarki, w którym funkcjonują, lub możliwości oferowania przez nie praktyk, nie są efektywnym narzędziem zwiększania intensywności szkoleń zawodowych²⁶. Niewielki wzrost liczby ofert staży zawodowych zaobserwowano jednak w przypadku, gdy podatki szkoleniowe dotyczą jedynie wybranych sektorów gospodarki²⁷. Mühlemann i in. dowodzą, że podatki szkoleniowe mają istotny wpływ jedynie na zainicjowanie przez firmy programu staży, jednak nie da się zaobserwować, aby trwale zachęcały one przedsiębiorstwa do przyjmowania stażystów²⁸. Autorzy

²⁴ Mühlemann S., Schweri J., Winkelmann R., Wolter S. C. (2007), *An Empirical Analysis of the Decision to Train Apprentices, Labour*, „Review of Labour Economics and Industrial Relations”, Vol. 21, No. 3.

²⁵ Np. Smith, A., Billett S. (2005), *Getting Employers to Spend More on Training: Lessons from Overseas* [w:] Ball K. (red.) *Funding and Financing of Vocational Education and Training*, NCVET, Adelaide.

²⁶ Np. Edwards C. (1997), *State Failure or Market Failure? The Ten Steps to a Levy-Grant System of Vocational Training* [w:] Godfrey M. (red.) *Skill Development for International Competitiveness*, Edward Elgar.

²⁷ Smith, A., Billett S. (2005), *Getting Employers...* dz. cyt.

²⁸ Mühlemann S., Schweri J., Winkelmann R., Wolter S. C. (2005), *A structural model of demand for apprentices*, „CESifo Working Paper”, No. 1417.

ci stwierdzają, że zwalnianie z obowiązku płacenia podatków szkoleniowych tych firm, które już oferują staże zawodowe stanowi marnotrawstwo publicznych pieniędzy.

Badania prowadzone w niektórych krajach wskazują, że bezpośrednie koszty związane z organizacją i prowadzeniem praktycznej nauki zawodu dla uczniów nie są główną barierą w nawiązywaniu współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami. Przykładowo Hasluck dowodzi, że dla firm z Wielkiej Brytanii bardziej ograniczającą barierą nawiązania takiej współpracy jest brak wiedzy na temat prawnych możliwości jej zawarcia i korzyści z niej wynikających, brak dostatecznego zainteresowania uczniów praktyczną nauką zawodu organizowaną bezpośrednio w przedsiębiorstwach oraz niski poziom wiedzy i umiejętności kandydatów zgłaszających się do firm w celu odbycia stażu lub szkolenia zawodowego²⁹.

Bassanini i Brunello wskazują, że specjalne zachęty finansowe dla przedsiębiorstw (np. zwolnienia z podatków szkoleniowych czy dotacje przeznaczone na organizowanie staży), które mają na celu zwiększenie liczby szkoleń zawodowych są mniej efektywnym narzędziem dostosowywania kwalifikacji pracowników do potrzeb rynku pracy i ograniczania spadków zatrudnienia w okresie spowolnienia gospodarki w porównaniu z deregulacjami rynku produktów i liberalizacją rynku pracy³⁰. Reformy eliminujące bariery utrudniające powstawanie nowych firm i możliwość elastycznego kształtowania wielkości zatrudnienia przyczyniają się do wzrostu popytu na pracę, a w efekcie wpływają na zwiększenie wskaźnika zatrudnienia absolwentów, w tym także zatrudnionych w ramach praktyk zawodowych oferowanych przez firmy, i to bez wykorzystania jakichkolwiek dotacji.

Badania dalszych losów zawodowych absolwentów są niezbędnym elementem dla podniesienia jakości kształcenia zawodowego. Regularne zbieranie i analizowanie informacji na

²⁹ Hasluck C. (2004), *The net costs to employers of Modern Apprenticeships* [w:] Roodhouse S., Hemsworth D. (red.) *Apprenticeship: an historical re-invention for a post industrial world*, Proceedings of the conference held by University Vocational Awards Council London.

³⁰ Bassanini A., Brunello G. (2008), *Is Training More Frequent When Wage Compression is Higher?* „Evidence from the European Community Household Panel”, *Labour Economics*, Vol. 15.

temat sytuacji na rynku pracy absolwentów różnych kierunków kształcenia powinno być podstawą oceny jakości systemu edukacji zawodowej. Tego typu badania powinny w szczególności gromadzić dane na temat stopnia przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy, w szczególności jeśli chodzi o długość i zakres odbytych praktyk i staży oraz przydatność wiedzy szkolnej z punktu widzenia potrzeb pracodawców. Powinny także śledzić status tych osób po zakończeniu określonej ścieżki kształcenia. Badania te powinny również określać, jak szybko absolwenci podjęli pracę, czy jest to praca w wyuczonym zawodzie, jak oceniają przydatność zdobytej wiedzy i umiejętności w swojej pracy zawodowej, w jakich obszarach dostrzegają największe braki swoich umiejętności itp. Tego typu badania mają długą historię, zwłaszcza w odniesieniu do absolwentów uczelni wyższych (np. w USA, Australii). W ostatnich latach niektóre kraje rozpoczęły analogiczne badania losów absolwentów średnich szkół zawodowych (m.in. Belgia, Holandia, Irlandia).

Analiza współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami w Polsce – wnioski z badań

5.

W niniejszej części przedstawiono główne wyniki dostępnych badań na temat form i efektywności współpracy pomiędzy placówkami kształcącymi w zawodach a przedsiębiorstwami w Polsce oraz potencjalnych zmian, które mogłyby tę efektywność zwiększyć. Poniższe wnioski pochodzą z badań ilościowych³¹, które zostały przeprowadzone w 2010 r. na wyczerpującej próbie ponad 4000 prowadzących kształcenie zawodowe szkół publicznych i centrów kształcenia praktycznego³². Źródłem są również wnioski z badania jakościowego przeprowadzonego wśród pracodawców³³ oraz ekspertów związanych zawodowo z rynkiem pracy i edukacją zawodową³⁴.

5.1 Formy współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami

Wśród szkół zawodowych i centrów kształcenia praktycznego, które współpracują z pracodawcami i/lub organizacjami pracodawców, dominującą (67 proc. przypadków) prawną formą współpracy jest umowa partnerska. Pozostałe rodzaje współpracy to patronat (19 proc. szkół i 17 proc. CKP) oraz partnerstwo na rzecz realizacji projektów z wykorzystaniem funduszy UE (11 proc. szkół i 24 proc. CKP). Umowy partnerskie są najczęściej zawierane przez technika, szkoły będące ośrodkami egzaminacyjnymi oraz szkoły współpracujące z placówkami naukowo-badawczymi.

³¹ MEN (2011), *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród dyrektorów szkół kształcących w zawodzie i CKP metodą wywiadów wspomaganym komputerowo (CAWI lub CAPI)*, Warszawa.

³² Centra kształcenia praktycznego (CKP) to placówki świadczące usługi w zakresie zajęć praktycznych i praktyk zawodowych dla uczniów szkół zasadniczych i techników, którzy odbywają zajęcia praktyczne i praktyki zawodowe w ramach realizacji programów nauczania. CKP mogą także prowadzić odpłatne szkolenia i kursy zawodowe.

³³ MEN (2011), *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród przedsiębiorców metodą wywiadów telefonicznych CATI*, Warszawa.

³⁴ MEN (2011), *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów*, Warszawa.

Współpracę z pracodawcami lub organizacjami pracodawców deklaruje 79 proc. szkół zawodowych oraz 74 proc. centrów kształcenia praktycznego. Współpracę z pracodawcami częściej deklarują dyrektorzy placówek wchodzących w skład zespołów szkół niż tych funkcjonujących pojedynczo. Do głównych przyczyn relatywnie częstszej współpracy zespołów szkół zawodowych z pracodawcami należą:

- duża elastyczność w zakresie dostosowywania terminów zajęć praktycznych do potrzeb i możliwości przedsiębiorstw,
- dominująca wola angażowania się ze strony pracodawców w proces kształcenia tych szkół, które dysponują znaczącym potencjałem dydaktycznym i z którymi nawiązanie współpracy zapowiada możliwość pozyskiwania w przyszłości pracowników spełniających ich oczekiwania (realizowanie przez szkoły kształcenia zawodowego pod kątem potrzeb pracodawców, promowanie firm na terenie szkół).

Współpracę ze szkołami zawodowymi i centrami kształcenia praktycznego nawiązują najczęściej firmy średnie i duże (powyżej 49 zatrudnionych), rzadziej małe firmy (10–49 zatrudnionych), a w najmniejszym stopniu nie robią tego mikroprzedsiębiorstwa (do 9 zatrudnionych). Według deklaracji przedsiębiorców najczęstszymi formami współpracy ze szkołami zawodowymi są:

- organizacja zajęć praktycznych dla uczniów (63 proc.),
- organizacja praktyk zawodowych dla uczniów (60 proc.),
- sponsorowanie szkół (50 proc.),
- kształcenie zawodowe obejmujące zajęcia teoretyczne i praktyczne, w tym specjalizujące, inne niż zajęcia praktyczne i praktyki zawodowe, np. laboratoria itp. (48 proc.).

Niemal wszystkie przedsiębiorstwa współpracujące ze szkołami zawodowymi i centrami kształcenia praktycznego deklarują chęć kontynuacji lub rozwoju tej współpracy w przyszłości. Około 40 proc. badanych pracodawców, którzy nie współpracowali ze szkołami zawodowymi, planuje nawiązać taką współpracę w ciągu najbliższych dwóch lat, zwłaszcza w zakresie organizacji praktyk zawodowych, zajęć praktycznych, realizacji projektów

z wykorzystaniem funduszy UE, szkoleń dla uczniów i zawierania umów partnerskich ze szkołą zawodową.

Istotną przyczyną braku współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi a przedsiębiorcami jest niedopasowanie profilu kształcenia zawodowego do lokalnej struktury gospodarczej. Co piąte przedsiębiorstwo (19 proc.) kontaktowało się z własnej inicjatywy z dyrektorem szkoły, kuratorem oświaty, starostwem powiatowym bądź urzędem pracy, składając propozycję uruchomienia kształcenia w konkretnym, interesującym dla niego zawodzie. Znacznie częściej taką inicjatywę przejawiają firmy już obecnie współpracujące z szkołami zawodowymi, duże przedsiębiorstwa, podmioty obecne na rynku dłużej niż 10 lat oraz firmy innowacyjne.

Badania poświęcone zjawisku współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami wykazały, że – jak deklarują dyrektorzy tych placówek – realizuje się ona najczęściej poprzez stworzenie uczniom możliwości odbywania praktyk zawodowych (84 proc. szkół), zajęć praktycznych (68 proc. szkół) lub dostarczanie materiałów i surowców do celów szkoleniowych (38 proc. szkół). W przypadku centrów kształcenia praktycznego najczęstszą formą współpracy z przedsiębiorcami również jest stworzenie możliwości odbywania przez uczniów zajęć praktycznych (66 proc.) i praktyk zawodowych (60 proc.) w przedsiębiorstwach, dostarczanie materiałów i surowców do celów szkoleniowych (60 proc.), szkolenia dla nauczycieli organizowane bezpośrednio u pracodawców (32 proc.) i wyposażanie tych placówek przez firmy w nowe technologie (36 proc.).

W porównaniu ze szkołami zawodowymi centra kształcenia praktycznego współpracują z przedsiębiorstwami w szerszym zakresie, korzystając przy tym z większej liczby form kooperacji. Ponadto centra kształcenia praktycznego w większym stopniu niż szkoły zawodowe koncentrują się na praktycznej nauce zawodu oraz intensywnym wykorzystaniu posiadanej bazy i technicznego zaplecza dydaktycznego.

Dla co piątej placówki kształcącej w zawodzie celem współpracy z pracodawcami jest pozyskanie dla niej specjalistów – przedstawicieli

kadry pracowniczej przedsiębiorstw – którzy nie są nauczycielami, ale mogą prowadzić zajęcia praktycznej nauki zawodu. Wykorzystanie wiedzy i umiejętności takich osób w procesie edukacji zawodowej odnotowuje się częściej w szkołach kształcących w zakresie leśnictwa, rybactwa i inżynierii środowiska, górnictwa, hutnictwa i odlewnictwa, a także w kierunkach: artystyczno-muzycznym, poligraficzno-drukarskim i papierniczym, a nade wszystko medyczo-społecznym oraz ochrony i bezpieczeństwa, niż w szkołach nauczających w zawodach związanych z ekonomią, finansami i pracami biurowymi.

Jedynie 18 proc. dyrektorów szkół zawodowych i 35 proc. dyrektorów CKP deklaruje, że pracodawcy oferują ich nauczycielom możliwość doskonalenia umiejętności zawodowych bezpośrednio w swoich przedsiębiorstwach. Taka forma doksztalania jest korzystna przede wszystkim w tych branżach, w których występuje szybki rozwój technologii oraz w tych dziedzinach, w których występuje deficyt nauczycieli praktycznej nauki zawodu (głównie są to szkoły mechaniczne, gastronomiczne, spożywcze i elektryczno-elektroniczne). Możliwość odbywania przez nauczycieli szkoleń zawodowych w firmach jest częściej zapewniana przez placówki kierowane przez osoby z ponad dziesięcioletnim stażem pracy na stanowisku dyrektora niż w tych, które są zarządzane przez osoby z krótszym stażem.

Jedynie co trzecia szkoła zawodowa i co trzecie CKP współpracują z pracodawcami przy ustaleniu programu nauczania zawodowego. Głównym przedmiotem tej współpracy jest opracowywanie programu nauczania dotyczącego zajęć praktycznych (63 proc. szkół i 76 proc. CKP), czasem także zajęć teoretycznych bezpośrednio związanych z praktyczną umiejętnością wykonywania zawodu (36 proc. szkół i 24 proc. CKP). Współpraca z pracodawcami w zakresie tworzenia programów nauczania w zawodzie jest nawiązywana z inicjatywy samych szkół (42 proc.) lub jest to wspólna inicjatywa szkół i przedsiębiorców (23 proc.). Sami pracodawcy mają jednak niską świadomość jeśli chodzi o możliwości nawiązania współpracy ze szkołami zawodowymi lub CKP, w wyniku której mogliby w przyszłości pozyskiwać do pracy odpowiednio wykwalifikowanych pracowników.

Oprócz współpracy z pracodawcami ponad połowa szkół zawodowych (57 proc.) i blisko połowa centrów kształcenia praktycznego (47 proc.) prowadzi współpracę z placówkami naukowymi, głównie ze szkołami wyższymi. Kooperacja ze szkołami wyższymi jest domeną techników oraz szkół kładących nacisk na wysoką jakość kształcenia przez wprowadzanie innowacji i eksperymentów pedagogicznych oraz wspieranie procesu nauczania technologiami teleinformatycznymi. Współpraca ze szkołami zawodowymi stanowi dla uczelni wyższych formę promocji i prezentacji oferty kierowanej do przyszłych studentów.

Niemal wszystkie szkoły zawodowe (88 proc.) i centra kształcenia praktycznego (94 proc.) deklaruje prowadzenie współpracy z powiatowymi urzędami pracy. Szkoły zawodowe współpracują także – choć znacznie rzadziej – z innymi instytucjami rynku pracy, głównie z instytucjami szkoleniowymi, ochotniczymi hufcami pracy i wojewódzkimi urzędami pracy. Współpracę z większością instytucji rynku pracy najczęściej prowadzą szkoły będące jednocześnie ośrodkami egzaminacyjnymi, a także te współdziałające z pracodawcami i placówkami naukowo-badawczymi. Płyńie z tego wniosek, że gdy szkoły zawodowe współpracują z przedsiębiorcami, to są także aktywne w nawiązywaniu współpracy z instytucjami rynku pracy i placówkami naukowymi.

Ponad dwie trzecie szkół korzysta z propozycji instytucji rynku pracy w zakresie oferowanego przez nie poradnictwa zawodowego. Nieco mniej z tych placówek wysyła uczniów na organizowane przez odpowiednie instytucje targi pracy oraz wykorzystuje informacje na temat bieżących potrzeb rynku pracy przy podejmowaniu decyzji o uruchamianiu kierunków kształcenia. Jednocześnie wykorzystanie tych informacji podczas podejmowania decyzji o wygaszeniu kierunku kształcenia zadeklarowało dwie piąte szkół. Trzy piąte dyrektorów na bieżąco monitoruje oferty pracy i dostosowuje do ich wymogów ofertę edukacyjną, zaś ponad połowa kieruje nauczycieli bądź uczniów na seminaria i konferencje. Zainteresowaniem ponad jednej trzeciej szkół cieszą się także tzw. tygodnie karier, w których udział mogą brać ich uczniowie.

Ponad połowa szkół zawodowych deklarujących współpracę z przedsiębiorstwami wskazuje, iż ich absolwenci są zatrudniani przez przedsiębiorstwa, w których w sposób praktyczny uczyli się zawodu. W opinii ponad połowy przedsiębiorców szkoły i centra kształcenia praktycznego czerpią korzyści ze współpracy z ich firmami. Największych zalet kooperacji upatrują w korzystnej sytuacji uczniów, którzy mając kontakt z przyszłym pracodawcą, mogą korzystać z nowych technologii, mogą zdobywać praktyczne umiejętności dopasowane do aktualnych potrzeb rynku pracy. Nie bez znaczenia jest też fakt, że szkoła dzięki temu rozwiązuje swoje problemy wynikające z braku nowoczesnej bazy technodydaktycznej – pozyskuje wykwalifikowaną kadrę, a także pomoce dydaktyczne niezbędne do prowadzenia praktycznej nauki zawodu.

W opinii pracodawców do głównych korzyści wynikających dla nich ze współpracy ze szkołami zawodowymi należą: możliwość pozyskania najlepszych uczniów dla swoich firm, dzięki czemu zyskują lepsze przygotowanie przyszłych pracowników do wykonywania danego zawodu, oraz możliwość promowania marki przedsiębiorstwa. Najbardziej korzystne opinie na temat współpracy wygłaszają przedstawiciele tych firm, które w jej ramach realizują szkolenia dla nauczycieli, sprawują patronat nad szkołą lub placówką czy też opracowują programy nauczania we współpracy z kadrą pedagogiczną.

5.2 Analiza barier ograniczających efektywność współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami w Polsce

Jedną z poważniejszych barier, która wpływa na ograniczenie współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami, jest niedopasowanie programu edukacji zawodowej do potrzeb lokalnego rynku pracy. Często szkoły zawodowe kształcą swoich uczniów w zawodach bardzo mało popularnych w danym regionie. Lokalne przedsiębiorstwa nie są zatem zainteresowane przyjmowaniem na praktyki uczniów ani zatrudnianiem absolwentów tych placówek³⁵.

³⁵ MEN (2011), *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród dyrektorów szkół kształcących w zawodzie i CKP metodą wywiadów wspomaganych komputerowo* (CAWI lub CAPI), Warszawa.

Dopasowywanie programu edukacji zawodowej do potrzeb lokalnego rynku pracy jest ograniczone między innymi przez to, że nie prowadzi się systematycznych prognoz rozwoju sytuacji na lokalnych rynkach pracy. W efekcie dyrektorzy szkół i przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego, którzy nadzorują szkolnictwo zawodowe, nie dysponują wiedzą o tym, ilu i jakich specjalistów będą w przyszłości poszukiwać lokalni pracodawcy. Ponadto poszczególne jednostki samorządu terytorialnego nie współdziałają ze sobą w regionie w zakresie tworzenia spójnej wizji celów szkolnictwa zawodowego³⁶. Częstą praktyką jest także dostosowywanie oferty kształcenia zawodowego do potencjału kadrowego szkół i do oczekiwań uczniów, jak również kształtowanie jej w taki sposób, aby utrzymać istniejące etaty nauczycielskie, zamiast kierowania się rzeczywistymi potrzebami rynku pracy. Choć władze samorządowe prowadzą systematyczne analizy efektów kształcenia w szkołach zawodowych, to wykorzystują do tego celu głównie wskaźniki zdawalności egzaminów zawodowych oraz maturalnych. W praktyce nie prowadzi się natomiast stałego monitoringu dalszych losów zawodowych absolwentów tych szkół po zakończeniu edukacji, jak również nie diagnozuje się kompetencji uczniów z punktu widzenia ich dopasowania do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Poważnym problemem zmniejszającym efektywność współpracy szkół i ich uczniów z przedsiębiorstwami jest także źle działający system doradztwa zawodowego³⁷. Po pierwsze, brak jest rzeczywistego doradztwa zawodowego w gimnazjach (system doradztwa zawodowego funkcjonuje głównie w powiatowych urzędach pracy). Dodatkowo użyteczność wiedzy przekazywanej przez obecnych doradców zawodowych jest bardzo niska. Po drugie, są duże trudności ze zdiagnozowaniem aktualnych oraz przyszłych potrzeb pracodawców w zakresie kwalifikacji i umiejętności wymaganych od kandydatów do pracy. Po trzecie, nie istnieje system informowania uczniów gimnazjów o możliwościach

³⁶ MEN (2011), *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów*, Warszawa.

³⁷ Tamże.

kształcenia w określonych zawodach i oczekiwaniach pracodawców, w związku z tym wybór szkoły nie jest do końca świadomy i przemyślany.

Współpraca szkół z przedsiębiorcami w zakresie praktycznej nauki zawodu jest obecnie przede wszystkim efektem samorządnej inicjatywy tych podmiotów, brakuje natomiast zaangażowania w ten proces jednostek samorządu terytorialnego. Organy prowadzące szkoły nie uczestniczą w tworzeniu powiązań między szkołami a pracodawcami.

Bariery współpracy szkół z przedsiębiorstwami z perspektywy dyrektorów szkół

Odsetek wskazań na poszczególne bariery ograniczające nawiązywanie współpracy szkół zawodowych z pracodawcami jest bardzo zbliżony w przypadku szkół, które obecnie współpracują z przedsiębiorcami, i tych, które z nimi nie współpracują.

Z badań prowadzonych wśród dyrektorów szkół zawodowych współpracujących z pracodawcami wynika, że ważnymi lub bardzo ważnymi przyczynami ich problemów w nawiązywaniu takiej współpracy są:

- brak zainteresowania nawiązaniem współpracy ze strony szkoły (79 proc.),
- złe doświadczenia szkół wynikające z prowadzenia takiej współpracy w przeszłości (79 proc.) lub
- złe doświadczenia pracodawców z prowadzenia takiej współpracy w przeszłości (70 proc.),
- brak w regionie przedsiębiorstw zatrudniających pracowników w zawodach kształconych przez szkołę (59 proc.),
- przeszkody prawne, w tym niezajomość prawa, które reguluje formy i zakres takiej współpracy (56 proc.).

Wysoki odsetek szkół deklarujących, że brak w ich regionie przedsiębiorstw zatrudniających pracowników w zawodach, w których prowadzą one kształcenie, świadczy o bardzo dużym niedopasowaniu w Polsce profilu kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy. W efekcie absolwentom tych szkół nie tylko brakuje praktycznych umiejętności zawodowych,

ale także nie mają oni wielkich szans na podjęcie zatrudnienia w wyuczonym zawodzie na lokalnym rynku pracy.

Dyrektorzy szkół zawodowych i jednostki samorządu terytorialnego, które je nadzorują, nie dysponują informacjami ani o aktualnych, ani tym bardziej o przyszłych potrzebach rynku pracy. Jedyne dostępne dane pochodzą z urzędów pracy (dotyczą m.in. zawodów nadwyżkowych i deficytowych), przy czym ocenia się, że dane te spływają z zaledwie 20–30 proc. rynku pracy. Całkowicie brakuje długookresowych (kilkuletnich) prognoz rozwoju sytuacji na regionalnych rynkach pracy, uwzględniających przewidywania dotyczące popytu na pracę określonego według zawodów lub kwalifikacji zawodowych. Prognozy takie powinny stanowić podstawę do określania, jakich kierunków kształcenia zawodowego oczekują pracodawcy.

Dyrektorzy szkół wskazują, że do nieodpowiedniej jakości kształcenia zawodowego przyczyniają się problemy z pozyskaniem i utrzymaniem dobrze wyszkolonych nauczycieli zawodowych. Co więcej, w najbliższych latach deficyt nauczycieli zawodowych jeszcze bardziej się pogłębi, m.in. z tego powodu, że średnia wieku nauczycieli obecnie zatrudnianych jest bardzo wysoka, zatem wkrótce będą oni odchodzić na emeryturę.

Do niskiej jakości kształcenia zawodowego przyczynia się także brak dostępu szkół zawodowych, a co za tym idzie – także ich uczniów, do nowych technik i technologii wykorzystywanych przez pracodawców³⁸. Firmy nie są również skłonne (głównie ze względów finansowych) przekazywać szkołom sprzętu do praktycznej nauki zawodu. Co ważne, dyrektorzy szkół, które wysyłają swoich uczniów na praktyki do przedsiębiorstw, twierdzą, że nie mają rzeczywistego wpływu na jakość praktycznej nauki zawodu u pracodawcy. Szkolni opiekunowie praktyk nie są zaangażowani w kształtowanie relacji z pracodawcami w sposób pożądany przez szkoły ani wspieranie procesu dydaktycznego przebiegającego u pracodawcy.

³⁸ MEN (2011), *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów*, Warszawa.

Barierzy współpracy szkół z przedsiębiorstwami z perspektywy pracodawców

W opinii pracodawców do najważniejszych barier ograniczających nawiązywanie przez nich współpracy ze szkołami zawodowymi należą problemy natury formalno-finansowej, takie jak przeszkody prawne i brak odpowiednich zachęt finansowych. W efekcie pracodawcy niechętnie przyjmują uczniów na praktyki, nie chcą także nakładać na swoich pracowników obowiązku opieki nad praktykantami, ponieważ pracownicy, którym powierza się takie zadanie, nie wykonują swoich podstawowych obowiązków w wyznaczonym czasie. Większość przedsiębiorców (ok. 80 proc.) postrzega współpracę ze szkołami lub centrami kształcenia praktycznego w kategoriach kosztów, a nie inwestycji. Z powodu braku zachęt finansowych firmy nie chcą również oddelegowywać swoich pracowników do prowadzenia przedmiotów zawodowych w szkołach.

Jako barierę w nawiązywaniu współpracy ze szkołami zawodowymi pracodawcy wskazują także problemy wychowawcze z uczniami odbywającymi praktyki, których przejawem jest m.in. niszczenie narzędzi, urządzeń lub materiałów niezbędnych do praktycznej nauki zawodu w firmie. Pracodawcy narzekają także na niski poziom lub całkowity brak nadzoru szkół nad uczniami odbywającymi praktyki. Pracodawcy nie chcą brać na siebie obowiązku dyscyplinowania uczniów, a jedynie koncentrować się na praktycznej nauce zawodu.

W opinii pracodawców szkoły zawodowe przejawiają mało własnej inicjatywy jeśli chodzi o nawiązywanie współpracy z przedsiębiorstwami. W niektórych przypadkach ich aktywność w tym zakresie jest jednak praktycznie niemożliwa, gdyż profil prowadzonego przez nie kształcenia zawodowego jest często niedopasowany do potrzeb lokalnego rynku pracy. W efekcie pracodawcy, którzy nawet byliby skłonni nawiązać współpracę ze szkołami zawodowymi i przyjmować ich uczniów na praktyki, nie mają takiej możliwości.

Co jednak ciekawe, w opinii przedsiębiorstw obecnie współpracujących ze szkołami zawodowymi, absolwenci tych placówek są dobrze przygotowani do pracy. Większość przedsiębiorców wyraża chęć zatrudnienia w swojej firmie lub polecenia absolwenta szkoły zawodowej. Absolwenci szkół zawodowych wypadają też korzystnie na tle swoich rówieśników ze szkół ogólnokształcących – są postrzegani jako pracowici, dobrze przygotowani do pracy w zawodzie i posiadający potencjał rozwoju swoich umiejętności zawodowych. Większość przedsiębiorców wolałaby zatrudnić absolwenta szkoły zawodowej niż szkoły ogólnokształcącej. Jednocześnie jednak dostrzegają brak odpowiednich dla siebie absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy.

5.3 Co zrobić, aby zwiększyć efektywność współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorcami? – wnioski z badań

W opinii pracodawców koniecznym warunkiem zwiększenia wielkości ich współpracy ze szkołami zawodowymi i centrami kształcenia praktycznego jest uaktywnienie wymienionych placówek w zakresie jej nawiązywania. W firmach często nie istnieją stanowiska, w których obowiązki wpisane byłoby zajmowanie się nawiązywaniem tak zdefiniowanej współpracy. To szkoły zawodowe powinny docierać do przedsiębiorstw, przedstawiać możliwe formy współpracy, prezentować wynikające z tego korzyści oraz pokazywać sposoby wspierania tych działań ze strony szkoły.

Bardzo istotne jest, aby kształcenie w zakresie praktycznej nauki zawodu odbywało się zgodnie z zawartą przez strony umową i nie stwarzało problemów pracodawcy. Wskazane jest także wyznaczenie opiekuna – pracownika szkoły lub CKP, który będzie w regularnym kontakcie z pracodawcą. Uczniowie powinni być na bieżąco dyscyplinowani, a szkoła / CKP powinna to egzekwować.

Najważniejszymi determinantami podjęcia współpracy ze szkołami są dla pracodawców bezpośrednie korzyści ekonomiczne. W ich opinii wola podejmowania współpracy ze szkołami zawodowymi i centrami kształcenia praktycznego zwiększyłaby się istotnie, gdyby mogli oni korzystać z ulg podatkowych, które przynajmniej

częściowo rekompensowałyby ich koszty związane z prowadzeniem praktycznej nauki zawodu. Dla większości firm (ok. 80 proc.), które obecnie nie współpracują ze szkołami zawodowymi, znaczącą zachętą do podjęcia kooperacji byłyby uregulowania prawne dotyczące form takiej współpracy, gratyfikacje finansowe, promowanie przedsiębiorstwa przez szkoły zawodowe i możliwość współpracy przy realizacji projektów. Dla przeważającej części pracodawców ważna byłaby też możliwość korzystania z bazy techno-dydaktycznej szkół, odpłatność z ich strony szkoły za prowadzenie zajęć na terenie przedsiębiorstwa i/lub dostęp do bazy absolwentów. Oczekiwania firm odnośnie przyszłej współpracy są w większości aspektów bardzo spójne – wyraźnie preferowana jest współpraca oparta na zasadach partnerskich, ale raczej mająca charakter formalny i indywidualny. Jednocześnie wskazane jest, aby była regularna, a nie incydentalna.

Podsumowanie

6.

Liczne badania międzynarodowe wskazują, że wysoka jakość kształcenia zawodowego istotnie zwiększa szanse absolwentów na szybkie podjęcie pracy, a dodatkowo może w dużym stopniu ograniczać negatywny wpływ szkodliwych regulacji na zatrudnienie osób młodych. Głównie mowa tu o wysokich pozapłacowych kosztach pracy, nieelastycznym prawie pracy czy wysokiej płacy minimalnej.

Wspólną cechą systemów edukacji zawodowej w krajach charakteryzujących się wysoką stopą zatrudnienia młodzieży jest duży udział w ich programach nauczania obowiązkowych zajęć praktycznych (staży i praktyk zawodowych), które uzupełniają standardowe kształcenie teoretyczne. W efekcie uczniowie kończący szkoły w tych krajach dysponują szeroką wiedzą praktyczną, która znacznie ułatwia im szybkie podjęcie zatrudnienia zgodnego z ich oczekiwaniami.

Efektywna współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorcami w zakresie praktycznej nauki zawodu jest źródłem korzyści dla wszystkich zaangażowanych stron. Są one widoczne zarówno w krótkim okresie (np. w trakcie lub tuż po zakończeniu praktycznej nauki zawodu w firmie), jak i w dłuższej perspektywie (np. kilka lub nawet kilkanaście lat po ukończeniu stażu).

W świetle badań międzynarodowych do wzrostu efektywności współpracy szkół zawodowych z pracodawcami istotnie przyczyniają się: profesjonalne doradztwo zawodowe dla uczniów podejmujących decyzje o wyborze ścieżki kształcenia zawodowego, aktywne włączenie firm w ustalanie programów nauczania w szkołach zawodowych, wysoki poziom kwalifikacji posiadanych przez nauczycieli kształcenia zawodowego oraz możliwość odbywania praktycznej nauki zawodu bezpośrednio w przedsiębiorstwach.

Do najczęstszych form współpracy firm ze szkołami zawodowymi należą w krajach rozwiniętych praktyki i staże zawodowe.

W literaturze poświęconej współpracy szkół zawodowych z pracodawcami w krajach rozwiniętych nie wyróżnia się specyficznej formy takiej współpracy, jaką są klasy patronackie. Z tego powodu opisane w literaturze doświadczenia międzynarodowe nie pozwalają na bezpośrednie wskazanie czynników, które potencjalnie mogą określać skłonność firm i szkół zawodowych w Polsce do tworzenia klas patronackich, jak również determinować efektywności takiej formy współpracy.

Do głównych czynników ograniczających efektywność systemu edukacji zawodowej w Polsce, w tym bezpośredniej współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami, jest źle działający system doradztwa zawodowego. Funkcjonuje on głównie w powiatowych urzędach pracy, a nie w gimnazjach, a ponadto doradcy zawodowi są mało kompetentni i nie mają wiedzy na temat przewidywanego na przyszłość zapotrzebowania firm na określone kwalifikacje. Istotną przyczyną braku współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi a przedsiębiorcami jest także niedopasowanie profilu kształcenia zawodowego do lokalnej struktury gospodarczej. W efekcie pracodawcy, którzy nawet byliby skłonni nawiązać współpracę ze szkołami zawodowymi i przyjmować uczniów na praktyki, nie mają takiej możliwości.

Większość pracodawców w Polsce tłumaczy swoją niechęć do przyjmowania uczniów na praktyki zawodowe brakiem odpowiednich zachęt finansowych, a wydatki związane z organizacją praktyk w swojej firmie traktuje w kategoriach kosztów, a nie inwestycji. W świetle wyników badań międzynarodowych nie wydaje się jednak, aby wprowadzenie tego typu zachęt podatkowych mogło istotnie zacieśnić w Polsce współpracę firm ze szkołami zawodowymi.

Bibliografia

Acemoglu D., Pischke J. (1999), *Beyond Becker: Training in Imperfect Labour Markets*, „The Economic Journal”, Vol. 109, No. 453.

Ball K. (2005), *Relative contributions of individuals, industry and government to the costs of VET* [w:] Ball K. (red.) *Funding and financing of vocational education and training*, Research readings, NCVER.

Bassanini A., Brunello G. (2008), *Is Training More Frequent When Wage Compression is Higher?* „Evidence from the European Community Household Panel”, *Labour Economics*, Vol. 15, No.

Bassanini A., Duval R. (2006), *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, OECD Social Employment and Migration Working Papers 35.

Blöndal S., Field S., Girouard N. (2002), *Investment in Human Capital Through Post-Compulsory Education and Training: Selected Efficiency and Equity Aspects*, OECD „Economic Department Working Paper”, No. 333.

Culpepper P. D. (2003), *Creating cooperation: How states develop human capital in Europe*, Cornell University Press.

Edwards C. (1997), *State Failure or Market Failure? The Ten Steps to a Levy-Grant System of Vocational Training* [w:] Godfrey M. (red.) *Skill Development for International Competitiveness*, Edward Elgar.

Gangl M. (2003), *Returns to Education in Context: Individual Education and Transition Outcomes in European Labour markets* [w:] Muller W., Grangl M. (red.) *Transition From Education to Work in Europe – the Integration of Youth into EU Labour Markets*, Oxford University Press, Oxford.

Gregg P., Timiney E. (2005), *The Wage Structure from Male Youth Unemployment*, „Labour Economics”, Vol. 12.

Hasluck C. (2004), *The net costs to employers of Modern Apprenticeships* [w:] Roodhouse S., Hemsworth D. (red.) *Apprenticeship: an historical re-invention for a post industrial world*, Proceedings of the conference held by University Vocational Awards Council London.

Hoeckel K. (2008), *Costs and Benefits in Vocational Education and Training*, OECD.

Hofer H., Lietz C. (2004), *Labour Market Effects of Apprenticeship Training in Austria*, „International Journal of Manpower”, Vol. 25, No. 1.

Kwiatkowski S. M. (2006), *Doradztwo zawodowe w warunkach dynamicznych zmian zawodów i specjalności. Uczeń – pracodawca – zawód – standard – zatrudnienie* [w:] *Edukacja na rynku pracy. Problemy poradnictwa zawodowego*, Warszawa.

Kuczera M. (2011), *The OECD International Survey of VET Systems*, OECD, Paris.

MEN (2010), *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego*, Warszawa.

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

MEN (2011), *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów*, Warszawa.

MEN (2011), *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród przedsiębiorców metodą wywiadów telefonicznych CATI*, Warszawa.

Mühlemann S., Schweri J., Winkelmann R., Wolter S. C. (2005), *A structural model of demand for apprentices*, „CESifo Working Paper”, No. 1417.

Mühlemann S., Schweri J., Winkelmann R., Wolter S. C. (2007), *An Empirical Analysis of the Decision to Train Apprentices*, *Labour*, „Review of Labour Economics and Industrial Relations”, Vol. 21, No. 3.

Neumark D., Washer W. (1995), *The effects of Minimum Wages on Teenage Employment and Enrolment: Evidence from Matched CPS Surveys*, „NBER Working Paper”, No. 5092.

Neumark D., Wascher W. (2006), *Minimum wage and employment: A review of evidence from the New Minimum Wage Research*, „NBER Working Paper”, No. 12663.

OECD (1998), *Employment Outlook*, Paris.

OECD (2010), *Learnig for Jobs*, Paris.

Ryan P. (2000), *The Institutional Requirements of Apprenticeship: Evidence from Smaller EU Countries*, „International Journal of Training and Development”, Vol. 4, No. 1.

Ryan P. (2001), *The School-to-Work Transition: A Cross-National Perspective*, „Journal of Economic Literature”, Vol. 39, No.1.

Smith, A., Billett S. (2005), *Getting Employers to Spend More on Training: Lessons from Overseas* [w:] Ball K. (red.) *Funding and Financing of Vocational Education and Training*, NCVER, Adelaide.

Quintini G., Martin J. P., Martin S. (2007), *The Changing Nature of the School-to-Work transition in OECD Countries*, „IZA Discussion Paper”, No. 2582.

Westergaard-Nielsen N., Rasmussen A. (1999), *The Impact of Subsidies on Apprenticeship Training*, Centre for Labour Market and Social Research, Aarhus.

Winkelmann R. (1996), *Employment Prospects and Skill Acquisition of Apprenticeship – Trained Workers in Germany*, „Industrial and Labour Relations Review”, Vol. 49, No. 4.

Wolter S. (2005), *Ländervergleich: Kosten der beruflichen Grundbildung. Schweizer Lehrlinge sind billiger als deutsche*, Panorama 2.

Wolter S., Weber B. (2005), *Bildungsrendite – ein zentraler ökonomischer Indikator des Bildungswesens*, „Die Volkswirtschaft”, No. 10.

Van der Velden R., Welter R., Wolbers M. (2001), *The Integration of Young People into the Labour market within the European Union: the Role of Institutional Settings*, „Research Centre for Education and the Labour Market Working Paper”, No. 7.

Wojciechowski W. (2011), *Determinanty uczestnictwa w szkoleniach zawodowych w województwie lubelskim* [w:] *Badania i analizy zapotrzebowania na miejsca pracy w kontekście wspierania potencjału eksportowego województwa lubelskiego*, PBS DGA, Ernst and Young.

Michał Raj

ROZDZIAŁ II

**Współpraca szkół prowadzących kształcenie
zawodowe z przedsiębiorstwami - regulacje prawne
według stanu prawnego na dzień 20 września 2011 r.**

Podstawa prawna:

1. *Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty* (Dz.U. z 2004 nr 256, poz. 2572);
2. *Kodeks Pracy* (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94);
3. *Rozporządzenie MENiS z dnia 9 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez publiczne szkoły i placówki* (Dz.U. nr 56, poz. 506);
4. *Rozporządzenie MEN z dnia 23 grudnia 2008 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół* (Dz.U. z 2009 r. nr 4, poz. 17);
5. *Rozporządzenie MENiS z dnia 12 lutego 2002 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych* (Dz.U. 2002 r. nr 15, poz. 142),
6. *Rozporządzenie MEN z dnia 8 czerwca 2009 r. w sprawie dopuszczania do użytku w szkole programów wychowania przedszkolnego i programów nauczania oraz dopuszczania do użytku szkolnego podręczników* (Dz.U. z 2009 r. nr 89, poz. 730),
7. *Rozporządzenie MEN z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu* (Dz.U. z 2010 r. nr 244, poz. 1626),
8. *Rozporządzenie MEN z dnia 30 kwietnia 2007 r. w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych* (Dz.U. z 2007 r. nr 83, poz. 562),
9. *Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania* (Dz.U. z 1996 r. nr 60, poz. 278),

10. Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2001 r. nr 142, poz. 1591),

11. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2009 r. nr 157, poz. 1240).

Współpraca między szkołą a przedsiębiorcą może być realizowana przede wszystkim poprzez wdrażanie w szkole innowacji pedagogicznych, prowadzenie praktycznej nauki zawodu czy wprowadzanie w szkole programów nauczania przewidujących taką współpracę. W niniejszym rozdziale omówione zostaną modele współpracy, procedury jej wdrażania, a także przedstawione zostaną konkretne propozycje możliwe do zrealizowania w ramach tych modeli współpracy.

Przedmiotem rozważań będzie również zagadnienie wprowadzania w szkole innowacji pedagogicznych, w ramach którego przedstawiona zostanie definicja innowacji, procedury wdrażania ich w szkołach, z podziałem na szczególne kompetencje i obowiązki poszczególnych organów szkoły. Poruszona zostanie kwestia praktycznej nauki zawodu, a także przedstawione zostaną dwie formy jej realizacji w szkole, tj. w formie praktyk zawodowych oraz zajęć praktycznych, wraz z komentarzem dotyczącym prawnych warunków przeprowadzania tych form kształcenia zawodowego w szkołach oraz przedstawiającym zasady współpracy szkół z przedsiębiorcami.

W dalszej kolejności omówione zostaną sposoby dopuszczania do użytku w szkołach programów nauczania. Zagadnienie to jest o tyle istotne z punktu widzenia współpracy z przedsiębiorcą, iż za ich pomocą możliwe jest wprowadzenie do szkół rozwiązań opierających się na takiej współpracy. Ponadto omówione zostaną sposoby finansowania współpracy szkół z przedsiębiorcami, którymi z punktu widzenia szkoły są dotacje oświatowe i dofinansowanie z funduszy strukturalnych.

Współpraca przedsiębiorcy ze szkołą podejmowana jest na mocy umów cywilnoprawnych, których zawieranie z punktu widzenia przedsiębiorcy nie jest obwarowane koniecznością spełnienia dodatkowych, szczególnych wymogów prawnych.

Inną formą umów są umowy o praktyczną naukę zawodu, których szczegółowe wymagania zostaną omówione w rozdziale poświęconym praktycznej nauce zawodu.

Poniżej przedstawione zostały szczegółowe rozwiązania prawne, które są podstawą nawiązywania współpracy szkoły z przedsiębiorcą oraz sposoby jej finansowania.

Współpraca szkoły z przedsiębiorcą, realizowana w oparciu o omówione niżej instytucje prawne, dokonuje się głównie poprzez organizowanie praktycznej nauki zawodu u pracodawców – przede wszystkim prywatnych przedsiębiorców oraz w zakładach rzemieślniczych – prowadzenie w szkole warsztatów przez pracowników przedsiębiorcy, wzajemną promocję, dofinansowanie szkoły przez przedsiębiorców, organizowanie dla uczniów szkół zawodowych wizyt badawczych w zakładzie przedsiębiorcy, zapewnianie absolwentom miejsc pracy. To tylko przykładowe wyliczenie, albowiem współpraca ta może być prowadzona swobodnie w granicach prawa.

Jednym, ze sposobów realizowania współpracy między szkołą a przedsiębiorcą jest kooperacja oparta na innowacji pedagogicznej. Szczegółowy tryb wprowadzania innowacji w szkole wskazany jest w *Rozporządzeniu MENiS z dnia 9 kwietnia 2002 r. w sprawie warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez publiczne szkoły i placówki* (Dz.U. z 2002 r. nr 56, poz. 506).

1.1 Definicja, rodzaje, założenia innowacji pedagogicznej

Innowacją pedagogiczną prowadzoną w publicznych szkołach są nowatorskie rozwiązania, mające na celu poprawę jakości pracy szkoły. Wyróżnione zostały 3 rodzaje innowacji, których kryterium klasyfikacji jest obszar działalności placówki oświatowej, której innowacja dotyczy. Innowacje dzielą się na:

- programowe – takie, których zmiany dotyczą programów zajęć edukacyjnych,
- organizacyjne – dotyczą zmiany organizacji kształcenia, wychowania lub opieki,
- metodyczne – dotyczą zmiany metod pracy dydaktycznej, wychowawczej lub opiekuńczej.

Określenia rodzaju innowacji dokonuje jej autor, kierując się własną oceną wprowadzanych zmian, i na tej podstawie zalicza innowację do któregoś z poszczególnych rodzajów.

Innowacja może obejmować swym zakresem wszystkie lub wybrane zajęcia edukacyjne, może być adresowana do całej szkoły, oddziału lub grupy.

Autor innowacji lub zespół autorski opracowuje opis zasad innowacji, obejmujący w szczególności:

- celowość prowadzenia innowacji,
- tematykę,

- sposób realizacji,
- zakres i założenia innowacji,
- czas trwania,
- zasady ewaluacji, z uwzględnieniem przewidywanych efektów innowacji,
- sposób ewaluacji.

Innowacje nie mogą naruszać:

- uprawnień ucznia do bezpłatnej nauki, wychowania i opieki (w zakresie ustalonym w ustawie o systemie oświaty);
- uprawnień ucznia do uzyskania wiadomości i umiejętności niezbędnych do ukończenia danego typu szkoły, wskazanych w podstawie programowej i programie nauczania (w zakresie ustalonym w: *Ustawie o systemie oświaty; Rozporządzeniu MEN w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół; w Rozporządzeniu MENiS w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych oraz w Rozporządzeniu MEN w sprawie dopuszczania do użytku w szkole programów wychowania przedszkolnego i programów nauczania oraz dopuszczania do użytku szkolnego podręczników*);
- warunków i sposobu przeprowadzania egzaminów i sprawdzianów (określonych w *Rozporządzeniu MEN w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych*).

Podkreślić należy, iż przy wprowadzaniu innowacji przewidującej zwiększenie liczby godzin zajęć edukacyjnych, poprzez rozszerzanie ramowego planu nauczania lub wprowadzenie dodatkowych zajęć, należy przestrzegać dopuszczalnej tygodniowej liczby godzin zajęć edukacyjnych, tj.:

- 35 godzin – w zasadniczej szkole zawodowej, trzyletnim liceum ogólnokształcącym, trzyletnim liceum profilowanym, dwuletnim uzupełniającym liceum ogólnokształcącym dla absolwentów zasadniczej szkoły zawodowej;

- 36 godzin – w czteroletnim technikum, trzyletnim technikum uzupełniającym dla absolwentów zasadniczej szkoły zawodowej i szkole policealnej o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku¹.

Decyzją organu prowadzącego szkołę można jednak zwiększyć powyższy limit o 3 godziny tygodniowo, a czas ten może zostać przeznaczony na dodatkowe zajęcia edukacyjne².

1.2 Procedura wdrażania innowacji

Opis zasad innowacji należy przedstawić radzie szkoły w celu uzyskania jej opinii. W szkołach, w których ze względu na specyfikę organizacji pracy i cele statutowe szkoły nie ma możliwości wyłonienia stałej reprezentacji rodziców lub uczniów i w konsekwencji brak jest rady szkoły, opinię wydaje rada pedagogiczna³.

Innowacje wymagające przyznania szkole dodatkowych środków budżetowych mogą być podjęte po wyrażeniu przez organ prowadzący szkołę pisemnej zgody na finansowanie planowanych działań. Zgodę organu prowadzącego winien uzyskać dyrektor szkoły. W przypadku, gdy organem prowadzącym szkołę jest jednostka samorządu terytorialnego, zgodę wyraża rada gminy⁴. W przypadku, gdy organem prowadzącym szkołę jest inna osoba prawna, zgodę wyraża zarząd, natomiast w przypadku, gdy organem prowadzącym jest osoba fizyczna, zgody udziela ta osoba.

Uchwałę w sprawie wprowadzenia innowacji w szkole podejmuje rada pedagogiczna. Uchwała w sprawie wprowadzenia innowacji może być podjęta po uzyskaniu:

- 1) zgody nauczycieli, którzy będą uczestniczyć w innowacji;
- 2) opinii rady szkoły lub w przypadku braku tego organu w szkole – opinii rady pedagogicznej;
- 3) pisemnej zgody autora lub zespołu autorskiego innowacji na jej prowadzenie w szkole, w przypadku gdy założenia innowacji nie były wcześniej opublikowane.

¹ §2 ust. 7 rozporządzenia MENiS w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych.

² §2 ust. 3 rozporządzenia MENiS w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych.

³ Art. 52 ustawy o systemie oświaty.

⁴ Art. 18 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym w zw. z art. 5c ustawy o systemie oświaty.

Wskazać należy, iż rada pedagogiczna nie jest zobligowana do powzięcia uchwały w sprawie wprowadzenia innowacji. Podjęcie tej uchwały jest decyzją uznaniową i uzależnione jest od oceny zasadności i celowości wprowadzenia innowacji.

W przypadku, gdy innowacja pedagogiczna narusza obowiązujące przepisy prawa oświatowego, dyrektor szkoły wstrzymuje wykonanie uchwały rady pedagogicznej⁵.

Uchwałę rady pedagogicznej w sprawie wprowadzenia innowacji dyrektor szkoły przekazuje kuratorowi oświaty i organowi prowadzącemu szkołę w terminie do dnia 31 marca roku poprzedzającego rok szkolny, w którym jest planowane rozpoczęcie innowacji, wraz z:

- 1) opisem jej zasad,
- 2) opinią rady szkoły lub rady pedagogicznej,
- 3) pisemną zgodą nauczycieli na udział w innowacji,
- 4) pisemną zgodą autora lub zespołu autorskiego innowacji, w przypadku gdy założenia innowacji nie były wcześniej opublikowane;
- 5) pisemną zgodą organu prowadzącego na finansowanie innowacji (w razie zaistnienia takiej potrzeby).

Dodać należy, iż niektóre kuratoria oświaty przewidują wymóg złożenia wraz z uchwałą rady pedagogicznej wewnętrznego aktu zwanego najczęściej „Kartą innowacji”. Kartę innowacji składa wraz z uchwałą rady pedagogicznej dyrektor szkoły.

W przypadku kontynuacji innowacji po roku jej trwania (np. w kolejnym roku szkolnym) lub po jej zakończeniu w przewidzianym terminie i dokonaniu ewaluacji, dyrektor przekazuje kuratorowi oświaty uchwałę rady pedagogicznej w sprawie kontynuacji innowacji pedagogicznej (ewentualnie wraz z „Kartą innowacji”).

Kurator oświaty dokonuje wpisu innowacji pedagogicznej do rejestru innowacji pedagogicznych po stwierdzeniu zgodności przesłanej dokumentacji z wymogami określonymi w *Rozporządzeniu MENiS w sprawie warunków prowadzenia działalności innowacyjnej i eksperymentalnej przez publiczne szkoły i placówki*.

⁵ Art. 41 ust. 3 w zw. z art. 41 ust. 1 pkt. 3 ustawy o systemie oświaty.

1.3 Dodatkowe regulacje

1. Rozpoczęcie innowacji jest możliwe po zapewnieniu przez szkołę odpowiednich warunków kadrowych i organizacyjnych, niezbędnych do realizacji planowanych działań innowacyjnych.
2. Rekrutacja do szkół lub oddziałów, w których jest prowadzona innowacja, odbywa się na zasadzie powszechnej dostępności.
3. Udział nauczycieli w innowacji jest dobrowolny.
4. Za spełnienie powyższych wymagań oraz uzyskanie stosownych dokumentów odpowiada dyrektor szkoły.

Kurator oświaty w trybie nadzoru pedagogicznego prowadzi kontrolę przebiegu wdrożonej innowacji pedagogicznej oraz jej zgodności z obowiązującymi przepisami prawa oświatowego, zwłaszcza pod kątem prowadzenia rekrutacji do szkół lub oddziałów na zasadzie powszechnej dostępności, a także przestrzegania uprawnień ucznia do bezpłatnej nauki, wychowania i opieki, uzyskania wiadomości i umiejętności niezbędnych do ukończenia danego typu szkoły oraz warunków i sposobu przeprowadzania egzaminów i sprawdzianów, określonych w odrębnych przepisach.

1.4 Współpraca z przedsiębiorcą

Współpraca z przedsiębiorcą odbywa się najczęściej w ramach innowacji programowej. Zasięg tej współpracy zależy od wprowadzonych zasad innowacji i kreatywności jej autora. Warunki tej współpracy określa umowa cywilnoprawna zawarta między szkołą a przedsiębiorcą. Współpraca ta może w szczególności polegać na:

- organizowaniu praktyk i staży dla uczniów w siedzibie przedsiębiorcy;
- organizowaniu szkoleń i kursów prowadzonych przez pracowników przedsiębiorcy;
- organizowaniu wizyt badawczych, które mają na celu prezentację organizacji pracy w przedsiębiorstwie.

Umowa może przewidywać także różne formy promocji obu stron, finansowanie przez przedsiębiorcę pomocy dydaktycznych dla danej szkoły itp.

Popularną formą prowadzenia współpracy między szkołą a przedsiębiorcą jest organizowanie w szkołach tzw. klas patronackich. Działanie takich klas zawsze oparte jest na wdrożonej innowacji pedagogicznej. Prowadzenie klas patronackich jest szczególnym rodzajem innowacji pedagogicznych, wyróżniającym się wzajemną promocją szkoły i przedsiębiorstwa, a także nastawionym na zapewnienie absolwentom miejsc pracy we współpracującej ze szkołą firmie. Nie jest to regułą, ponieważ zasady współpracy określa każdorazowo program danej innowacji, który w zasadzie ograniczony jest tylko pomysłowością jej autora (przy zachowaniu prawa ucznia do uzyskania wiadomości i umiejętności niezbędnych do ukończenia danego typu szkoły, wskazanych w podstawie programowej). Podkreślenia jednak wymaga fakt, iż klasy patronackie nie są odrębną formą innowacji pedagogicznej. Nazwa ta jest nazwą potoczną, która przyjęła się powszechnie dla określenia takiej innowacji pedagogicznej, w ramach której dana klasa działa pod patronatem konkretnego przedsiębiorcy, co najczęściej umożliwia uczniom podjęcie pracy u tego przedsiębiorcy po skończeniu nauki.

Praktyczna nauka zawodu jest ważnym uzupełnieniem kształcenia zawodowego. Uczniowie podczas praktyk otrzymują niezbędną wiedzę teoretyczną oraz wykonują prace w rzeczywistych warunkach pracy⁶.

2.1 Ogólne regulacje

Praktyczna nauka zawodu może być realizowana w drodze:

- zajęć praktycznych oraz
- praktyk zawodowych.

Praktycznej nauce zawodu podlegają uczniowie publicznych szkół ponadgimnazjalnych prowadzących kształcenie zawodowe. Praktyczna nauka zawodu uczniów organizowana jest przez szkołę i może odbywać się w:

- placówkach kształcenia ustawicznego,
- placówkach kształcenia praktycznego,
- warsztatach szkolnych,
- pracowniach szkolnych,
- u pracodawców,
- indywidualnych gospodarstwach rolnych.

Zakres wiadomości i umiejętności nabywanych przez uczniów na zajęciach praktycznych i praktykach zawodowych oraz wymiar godzin tych zajęć i praktyk określa program nauczania dla danego zawodu, dopuszczony do użytku w danej szkole przez dyrektora szkoły.

Dobowy wymiar godzin zajęć praktycznej nauki zawodu uczniów w wieku do lat 16 nie może przekraczać 6 godzin natomiast uczniów

⁶ Szczegółowe regulacje prawne dotyczące odbywania praktycznej nauki zawodu określone są w art. 70 i 70a ustawy o systemie oświaty, a także w Rozporządzeniu MEN z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z 2010 r. nr 244, poz. 1626) wydanym na podstawie delegacji ustawowej zawartej w art. 70 ust. 4 ustawy o systemie oświaty.

w wieku powyżej 16 lat – 8 godzin⁷. Jednakże w szczególnie uzasadnionych przypadkach dopuszcza się możliwość przedłużenia dobowego wymiaru godzin zajęć dla uczniów w wieku powyżej 18 lat, nie dłużej jednak niż do 12 godzin przy zachowaniu tygodniowego wymiaru godzin zajęć edukacyjnych, określonych w ramowym planie nauczania⁸. Przedłużenie dobowego wymiaru godzin zajęć praktycznej nauki zawodu jest możliwe tylko u tych pracodawców albo w tych indywidualnych gospodarstwach rolnych, gdzie przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynika z rodzaju pracy lub jej organizacji. Praktyczna nauka zawodu może być organizowana w systemie zmianowym, z tym że w przypadku uczniów w wieku poniżej 18 lat nie może wypadać w porze nocnej⁹.

Praktyczna nauka zawodu uczniów jest prowadzona:

- indywidualnie,
- w grupach.

Liczba uczniów w grupie powinna umożliwiać realizację programu nauczania danego zawodu wprowadzonego w szkole przez jej dyrektora. Planując liczebność grupy, powinno uwzględnić się specyfikę nauczanego zawodu, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, a także warunki lokalowe i techniczne w miejscu odbywania praktycznej nauki zawodu. Podziału uczniów na grupy dokonuje dyrektor szkoły w porozumieniu z podmiotem przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu.

2.2 Zajęcia praktyczne

„Zajęcia praktyczne organizuje się dla uczniów w celu opanowania przez nich umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie¹⁰”.

„Ogólną zasadą jest, iż zajęcia praktyczne prowadzą nauczyciele. Jednakże zajęcia praktyczne realizowane u pracodawców i w indywidualnych gospodarstwach rolnych mogą także prowadzić:

⁷ § 5 ust. 1 rozporządzenia MEN z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu.

⁸ § 5 ust. 2 tamże.

⁹ § 5 ust. 3 tamże.

¹⁰ § 4 ust. 2 tamże.

- 1) Instruktorzy praktycznej nauki zawodu będący pracownikami, dla których praca dydaktyczna i wychowawcza z uczniami stanowi podstawowe zajęcie i jest wykonywana w tygodniowym wymiarze godzin przewidzianym dla nauczycieli. Instruktorzy praktycznej nauki zawodu powinni posiadać kwalifikacje wymagane od nauczycieli, określone w *Rozporządzeniu MEN w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków*, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli.
- 2) Instruktorzy praktycznej nauki zawodu będący pracodawcami lub wyznaczonymi przez pracodawcę pracownikami albo osobami prowadzącymi indywidualne gospodarstwa rolne, dla których praca dydaktyczna i wychowawcza z uczniami nie stanowi podstawowego zajęcia lub jest wykonywana w tygodniowym wymiarze godzin niższym niż przewidziany dla nauczycieli, w ramach obowiązującego ich tygodniowego czasu pracy.

Instruktorzy praktycznej nauki zawodu, o których mowa w pkt. 2, powinni posiadać co najmniej:

- tytuł mistrza w zawodzie, którego będą nauczać, lub w zawodzie wchodzącym w zakres zawodu, którego będą nauczać i przygotowanie pedagogiczne wymagane od nauczycieli, określone w odrębnych przepisach, lub ukończony kurs pedagogiczny, organizowany na podstawie odrębnych przepisów, którego program został zatwierdzony przez kuratora oświaty i obejmował łącznie co najmniej 70 godzin zajęć z psychologii, pedagogiki i metodyki oraz 10 godzin praktyki metodycznej, albo ukończony przed dniem 6 stycznia 1993 r. kurs pedagogiczny uprawniający do pełnienia funkcji instruktora praktycznej nauki zawodu, z zastrzeżeniem ust. 5¹¹.

¹¹ § 10 tamże.

„Instruktorzy praktycznej nauki zawodu, o których mowa w ust. 2 pkt 2, niemający tytułu mistrza w zawodzie, powinni posiadać przygotowanie pedagogiczne lub ukończony kurs pedagogiczny, o których mowa w ust. 4, oraz:

- świadectwo ukończenia technikum, technikum uzupełniającego lub szkoły równorzędnej albo świadectwo ukończenia szkoły policealnej lub dyplom ukończenia szkoły pomaturalnej lub policealnej i tytuł zawodowy w zawodzie, którego będą nauczać, lub w zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będą nauczać, oraz co najmniej trzyletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać, lub
- świadectwo ukończenia liceum zawodowego i tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będą nauczać, oraz co najmniej czteroletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu tytułu zawodowego, lub
- świadectwo ukończenia liceum ogólnokształcącego, liceum technicznego, liceum profilowanego, uzupełniającego liceum ogólnokształcącego, technikum i technikum uzupełniającego, kształcących w innym zawodzie niż ten, którego będą nauczać, lub średniego studium zawodowego i tytuł robotnika wykwalifikowanego lub równorzędny w zawodzie, którego będą nauczać, oraz co najmniej sześćioletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu tytułu zawodowego, lub
- dyplom ukończenia studiów wyższych na kierunku (specjalności) odpowiednim dla zawodu, którego będą nauczać, oraz co najmniej trzyletni staż pracy w tym zawodzie nabyty po uzyskaniu dyplomu lub dyplom ukończenia studiów wyższych na innym kierunku (specjalności) oraz co najmniej sześćioletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać¹².

¹² § 10 ust. 5 tamże.

2.3 Praktyki zawodowe

„Praktyki zawodowe organizuje się dla uczniów w celu zastosowania i pogłębiania zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy”¹³.

„Praktyki zawodowe uczniów mogą być organizowane w czasie całego roku szkolnego, w tym również w okresie ferii letnich. W przypadku organizowania praktyk zawodowych w okresie ferii letnich odpowiedniemu skróceniu ulega czas trwania zajęć dydaktyczno-wychowawczych dla uczniów odbywających te praktyki”¹⁴.

„Praktyki zawodowe organizowane u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych są prowadzone pod kierunkiem opiekunów praktyk zawodowych, którymi mogą być:

- 1) pracodawcy,
- 2) wyznaczeni przez pracodawców pracownicy,
- 3) osoby prowadzące indywidualne gospodarstwa rolne”¹⁵.

Praktyki zawodowe organizowane w innych podmiotach niż wymienione w punkcie 1, 2 i 3 są prowadzone pod kierunkiem nauczycieli.

„Pracodawca, u którego jest organizowana praktyka zawodowa uczniów, może zwolnić częściowo lub całkowicie opiekuna praktyk zawodowych od świadczenia pracy wynikającej z umowy o pracę ze względu na specyfikę działalności prowadzonej przez pracodawcę lub liczbę uczniów odbywających praktykę zawodową. Za czas częściowego lub całkowitego zwolnienia od świadczenia pracy opiekunowi praktyk zawodowych przysługuje wynagrodzenie miesięczne obliczone jak za urlop wypoczynkowy”¹⁶.

„W przypadku gdy opiekun praktyk zawodowych nie został zwolniony od świadczenia pracy, pracodawca ustala i wypłaca opiekunowi praktyk zawodowych dodatek szkoleniowy w wysokości nie niższej niż 10% przeciętnego wynagrodzenia”¹⁷.

¹³ § 4 ust. 3 tamże.

¹⁴ § 4 ust. 4 i 5 tamże.

¹⁵ § 11 tamże.

¹⁶ § 12 ust. 1 tamże.

¹⁷ § 12 ust. 2 tamże.

„Opiekun praktyk zawodowych może otrzymać od pracodawcy za okres prowadzenia praktyk zawodowych premię w wysokości nie niższej niż 10% przeciętnego wynagrodzenia”¹⁸.

2.4 Umowa o praktyczną naukę zawodu

„Umowę o praktyczną naukę zawodu organizowaną poza daną szkołą zawiera dyrektor szkoły z podmiotem przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu.

Umowę zawiera się w terminie umożliwiającym realizację programu praktycznej nauki zawodu.

Umowa określa:

- 1) nazwę i adres podmiotu przyjmującego uczniów na praktyczną naukę zawodu oraz miejsce jej odbywania;
- 2) nazwę i adres szkoły kierującej uczniami na praktyczną naukę zawodu;
- 3) zawód, w którym prowadzona będzie praktyczna nauka zawodu;
- 4) listę uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu, z podziałem na grupy;
- 5) formę praktycznej nauki zawodu (zajęcia praktyczne lub praktykę zawodową) i jej zakres;
- 6) terminy rozpoczęcia i zakończenia praktycznej nauki zawodu;
- 7) prawa i obowiązki stron umowy, ze szczególnym uwzględnieniem praw i obowiązków dotyczących szkoły;
- 8) sposób ponoszenia przez strony umowy kosztów realizacji praktycznej nauki zawodu wraz z kalkulacją tych kosztów;
- 9) dodatkowe ustalenia stron umowy związane z odbywaniem praktycznej nauki zawodu.

Do umowy dołącza się program nauczania dla danego zawodu dopuszczony do użytku w danej szkole przez dyrektora szkoły”¹⁹.

¹⁸ § 12 ust. 3 tamże.

¹⁹ § 7 tamże.

2.5 Obowiązki szkoły

„Szkoła kierująca uczniów na praktyczną naukę zawodu:

- 1) nadzoruje realizację programu praktycznej nauki zawodu;
- 2) współpracuje z podmiotem przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu (przedsiębiorcą);
- 3) zapewnia ubezpieczenie uczniów od następstw nieszczęśliwych wypadków;
- 4) akceptuje wyznaczonych instruktorów praktycznej nauki zawodu i opiekunów praktyk zawodowych lub wyznacza do prowadzenia praktycznej nauki zawodu nauczycieli praktycznej nauki zawodu;
- 5) zwraca uczniom odbywającym praktyczną naukę zawodu w miejscowościach poza ich miejscem zamieszkania i poza siedzibą szkoły, mającym możliwość codziennego powrotu do miejsca zamieszkania lub siedziby szkoły, równowartość kosztów przejazdów środkami komunikacji publicznej, z uwzględnieniem ulg przysługujących uczniom;
- 6) zapewnia uczniom odbywającym praktyczną naukę zawodu w miejscowościach poza siedzibą szkoły, do których codzienny dojazd nie jest możliwy, nieodpłatne zakwaterowanie i opiekę oraz ryczałt na wyżywienie w wysokości nie niższej niż 40% diety przysługującej pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju;
- 7) przygotowuje kalkulację ponoszonych przez szkołę kosztów realizacji praktycznej nauki zawodu, w ramach przyznanych przez organ prowadzący środków finansowych²⁰.

2.6 Obowiązki podmiotu przyjmującego (przedsiębiorcy)

„Podmioty przyjmujące uczniów na praktyczną naukę zawodu:

- 1) zapewniają warunki materialne do realizacji praktycznej nauki zawodu, a w szczególności:

- a) stanowiska szkoleniowe wyposażone w niezbędne urządzenia, sprzęt, narzędzia, materiały i dokumentację techniczną, uwzględniające wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - b) odzież, obuwie robocze i środki ochrony indywidualnej oraz środki higieny osobistej przysługujące pracownikom na danym stanowisku pracy,
 - c) pomieszczenia do przechowywania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej,
 - d) nieodpłatne posiłki profilaktyczne i napoje przysługujące pracownikom na danym stanowisku pracy, zgodnie z przepisami w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów,
 - e) dostęp do urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz pomieszczeń socjalno-bytowych;
- 2) wyznaczają odpowiednio nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz opiekunów praktyk zawodowych;
 - 3) zapoznają uczniów z organizacją pracy, regulaminem pracy, w szczególności w zakresie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy, oraz z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - 4) nadzorują przebieg praktycznej nauki zawodu;
 - 5) sporządzają, w razie wypadku podczas praktycznej nauki zawodu, dokumentację powypadkową;
 - 6) współpracują ze szkołą;
 - 7) powiadamiają szkołę o naruszeniu przez ucznia regulaminu pracy;
 - 8) zapewniają uczniom odbywającym praktykę zawodową na statkach morskich i śródlądowych dietę na zasadach uzgodnionych z armatorem;
 - 9) zapewniają uczniom odbywającym praktykę zawodową na statkach morskich i śródlądowych, wykreutowanym ze statku za granicą wskutek wypadku lub choroby, świadczenia na zasadach określonych dla załóg tych statków²¹.

²⁰ § 8 ust. 1 tamże.

²¹ § 8 ust. 2 tamże.

2.7 Obowiązki organu prowadzącego

„Organy prowadzące szkoły, które organizują praktyczną naukę zawodu poza szkołą, zapewniają środki finansowe umożliwiające uczniom odbycie praktycznej nauki zawodu.

Środki finansowe są przeznaczone na:

- 1) refundowanie pracodawcom wynagrodzenia instruktorów praktycznej nauki zawodu prowadzących zajęcia praktyczne z uczniami – do wysokości minimalnej stawki wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela kontraktowego posiadającego dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego, która od 1 września 2011 r. wynosi 1 736 zł²²;
- 2) refundowanie pracodawcom dodatku szkoleniowego dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, prowadzących zajęcia praktyczne z uczniami – w wysokości nie niższej niż 10% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Dodatek szkoleniowy ustala i wypłaca pracodawca;
- 3) refundowanie pracodawcom kosztów odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, niezbędnych na danym stanowisku szkoleniowym, przydzielonych uczniom na okres zajęć praktycznych prowadzonych u pracodawcy w danym roku szkolnym – do wysokości 20% przeciętnego wynagrodzenia.²³”

2.8 Uczniowie pracownicy młodociani

Uczniowie zasadniczych szkół zawodowych mogą odbywać praktyczną naukę zawodu, świadcząc pracę u pracodawcy, który zawarł z nimi umowę o pracę w celu ich zawodowego przygotowania. Osoby takie, ze względu na *de facto* podwójny status, noszą miano uczniów-pracowników młodocianych, a i ich sytuacja

²² Rozporządzenie MENIS z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzania za pracę w dniu wolnym od pracy.

²³ § 9 tamże.

prawna została uregulowana odrębnie, inaczej niż wobec pozostałych uczniów, albowiem stosuje się w stosunku do nich zarówno przepisy prawa pracy, jak i przepisy prawa oświatowego.

Młodocianym jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie przekroczyła 18 lat, przy czym zatrudniać można tylko tych młodocianych, którzy ukończyli co najmniej gimnazjum oraz przedstawią świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża ich zdrowiu. Zakazane jest natomiast zatrudnianie młodocianych przy pracach wzbronionych młodocianym, a także w porze nocnej. Młodociany, pracując u pracodawcy, realizuje program nauczania dopuszczony do użytku szkolnego, uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodzie występującym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego. Pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia.

„Przygotowanie zawodowe młodocianych może prowadzić:

- 1) pracodawca, w tym pracodawca będący rzemieślnikiem;
- 2) osoba prowadząca zakład pracy w imieniu pracodawcy;
- 3) osoba zatrudniona u pracodawcy – pod warunkiem posiadania kwalifikacji wymaganych od instruktorów praktycznej nauki zawodu, wskazanych powyżej²⁴.

„Pracodawca jest obowiązany zawrzeć z młodocianym na piśmie umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego²⁵.

„Umowa powinna określać w szczególności:

- 1) rodzaj przygotowania zawodowego;
- 2) miejsce i czas trwania odbywania przygotowania zawodowego, z zastrzeżeniem, iż nauka zawodu nie może trwać krócej niż 24 miesiące i dłużej niż 36 miesięcy [...],
- 4) wysokość wynagrodzenia²⁶.

Umowę o pracę z pracownikiem młodocianym można rozwiązać tylko w następujących przypadkach:

²⁴ § 2 ust. 1 rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania.

²⁵ § 3 tamże.

²⁶ Art. 105 § 1 Kodeksu Pracy.

- 1) niewypełnienia przez młodocianego obowiązków wynikających z umowy o pracę lub obowiązku dokształcania się, pomimo stosowania wobec niego środków wychowawczych;
- 2) ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy;
- 3) reorganizacji zakładu pracy uniemożliwiającej kontynuowanie przygotowania zawodowego;
- 4) stwierdzenia nieprzydatności młodocianego do pracy, w zakresie której odbywa przygotowanie zawodowe.

„O zawarciu umowy pracodawca zawiadamia wójta (burmistrza, prezydenta miasta) właściwego ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego, a w przypadku pracodawcy będącego rzemieślnikiem – również izbę rzemieślniczą właściwą ze względu na siedzibę rzemieślnika”²⁷.

²⁷ § 3 rozporządzenia w sprawie przygotowania zawodowego..., dz. cyt.

Szkolny program nauczania może proponować rozwiązania opierające się na współpracy szkoły z przedsiębiorcą przy zachowaniu ustawowych warunków wprowadzania i dopuszczania do użytku programu w szkole. Formą współpracy z przedsiębiorcą opartą na programie nauczania mogą być praktyki zawodowe, prowadzenie zajęć przez pracowników określonego przedsiębiorstwa itp., w zależności od pomysłowości autora programu nauczania.

Programy nauczania opracowane przez nauczyciela bądź nauczycieli muszą spełnić poniższe kryteria, aby mogły zostać wprowadzone do szkół. Program nauczania może obejmować wszystkie przedmioty związane z edukacją realizowaną w szkole danego typu i szczebla, ale może również dotyczyć tylko jednego przedmiotu kształcenia. Ponadto może obejmować współpracę między szkołą a przedsiębiorcą na różnych płaszczyznach. Ważne jest, aby przestrzegać podstaw programowych przy planowaniu takiej współpracy.

„Dopuszczone do użytku w danej szkole programy nauczania stanowią szkolny zestaw programów nauczania. Dyrektor szkoły jest odpowiedzialny za uwzględnienie w szkolnym zestawie programów nauczania podstawy programowej kształcenia ogólnego i dodatkowo:

- w przypadku szkoły prowadzącej kształcenie w zawodach – także podstawy programowej kształcenia w zawodzie;
- w przypadku kształcenia w profilach kształcenia ogólnozawodowego – także podstawy programowej kształcenia w profilu kształcenia ogólnozawodowego”²⁸.

²⁸ § 5 rozporządzenia MENiS w sprawie dopuszczania do użytku szkolnego programów wychowania przedszkolnego, programów nauczania i podręczników.

3.1 Procedura wprowadzania w szkole programów nauczania

„Dyrektor szkoły, na wniosek nauczyciela lub nauczycieli, dopuszcza do użytku w danej szkole:

- 1) program nauczania dla zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego (program nauczania ogólnego),
- 2) program nauczania dla zawodu,
- 3) program nauczania dla profilu kształcenia ogólnozawodowego (program nauczania dla profilu)²⁹.

„Nauczyciel może zaproponować program nauczania ogólnego, program nauczania dla zawodu albo program nauczania dla profilu opracowany samodzielnie lub we współpracy z innymi nauczycielami. Nauczyciel może również zaproponować program opracowany przez innego autora (autorów) lub program opracowany przez innego autora (autorów) wraz z dokonanymi zmianami. Zaproponowany przez nauczyciela program nauczania powinien być dostosowany do potrzeb i możliwości uczniów, dla których jest przeznaczony³⁰.

„Dyrektor szkoły, po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej, dopuszcza do użytku w danej szkole zaproponowany przez nauczyciela program nauczania³¹. Podkreślić należy, iż rada pedagogiczna powinna zaopiniować oddzielnie każdy z programów przedstawionych przez dyrektora, a zaproponowanych przez nauczyciela. Dopiero zaopiniowany program dyrektor swoją decyzją dopuszcza do użytku w szkole. Opinia rady pedagogicznej w tej sprawie jest konieczna, ale jest tylko opinią pomocniczą. Oznacza to, że brak opinii pozytywnej nie musi stanowić przeszkody w dopuszczeniu programu. Przepisy nie określają terminu dopuszczenia do użytku programów nauczania, czy też szkolnego zestawu programów nauczania, pozostawiając wybór końcowego terminu szkole, jednakże należy pamiętać, iż termin ten, ze względów praktycznych, powinien przypadać na dzień przed rozpoczęciem roku szkolnego.

²⁹ § 2 ust. 2 tamże.

³⁰ § 2 ust. 3 tamże.

³¹ § 5 ust. 3 tamże.

3.2 Program nauczania dla zawodu i program nauczania dla profilu

„Program nauczania dla zawodu oraz program nauczania dla profilu może być dopuszczony do użytku w danej szkole, jeżeli:

- 1) stanowi zbiór usystematyzowanych, celowych układów umiejętności i treści nauczania, ujętych w podstawie programowej kształcenia w zawodzie albo w podstawie programowej kształcenia w profilu kształcenia ogólnozawodowego, określonych odpowiednio w przepisach w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach, wskazanych w rozporządzeniach dotyczących podstaw programowych kształcenia w odpowiednich zawodach oraz w *Rozporządzeniu MENiS z dnia 26 lutego 2002 w sprawie podstawy programowej kształcenia w profilach kształcenia ogólnozawodowego, wraz ze wskazówkami dotyczącymi realizacji procesu kształcenia i oceniania osiągnięć edukacyjnych ucznia*;
- 2) zawiera:
 - a) programy nauczania poszczególnych przedmiotów zawodowych, bloków tematycznych, modułów lub innych układów treści, obejmujące:
 - szczegółowe cele kształcenia określające wiadomości i umiejętności, które powinny być opanowane przez ucznia,
 - treści kształcenia w formie haseł programowych, powiązane ze szczegółowymi celami kształcenia,
 - wskazówki metodyczne dotyczące realizacji programu,
 - propozycje kryteriów oceny i metod sprawdzania osiągnięć ucznia,
 - b) propozycje planu lub planów nauczania dla zawodu albo profilu kształcenia ogólnozawodowego opracowane na podstawie ramowych planów nauczania³²,

³² Określonych w rozporządzeniu MENiS z dnia 12 lutego 2002 r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych.

3) jest poprawny pod względem merytorycznym i dydaktycznym³³.

Wskazać należy, iż program nauczania dla zawodu może uwzględniać umiejętności i treści specjalizacji w zawodzie, jeżeli podstawa programowa kształcenia w zawodzie przewiduje możliwość wprowadzenia specjalizacji.

Przed dopuszczeniem programu nauczania dla zawodu albo programu nauczania dla profilu do użytku w danej szkole, dyrektor szkoły może zasięgnąć opinii:

- 1) zespołu nauczycieli przedmiotów zawodowych właściwych dla danego zawodu lub profilu kształcenia ogólnozawodowego lub
- 2) konsultanta lub doradcy metodycznego, lub
- 3) specjalistów z zakresu danego zawodu lub profilu kształcenia ogólnozawodowego, w szczególności pracodawców, przedstawicieli stowarzyszeń zawodowych i pracowników naukowych³⁴.

Przedmiotowa opinia zawiera w szczególności ocenę zgodności programu nauczania dla zawodu albo programu nauczania dla profilu z podstawą programową kształcenia w zawodzie albo podstawą programową kształcenia w profilu kształcenia ogólnozawodowego.

3.3 Współpraca z przedsiębiorcą

Współpraca z przedsiębiorcą realizuje się przede wszystkim poprzez prowadzenie praktycznej nauki zawodu, która może być wdrożona w ramach prowadzonej specjalizacji w zawodzie pod warunkiem, iż możliwość wprowadzenia specjalizacji przewiduje podstawa programowa kształcenia w danym zawodzie oraz program nauczania. Wyboru specjalizacji dokonuje dyrektor szkoły po zasięgnięciu opinii rady pedagogicznej. Maksymalny wymiar godzin przeznaczonych na realizację zajęć z zakresu specjalizacji

określa podstawa programowa w każdym zawodzie. Podstawy programowe dla kształcenia w danych zawodach wskazują minimalną ilość godzin dla bloków programowych. Podane są one w procentach w stosunku do ogólnej puli godzin zajęć. W wielu przypadkach ustawodawca zarezerwował część godzin na prowadzenie zajęć specjalizujących, które proponowane są przez autorów programów nauczania w celu dostosowania kształcenia dla potrzeb rynku pracy. Zajęcia te mogą być zajęciami teoretycznymi lub praktycznymi. Autor programu nauczania może przewidzieć możliwość odbycia dodatkowej liczby godzin z praktycznej nauki zawodu, prowadzenie dodatkowych zajęć teoretycznych przez pracowników przedsiębiorcy, organizowanie wizyt badawczych oraz inne formy kształcenia. Szczegóły współpracy regulowane są zapisami umowy cywilnoprawnej zawieranej między szkołą a przedsiębiorcą.

³³ § 5 ust. 1 rozporządzenia MENiS w sprawie dopuszczania do użytku szkolnego programów..., dz. cyt.

³⁴ § 5 ust. 3 rozporządzenia MENiS w sprawie dopuszczania do użytku szkolnego programów..., dz. cyt.

4.

Dofinansowanie współpracy z przedsiębiorcą

Działania prowadzone w ramach współpracy szkoły z przedsiębiorcą dofinansowywane są przede wszystkim z dotacji udzielanych szkole przez jednostki samorządu terytorialnego oraz z funduszy strukturalnych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

4.1 Dotacje

Dofinansowanie działalności szkoły najczęściej odbywa się w ramach dotacji oświatowych udzielanych szkole z budżetu jednostki samorządu terytorialnego. Dotacje te są przeznaczone na realizację zadań szkoły w zakresie kształcenia, wychowania i opieki, w tym profilaktyki społecznej.

Dotacje mogą być przeznaczone na pokrycie kosztów związanych ze współpracą z przedsiębiorcą, w szczególności: pokrywanie kosztów wynagrodzeń osób prowadzących zajęcia z uczniami, wydatki związane z prowadzeniem praktyk zawodowych i zajęć praktycznych, w tym przeznaczone na zakup sprzętu oraz wszelkie inne tej współpracy, które mogą być traktowane jako wydatki w zakresie kształcenia, o ile zgodne są z podstawą programową kształcenia w danym zawodzie.

Dotacje mogą być wykorzystane wyłącznie na pokrycie wydatków bieżących szkoły. W tym miejscu wskazać należy, iż mimo że w ustawie nie jest to sformułowane wprost, w doktrynie oraz w orzecznictwie przyjęło się, iż chodzi o wydatki bieżące zdefiniowane w ustawie o finansach publicznych. Dotacja w określonej wysokości przysługuje na każdego ucznia szkoły i udzielana jest na okres roku kalendarzowego. Przekazywana jest w 12 częściach na rachunek bankowy szkoły³⁵.

³⁵ Art. 90 ustawy o systemie oświaty.

„Wysokość dotacji otrzymywanej przez szkołę w przeliczeniu na jednego ucznia różni się w zależności od typu szkoły. W szkołach:

- 1) publicznych przysługują na każdego ucznia dotacje z budżetu jednostki samorządu terytorialnego w wysokości równej wydatkom bieżącym przewidzianym na jednego ucznia w szkołach tego samego typu i rodzaju prowadzonych przez tę jednostkę, nie niższej jednak niż kwota przewidziana na jednego ucznia szkoły danego typu i rodzaju w części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego. W przypadku nieprowadzenia przez jednostkę samorządu terytorialnego szkoły tego samego typu i rodzaju podstawą ustalenia wysokości dotacji jest kwota przewidziana na jednego ucznia szkoły publicznej danego typu i rodzaju w części oświatowej subwencji ogólnej dla jednostek samorządu terytorialnego;
- 2) niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych, w których realizowany jest obowiązek szkolny lub obowiązek nauki, przysługują na każdego ucznia dotacje w wysokości nie niższej niż kwota przewidziana na jednego ucznia danego typu i rodzaju szkoły w części oświatowej subwencji ogólnej otrzymywanej przez jednostkę samorządu terytorialnego;
- 3) niepublicznych o uprawnieniach szkół publicznych przysługują na każdego ucznia w wysokości nie niższej niż 50% ustalonych w budżecie odpowiednio danej gminy lub powiatu wydatków bieżących ponoszonych w szkołach publicznych tego samego typu i rodzaju w przeliczeniu na jednego ucznia³⁶.

Wysokość dotacji udzielonej szkole w każdym miesiącu stanowi iloczyn wysokości dotacji przeznaczonej na ucznia i liczby uczniów w danej szkole.

Warunkiem koniecznym udzielenia dotacji szkole, przewidzianym przez ustawę o systemie oświaty, jest złożenie przez organ prowadzący szkoły organowi właściwemu do udzielania dotacji deklaracji określającej przewidywaną liczbę uczniów nie później niż do 30 września roku poprzedzającego rok udzielania dotacji.

³⁶ Tamże.

Na podstawie ustawy o systemie oświaty samorządy wydają akty prawa miejscowego, które mają określić szczegółowy tryb udzielania i rozliczania dotacji oraz tryb i zakres kontroli prawidłowości ich wykorzystywania, uwzględniając w szczególności podstawy obliczania dotacji, zakres danych, które powinny być zawarte we wniosku o udzielenie dotacji i w rozliczeniu jej wykorzystania, oraz termin i sposób rozliczenia dotacji.

W związku z tym tryb udzielania, rozliczania i kontroli dotacji może być różny, w zależności od jednostki samorządu terytorialnego, w obrębie której działa szkoła. W przypadku, gdy organ prowadzący znajduje się w miejscowości innej niż szkoła, decyduje miejsce lokalizacji szkoły. Przepisy te jednak nie mogą pozostawać w sprzeczności z zasadami przewidzianymi przez ustawę o systemie oświaty. Przede wszystkim uchwały nie mogą wprowadzać dodatkowych ograniczeń bądź warunków udzielenia dotacji szkole.

Należy jednak pamiętać, iż w zakresie udzielonych dotacji, oprócz przepisów ustawy o systemie oświaty oraz uchwał organów stanowiących jednostek samorządu terytorialnego, zastosowanie znajduje także ustawa o finansach publicznych³⁷, zwłaszcza w zakresie rozliczenia dotacji. Zgodnie z art. 252 *Ustawy o finansach publicznych* (Dz.U z 2009 r. nr 157, poz. 1240) dotacje udzielone z budżetu jednostki samorządu terytorialnego:

- 1) wykorzystane niezgodnie z przeznaczeniem,
- 2) pobrane nienależnie lub w nadmiernej wysokości – podlegają zwrotowi do budżetu wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych, w ciągu 15 dni od dnia stwierdzenia okoliczności będącej podstawą zwrotu.

W praktyce najczęściej okoliczność ta stwierdzana jest po przeprowadzeniu przez wydział edukacji urzędu miasta (gminy, powiatu) kontroli wydatkowania dotacji w drodze decyzji administracyjnej nakazującej jej zwrot.

³⁷ Ustawa z dnia 30 czerwca 2005 r. o finansach publicznych (Dz.U. z 2005 roku nr 249, poz. 2104 ze zm.).

Zgodnie z definicją legalną zawartą w Ustawie dotacjami pobranymi w nadmiernej wysokości są dotacje otrzymane z budżetu jednostki samorządu terytorialnego w wysokości wyższej niż określona w odrębnych przepisach, natomiast dotacjami nienależnymi są dotacje udzielone bez podstawy prawnej.

Zwrotowi do budżetu jednostki samorządu terytorialnego podlega ta część dotacji, która została wykorzystana niezgodnie z przeznaczeniem, nienależnie udzielona lub pobrana w nadmiernej wysokości.

W zakresie dotacji oświatowych podstawą zwrotu jest wykorzystanie dotacji niezgodnie z przeznaczeniem, czyli na cel inny niż dofinansowanie realizacji zadań szkoły lub placówki w zakresie kształcenia, wychowania i opieki, w tym profilaktyki społecznej, bądź podstawą zwrotu jest pobranie dotacji w nadmiernej wysokości wynikające przede wszystkim z zawyżenia liczby uczniów wykazywanych w miesięcznych sprawozdaniach.

Kontrola wykorzystania dotacji opiera się na kontroli dokumentacji księgowej szkoły oraz kontroli dokumentów przebiegu nauczania.

4.2 Program Operacyjny Kapitał Ludzki³⁸

Program Operacyjny Kapitał Ludzki jest programem współfinansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego. Pozwala on na sfinansowanie lub dofinansowanie działalności związanej między innymi z oświatą i kształceniem, a co za tym idzie różnych form współpracy szkoły z przedsiębiorcą. W ramach tego programu beneficjent tworzy program rozwojowy szkoły (projekt konkursowy) z uwzględnieniem celów, które chciałby osiągnąć, oraz wskazaniem środków i działań, dzięki którym cel ten zostanie osiągnięty. Program rozwojowy szkoły może dotyczyć działalności szkoły w szerokim ujęciu – od kształcenia w szkole z zachowaniem wymogów przewidzianych zwłaszcza w podstawach programowych po działania mające na celu aktywizację zawodową uczniów, promocję szkoły i przedsiębiorcy, wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań do pracy szkoły, organizowanie

³⁸ Zob. www.funduszeuropejskie.gov.pl; www.men.gov.pl; www.efs.gov.pl; www.kapitalludzki.gov.pl; www.funduszeuropejskie.gov.pl; www.pokl.lodzkie.pl.

zajęć pozalekcyjnych mających na celu pogłębianie zainteresowań związanych z konkretnym zawodem i wiele innych. Tematyka programu rozwojowego musi nawiązywać do tematyki konkursu, który aktualnie jest realizowany. Tylko projekt, który wygra konkurs, uzyska dofinansowanie, ale jest o co walczyć, bowiem środki finansowe pochodzące z funduszy unijnych są bardzo wysokie. Poniżej został pokrótce opisany system uzyskiwania funduszy z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL), a także podano wskazówki sugerujące, który system będzie najwłaściwszy dla danej szkoły, oraz praktyczne podpowiedzi, gdzie szukać informacji na temat konkursów.

PO KL składa się z 10 priorytetów, te zaś z kolei dzielą się na działania i poddziałania.

„PO KL w zakresie oświaty realizowany jest przez dwa priorytety, tj.:

- Priorytet III – Wysoka jakość systemu oświaty;
- Priorytet IX – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach.

PO KL ma złożoną strukturę. Przyjęto podział na dwa komponenty:

- centralny, w którym realizowane są głównie projekty o znaczeniu systemowym i strategicznym, zaliczamy do niego priorytet III;
- regionalny, w którym istnieje możliwość realizacji projektów wspierających poszczególne osoby oraz instytucje, zaliczamy do niego priorytet IX.

Za wdrażanie poszczególnych priorytetów odpowiadają Instytucje Pośredniczące (IP). W przypadku komponentu centralnego funkcję tę pełnią właściwe merytorycznie ministerstwa, czyli w tym przypadku Ministerstwo Edukacji Narodowej. W komponentie regionalnym zadania IP pełni samorząd województwa, który może je powierzyć różnym instytucjom (np. departamentowi w Urzędzie Marszałkowskim czy też Wojewódzkiemu Urzędowi Pracy).

W PO KL istnieje możliwość realizacji projektów:

- systemowych – realizowanych przez wskazane podmioty, wykonujące swoje zadania określone najczęściej ustawowo. Beneficjentem systemowym może być więc w szczególności wskazana jednostka lub komórka organizacyjna (np. departament) danej instytucji lub urzędu.
- konkursowych – wybranych do realizacji w drodze konkursu. Beneficjentem mogą być osoby prawne, osoby fizyczne, instytucje, stowarzyszenia, a przede wszystkim szkoły. Szczegółowy krąg beneficjentów określają zasady konkursu³⁹.

4.2.1 Priorytet III – wysoka jakość systemu oświaty

„Priorytet ten jest wdrażany na poziomie centralnym. Projekty realizowane w jego ramach koncentrują się na podwyższaniu jakości funkcjonowania oświaty, głównie poprzez wprowadzanie niezbędnych rozwiązań systemowych oraz wspierających system oświaty, takich jak: wykorzystanie badań edukacyjnych w procesie kształcenia do potrzeb rynku pracy, doskonalenie podstaw programowych, rozwój innowacyjnych programów nauczania, pilotażowe wdrażanie innowacyjnych metod kształcenia, ponadregionalne programy rozwijania kompetencji kluczowych uczniów, wsparcie kadr systemu oświaty, modernizacja istniejących i rozwój nowych form kształcenia nauczycieli (w tym innowacyjnych form doskonalenia nauczycieli w przedsiębiorstwach), rozwój systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego, rozwój kształcenia ustawicznego, opracowanie i wdrożenie Krajowych Ram Kwalifikacji oraz Krajowego Systemu Kwalifikacji, który m.in. ułatwi potwierdzanie zdobytych kwalifikacji. Wszystkie projekty realizowane w ramach Priorytetu III Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki służą podniesieniu jakości kształcenia oraz optymalnemu dostosowaniu oferty edukacyjnej do potrzeb krajowego i międzynarodowego rynku pracy. W ramach tego

³⁹ Jas M., Łyskak K. (2009), *Poradnik beneficjenta. Fundusze unijne dla oświaty*, MEN, Departament Funduszy Strukturalnych [online], Warszawa [dostęp: 19.09.2011], s. 59. Dostępny w internecie: http://efs.dolnyslask.pl/fileadmin/user_upload/upload/jakbudowacprogramyrozwojowe.pdf.

Priorytetu finansowane są projekty zarówno systemowe, jak i konkursowe⁴⁰.

4.2.2 Priorytet IX – rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach

Najwięcej możliwości finansowania programów rozwojowych szkół znaleźć można w ramach Priorytetu IX. Priorytet ten jest wdrażany regionalnie przez samorzady poszczególnych województw. Wsparcie w ramach tego Priorytetu kierowane jest do osób i placówek realizujących proces kształcenia, a jego zasadniczy cel to stworzenie równych szans w dostępie do edukacji dla osób, które napotykają w tym zakresie trudności. W ramach tego priorytetu realizowane są projekty konkursowe. W okresie rozliczeniowym 2007–2013 w ramach tego priorytetu realizowane są następujące działania:

1. „Działanie 9.1 Wyrównywanie szans edukacyjnych i zapewnienie wysokiej jakości usług edukacyjnych świadczonych w systemie oświaty;
 - Poddziałanie 9.1.1 Zmniejszanie nierówności w stopniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej,
 - Poddziałanie 9.1.2 Wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów z grup o utrudnionym dostępie do edukacji oraz zmniejszanie różnic w jakości usług edukacyjnych,
 - Poddziałanie 9.1.3 Pomoc stypendialna dla uczniów szczególnie uzdolnionych;
2. Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego;
3. Działanie 9.3 Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego;
4. Działanie 9.4 Osiągnięcie wysoko wykwalifikowanych kadr systemu oświaty;

⁴⁰ Tamże, s. 47.

5. Działanie 9.5 Wsparcie oddolnych inicjatyw edukacyjnych na obszarach wiejskich⁴¹.

4.2.3 Priorytet IX. Działanie 9.2 – podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego

„Współpraca szkół z przedsiębiorcami opiera się przede wszystkim na Działaniu 9.2 – podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Celem tego działania jest wzmocnienie atrakcyjności i podniesienie jakości oferty edukacyjnej szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe, służące podniesieniu zdolności uczniów do przyszłego zatrudnienia. W ramach tego działania finansowane są kompleksowe programy rozwojowe szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe.

Wsparciem finansowym objęte są przede wszystkim programy rozwojowe szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe ukierunkowane na zmniejszenie dysproporcji w osiągnięciach uczniów w trakcie procesu kształcenia oraz podnoszenie jakości procesu kształcenia, w szczególności obejmujące:

- dodatkowe zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze oraz specjalistyczne służące wyrównywaniu dysproporcji edukacyjnych w trakcie procesu kształcenia;
- doradztwo i opiekę pedagogiczno-psychologiczną dla uczniów wykazujących problemy w nauce lub z innych przyczyn zagrożonych przedwczesnym wypadnięciem z systemu szkolnictwa (np. wsparcie dla uczniów z obszarów wiejskich, wsparcie dla uczniów niepełnosprawnych, przeciwdziałanie uzależnieniom, programy prewencyjne, przeciwdziałanie patologiom społecznym);
- dodatkowe zajęcia (pozaekcyjne i pozaszkolne) dla uczniów, ukierunkowane na rozwój kompetencji kluczowych, ze szczególnym uwzględnieniem ICT, języków obcych, przedsiębiorczości, nauk przyrodniczo-matematycznych;

⁴¹ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego (2007). *Fundusze Europejskie na lata 2007–2013* [online], Warszawa [dostęp: 19.09.2011]. Dostępny w internecie: <http://www.funduszeinwestycyjne.gov.pl/NSS/na+co+fundusze/Edukacja>.

- efektywne programy doradztwa edukacyjno-zawodowego;
- modernizację oferty kształcenia zawodowego i dostosowanie jej do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy (wprowadzenie nowych kierunków kształcenia, modyfikacja programów nauczania na kierunkach istniejących);
- współpracę szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami i instytucjami rynku pracy służącą podnoszeniu kwalifikacji zawodowych uczniów jako przyszłych absolwentów i wzmacnianie ich zdolności do zatrudnienia (w tym zwłaszcza w zakresie praktycznych form nauczania – staże i praktyki);
- wyposażenie szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe w nowoczesne materiały dydaktyczne (w tym podręczniki szkolne) zapewniające wysoką jakość kształcenia;
- wdrożenie nowych, innowacyjnych form nauczania i oceniania cechujących się wyższą skutecznością niż formy tradycyjne;
- wdrażanie programów i narzędzi efektywnego zarządzania placówką oświatową przyczyniających się do poprawy jakości nauczania⁴².

4.2.4 Projekty konkursowe

„Konkursy na dofinansowanie projektów w ramach danego działania lub poddziałania w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki są ogłaszane i prowadzone przez Instytucję Wdrażającą lub Instytucję Pośredniczącą (IP), jeśli Instytucja Wdrażająca nie została wyznaczona, zgodnie z Planem działania zatwierdzonym przez Instytucję Zarządzającą (Ministra Rozwoju Regionalnego, Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym)⁴³. W tym miejscu wskazać należy, iż funkcje Instytucji Pośredniczących w kompetencji centralnym pełnią właściwe przedmiotowo ministerstwa – w kwestiach oświatowych Ministerstwo Edukacji Narodowej. W kompetencji regionalnym funkcje IP pełnią samorządy

⁴² Jas M., Łysak K. (2009), *Poradnik beneficjenta...*, dz. cyt.

⁴³ *Wszystko o wnioskach do Unii Europejskiej* [online] [dostęp: 19.09.2011]. Dostępny w internecie: <http://wnioski-ue.pl/zlozenie-wniosku>.

województw najczęściej za pośrednictwem urzędów marszałkowskich lub wojewódzkich urzędów pracy.

„Nabór Wniosków o dofinansowanie jest ogłaszany publicznie. Ogłoszenie można znaleźć:

- na stronie internetowej Instytucji Organizującej Konkurs (IOK),
- w siedzibie Instytucji Organizującej Konkurs w miejscu publicznie dostępnym.

Instytucją Organizującą Konkurs może być Instytucja Wdrażająca, a jeśli nie została ona wyznaczona – Instytucja Pośrednicząca. W przypadku, gdy instytucją organizującą konkurs jest Instytucja Wdrażająca, informacja o konkursie przekazywana jest także do Instytucji Pośredniczącej w celu umieszczenia na stronie internetowej Instytucji Pośredniczącej oraz – w wersji papierowej i pocztą elektroniczną – do wiadomości Instytucji Zarządzającej. W ogłoszeniu internetowym znajdują się informacje na temat:

- rodzaju projektów podlegających dofinansowaniu,
- rodzaju podmiotów, które mogą ubiegać się o dofinansowanie,
- kwocie środków przeznaczonych na dofinansowanie projektów,
- poziomie dofinansowania projektów,
- maksymalnej kwocie dofinansowania projektu, o ile kwota taka została ustalona,
- kryteriach wyboru projektów,
- terminie rozstrzygnięcia konkursu,
- terminie, miejscu i sposobie składania wniosków o dofinansowanie projektu.

Ponadto, Instytucja Organizująca Konkurs w dniu jego ogłoszenia zamieszcza informację o konkursie w dzienniku o zasięgu ogólnopolskim (w przypadku Priorytetów wdrażanych centralnie) lub co najmniej regionalnym (w przypadku Priorytetów wdrażanych regionalnie).

Nabór Wniosków o dofinansowanie w ramach Programu Kapitał Ludzki ma charakter konkursu otwartego lub konkursu

zamkniętego. Wybór trybu procedury (konkurs zamknięty bądź konkurs otwarty) należy do Instytucji Organizującej Konkurs i jest przedstawiony w Planie działań wraz z uzasadnieniem.

- konkurs otwarty – nabór wniosków o dofinansowanie i ich ocena prowadzone są w sposób ciągły, do wyczerpania określonego limitu środków lub do zamknięcia konkursu uzasadnionego odpowiednią decyzją Instytucji Organizującej Konkurs.
- konkurs zamknięty – organizowany jest cyklicznie. W konkursie zamkniętym określa się z góry jeden (jeśli konkurs będzie organizowany tylko raz) lub kilka następujących po sobie terminów naboru. Instytucja Ogłaszająca Konkurs określa daty otwarcia oraz daty zamknięcia naboru, tj. okres, w którym będą przyjmowane wnioski o dofinansowanie⁴⁴.

Podsumowanie

Współpraca szkoły z przedsiębiorcą aktualnie realizuje się głównie poprzez organizowanie w szkołach warsztatów prowadzonych przez pracowników przedsiębiorcy w celu pogłębiania wiedzy teoretycznej i praktycznej w ramach danego zawodu, poprzez wzajemną promocję, prowadzenie praktyk zawodowych u konkretnych przedsiębiorców, finansowanie wyposażenia klas, zakup sprzętu multimedialnego dla uczniów, organizowanie wizyt badawczych w zakładzie przedsiębiorcy dla uczniów szkół zawodowych, zapewnianie miejsc pracy dla absolwentów i wiele innych działań. Te wszystkie przejawy współpracy muszą znajdować swoje oparcie w obowiązującym prawie, a zwłaszcza w prawie oświatowym, które wskazując podstawy programowe, determinuje zakres i formę tej współpracy. W przeciwieństwie do szkół, przedsiębiorców nie dotyczą żadne szczególne warunki czy ograniczenia w podejmowaniu takiej współpracy. Współdziałanie to regulują umowy cywilnoprawne, która wskazują prawa

⁴⁴ Ministerstwo Rozwoju Regionalnego (2008), *Złożenie wniosku o dofinansowanie* [dostęp: 19.09.2011], Warszawa [online]. Dostępny w internecie: <http://www.efs.gov.pl/PORADNIKbeneficjenta/Strony/poradnikbeneficjenta.aspx?N=N>.

i wzajemne obowiązki stron. Zwykle jest to umowa o współpracę lub umowa o patronat. Są to tzw. umowy nienazwane, a kodeks cywilny nie przewiduje żadnych szczególnych rygorów ich zawierania. Oznacza to, iż strony mogą dowolnie ułożyć wzajemne relacje w umowie, byle jej treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

Jeśli chodzi o regulacje prawne z punktu widzenia szkoły, sytuacja jest zgoła odmienna, albowiem istnieje szereg aktów prawnych, których postanowienia muszą być przestrzegane przez szkołę, przede wszystkim w zakresie rodzaju i ilości zajęć, wiedzy i umiejętności wskazanych w podstawie programowej, które uczeń szkoły musi nabyć podczas procesu kształcenia. W związku z powyższym szkoła może realizować współpracę z przedsiębiorcą w różnych formach przewidzianych w programie nauczania, wdrażając w szkole innowację pedagogiczną, a także prowadząc praktyczną naukę zawodu we współpracy z przedsiębiorcami.

Współpraca ta może być finansowana przede wszystkim z dotacji oświatowych, które przysługują na każdego ucznia z budżetu jednostki samorządu terytorialnego i mogą być przeznaczone na wydatki szkoły związane z kształceniem.

Innym sposobem finansowania współpracy jest pozyskanie funduszy na realizację programu rozwojowego przewidującego współdziałanie z przedsiębiorcą, który może być wprowadzony w szkole z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Obecnie w Polsce rozwój szkolnictwa zawodowego przeżywa swoisty renesans i jest wspierany zarówno na szczeblu regionalnym, jak i centralnym poprzez uchwalanie aktów prawnych ułatwiających podjęcie takiej współpracy, a także przygotowywanie planów nowelizacji obecnie obowiązujących przepisów, przede wszystkim aby zachęcić zarówno szkoły, jak i przedsiębiorców do współpracy przy osiągnięciu wspólnego celu, jakim jest edukacja zawodowa.

Piotr Chomeczyński

ROZDZIAŁ III

**Raport z badań jakościowych i ilościowych
pt. „Współpraca pracodawców ze szkołami zawodowymi
- diagnoza sytuacji w województwie łódzkim”**

Okres realizacji badań

Badania przy użyciu techniki ankietowej, wywiadów swobodnych oraz zogniskowanych wywiadów fokusowych zostały przeprowadzone między październikiem 2011 a lutym 2012 roku.

Cel badań

Celem badań było dokonanie diagnozy w zakresie współpracy szkół zawodowych z szeroko pojętym biznesem na terenie województwa łódzkiego. Byliśmy zainteresowani wyodrębnieniem uwarunkowań, które mają wpływ na kształt i zakres współpracy w opinii kadry pedagogicznej związanej ze szkolnictwem zawodowym oraz przedsiębiorców¹. Ze względu na fakt, że naszym celem było poddanie charakterystyce zarówno tych czynników, które decydują o współpracy, jak również tych rozstrzygających o jej braku, zbadaliśmy także przedstawicieli tych przedsiębiorstw, które nie prowadzą takiej współpracy ze szkolnictwem. Obejmując badaniem tę grupę respondentów, chcieliśmy poznać powody braku współpracy lub też jej zarzucenia.

Ponadto celem badań było częściowo dokonanie porównań, a częściowo ostrożna weryfikacja wniosków pochodzących z teoretycznej części raportu (*Determinanty efektywności współpracy przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi*) referującej wyniki badań krajowych i zagranicznych poświęconych współpracy wymienionych wyżej podmiotów.

¹ W tym miejscu trzeba zaznaczyć, że temat realizowanych badań nie wymagał od nas ustalenia sposobów reprezentowania obu płci, gdyż płeć nie powinna mieć wpływu na uwarunkowania dotyczące współpracy szkolnictwa zawodowego i biznesu. W każdej jednak z prób badawczych odpowiadających zastosowanym narzędziom w podobnych proporcjach pojawili się mężczyźni i kobiety.

W niniejszych badaniach posłużyliśmy się zasadą triangulacji celem podniesienia jakości prezentowanych wniosków.

U podstaw idei **triangulacji** w badaniach społecznych leży chęć spojrzenia na dane zjawisko z wielu różnych perspektyw². Triangulacja ma przynieść badaczowi możliwość uwolnienia się od jednego, dominującego sposobu oglądu i interpretacji rzeczywistości, na korzyść stosowania kilku perspektyw jednocześnie.

W ramach szerokiego terminu „triangulacja” można wyodrębnić różne jego odmiany, które zaproponował w roku 1978 Norman K. Denzin³:

1. **Triangulacja danych**, czyli użycie danych z różnorodnych źródeł zastanych i wywołanych. W niniejszych badaniach ilościowe i jakościowe metody zbierania danych objęły 30 firm i ponad 70 szkół zawodowych z województwa łódzkiego (z ponad 150, do których przesłano formularz ankiety). Pytania zawarte w przyjętych narzędziach badawczych pozwoliły na wzajemną weryfikację informacji uzyskiwanych od badanych osób.
2. **Triangulacja badacza**, czyli wprowadzenie do badań wielu obserwatorów lub kontrolerów badań i wniosków. Już na samym początku badań przyjęto zasadę konsultacji w ramach zespołu badawczego (lider projektu, ewaluator projektu, koordynator projektu oraz badacze odpowiedzialni za przeprowadzenie wywiadów). W jej ramach dyskutowano ostateczny kształt narzędzi badawczych, jak również na bieżąco uzgadniano niezbędne zmiany odnoszące się do metodologii badań. Na dalszym etapie przeprowadzono cztery seminaria upowszechniające

² Konecki K.T. (2000), *Studia z metodologii badań jakościowych: teoria ugruntowana*. Warszawa, s. 85.

³ Konecki K.T., (2000) *Studia z metodologii badań...*, dz. cyt., s. 86.

wstępne wyniki badań, w których wzięli udział przedstawiciele szkolnictwa zawodowego, instytucji nadzorujących pracę szkół (starostw powiatowych, Wydziału Edukacji Urzędu Miasta Łodzi) oraz biznesu. Zebrane w trakcie tych spotkań uwagi i zalecenia pozwoliły na uwzględnienie nowych informacji i pozyskanie kolejnych danych, wartościowych ze względu na obszar problemowy realizowanego projektu.

3. **Triangulacja teoretyczna**, tj. użycie wielu perspektyw teoretycznych do zinterpretowania pojedynczego zestawu danych. Ze względu na przyjęty cel badań oraz ich specyfikę nie posługiwano się założeniami teoretycznymi.
4. **Triangulacja metodologiczna**, czyli użycie wielu metod dla zbadania pojedynczego problemu. W ramach prac badawczych wykorzystano technikę sondażową w postaci ankiety oraz technikę wywiadu swobodnego, a także technikę zogniskowanego wywiadu grupowego. Ponadto przeprowadzono analizę źródeł zastanych (ang. *desk research*) w poszukiwaniu informacji na temat środowiska prawnego i uwarunkowań leżących u podstaw efektywnej współpracy szkolnictwa zawodowego i biznesu.

Triangulacja danych, badacza i metodologiczna dały możliwość weryfikacji poprawności narzędzi w zakresie ich trafności, jak również pozwoliły na uzyskanie bardziej kompletnych i obiektywnych danych empirycznych.

3.1 Część ilościowa badań

Ankieta

Ankieta jest prawdopodobnie najbardziej popularną techniką zbierania danych ilościowych. Ze względu na fakt, że niniejszy raport w dużej mierze opiera się właśnie na tym sposobie, warto przedstawić kilka uwag na temat konsekwencji jego stosowania. J. Lutyński po stronie zalet techniki ankietowej wymienia między innymi⁴:

- jednakowość pytań, zadawanych wszystkim respondentom;
- uniwersalność tej techniki – dzięki niej możemy poznać zachowania i przeżycia psychiczne, postawy i normy wraz z opiniami;
- ekonomiczność procesu zdobywania informacji – w relatywnie krótkim czasie jesteśmy w stanie zdobyć dużą ilość zestandaryzowanych informacji;
- w zależności od wielkości próby i sposobu jej doboru do badań można ustalić stopień generalizacji wniosków na szerszą populację;
- określona liczba kwestionariuszy uprawnia badacza do wyciągnięcia wniosków z analizy porównawczej pomiędzy badanymi grupami.

Popularność tej techniki wpłynęła także na dogłębne poznanie jej ograniczeń. Wśród nich Lutyński wymienia:

- niewielką kontrolę badacza nad prawdziwością otrzymywanych informacji oraz niemożność poznania wskaźnika fałszywych odpowiedzi⁵;
- niewielką kontrolę badacza nad uzyskiwanymi informacjami, co wpływa na osłabienie wiarygodności uzyskanych w ten sposób danych.

⁴ Lutyński J. (1994), *Metody badań społecznych – wybrane zagadnienia*. Łódź, s. 151-152.

⁵ Por. Lutyńska K. (1978), *Ankieterzy i badacze. Z badań nad wpływem ankierskim*. „Przegląd Socjologiczny”, T. 308, s. 144-173.

Nie są to oczywiście jedyne ograniczenia technik sondażowych. K. Lutyńska do mankamentów zalicza także duży (i prawdopodobnie wzrastający) procent odmów respondentów, jak również znaczny wpływ innych czynników, które uniemożliwiają badaczowi realizację badań na wcześniej ustalonej próbie losowej⁶. W naszym przypadku była to różnica w sposobie ustalania zbiorowości badanej przy wykorzystaniu danych GUS i faktycznego funkcjonowania szkół w ramach zespołów⁷.

Część ilościowa niniejszych badań została oparta na technice ankiety (patrz Załącznik 1). Warto przy tym zaznaczyć, że wielkość zwrotu wysłanych ankiet była na poziomie blisko 50% (uzyskaliśmy 71 wypełnionych ankiet na 150 wysłanych). Zastosowanie narzędzia ankietowego dało możliwość zdobycia informacji na temat rozkładu opinii badanych przedstawicieli szkół zawodowych, które odnosiły się do następujących zagadnień:

- uwarunkowania i trudności związane ze staraniami placówek edukacji zawodowej o umowę patronacką i „zwykłą umowę” z firmami;
- warunki współpracy (patronat lub „zwykła umowa”) pomiędzy szkołami zawodowymi a przedsiębiorstwami;
- korzyści i ograniczenia wynikające ze współpracy pomiędzy szkolnictwem zawodowym a przedsiębiorcami artykułowane przez przedstawicieli szkół i biznesu;
- kluczowe trudności w przekazywaniu wiedzy praktycznej w szkołach zawodowych;
- zasady organizacji praktyk zawodowych dla uczniów szkół zawodowych;
- sytuacja zawodowa absolwentów na rynku pracy.

Kwestionariusz ankiety zawierał 28 pytań jednokrotnego i wielokrotnego wyboru oraz kilka pytań otwartych analizowanych w sposób jakościowy, co przełożyło się na 86 zmiennych. Tak jak już wspomnieliśmy, kwestionariusz ankiety częściowo był rozda-

⁶ Lutyńska K. (1989), *Analiza odmów w polskich badaniach kwestionariuszowych w latach 1982-1985*. „Przegląd Socjologiczny”, T. 37.

⁷ Patrz punkt 5: *Trudności, które wystąpiły w trakcie realizacji badań i działań upowszechniających* (s. 117).

wany uczestnikom zogniskowanych wywiadów fokusowych (26 kwestionariuszy), zaś w pozostałych przypadkach wysyłany pocztą (45 kwestionariuszy).

Badaniami ankietowymi zostało objętych 71 szkół zawodowych województwa łódzkiego. W tym miejscu warto wyjaśnić różnice w metodologii obliczania wielkości próby, jaką posługuje się GUS, a tą, która została przyjęta przez zespół badawczy. Statystyki GUS podają łączną liczbę szkół zawodowych (ok. 350), funkcjonujących zazwyczaj w ramach zespołów szkół, których jest ok. 150. Oznacza to, że faktyczna liczebność populacji wynosi 150, gdyż badani przedstawiciele szkolnictwa reprezentują dany zespół szkół mieszczących się w jednym budynku i zarządzanych przez jednego dyrektora. Poniższa tabela prezentuje typy szkół zawodowych, które wzięły udział w badaniu. Są to placówki funkcjonujące w ramach 71 instytucji, z których uzyskaliśmy zwrot ankiet.

Tabela 1

Próba badawcza objęta badaniem ankietowym

Lp.	Typ szkoły zawodowej	Liczba ankiet
1.	Zasadnicza szkoła zawodowa	46
2.	Technikum zawodowe	56
3.	Centrum Kształcenia Praktycznego	2

Źródło: Opracowanie własne.

3.2 Część jakościowa badań

O zaletach metod jakościowych w dużej mierze przesądzą ograniczenia cechujące metody ilościowe, dlatego nie będę szczegółowo opisywał tego zagadnienia. Należy jednak wspomnieć o możliwości pogłębionej analizy, jaka kryje się za podejściem jakościowym. Poprzez uczestnictwo i współprojektowanie scenariusza zdobywania informacji naukowiec jest w stanie zdecydowanie lepiej zrozumieć badane przez siebie środowisko, jak również elastycznie reagować na zmiany w nim zachodzące przy

uwzględnieniu subtelnych niuansów⁸. Poczynione w ten sposób wnioski mają charakter bardziej kompleksowy i wysublimowany, gdyż łatwiej jest poznać przyczynę opisywanych zjawisk. Nie należy oczywiście zapominać o niebezpieczeństwie m.in. braku obiektywności w procesie zdobywania w ten sposób danych, wynikającym z trudnego do kontrolowania zaangażowania badacza czy niemożności uogólnienia wniosków na określoną populację.

Zogniskowany wywiad grupowy

Zogniskowany wywiad grupowy, zwany także fokusem od angielskiej nazwy *focus group interview*, jest jedną z jakościowych technik badawczych wykorzystywanych przez nauki społeczne. Jest to technika o raczej niskim stopniu standaryzacji, choć zależy w dużej mierze od konstrukcji scenariusza i innych zabiegów mających na celu ujednoczenie sytuacji badawczej i pozyskiwanych danych empirycznych. Obecnie zogniskowany wywiad grupowy wykorzystywany jest głównie w ramach badań akademickich i marketingowych. U podstaw założeń związanych z wykorzystaniem tej techniki leży chęć prześledzenia zachowań i wypowiedzi uczestników powodowanych ich wzajemnymi interakcjami, typowymi dla życia społecznego. W świetle literatury metodologicznej⁹ badanie fokusowe charakteryzuje się następującymi cechami:

- grupa jest dobrana w sposób celowy i ma charakter nieformalny;
- grupa liczy 6–12 osób;
- grupa jest prowadzona przez tzw. moderatora, którego zadaniem jest ukierunkowanie wypowiedzi badanych na określony, z góry założony w scenariuszu temat;
- dostarcza danych przede wszystkim jakościowych;
- dane o charakterze ilościowym (pozyskane w toku badań fokusowych) nie mogą być uogólniane na całą populację¹⁰;

⁸ Babbie E. (2008), *Podstawy badań społecznych*. Warszawa, s. 334; Crang M. (2003), *Qualitative methods: touchy, feely, look-see?*, „Progress in Human Geography”, T. 27, z. 4, s. 494-504.

⁹ Lisek-Michalska J., Daniłowicz P. (2007), *Fokus – zogniskowany wywiad grupowy. Zarys metody*. [W:] Lisek-Michalska J., Daniłowicz P. (red.), *Zogniskowany wywiad grupowy. Studia nad metodą*. Łódź, s. 16

¹⁰ Zob. Malinowski H. (2007), *Komunikacja w zogniskowanym wywiadzie grupowym*. [W:] Lisek-Michalska J., Daniłowicz P. (red.), *Zogniskowany wywiad grupowy ...*, dz. cyt., s. 127-157.

- w jego ramach rejestracja audio i wideo pozwala na analizę wszelkich zachowań uczestników, które wiążą się z tematem badań;
- dane uzyskane w ten sposób są rezultatem skoncentrowanego wysiłku wszystkich uczestników.

Zogniskowany wywiad grupowy posiada także pewne ograniczenia, do których możemy zaliczyć¹¹:

- wpływ moderatora na treść otrzymywanych wypowiedzi;
- niewielką kontrolę nad dynamiką grupową i procesami wewnątrzgrupowymi;
- brak standaryzacji w zakresie warunków prowadzenia badań;
- ryzyko wystąpienia tzw. „trudnych respondentów”, mających wpływ na wypowiedzi grupowe.

Zogniskowane wywiady grupowe (patrz Załącznik 2) odbyły się w listopadzie 2011 i lutym 2012 roku w siedzibie Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Łodzi. Scenariusz fokusu zawierał 11 pytań właściwych. Celem badań opartych na tej technice było uzyskanie pogłębionych informacji na temat zasad i warunków współpracy szkół zawodowych i przedsiębiorstw przy uwzględnieniu obopólnych korzyści i ograniczeń. Zgromadzony materiał dostarczył nowych informacji na temat charakteru współpracy i pomógł w opracowaniu dyspozycji do wywiadów swobodnych zrealizowanych wśród przedsiębiorców.

Wywiad swobodny

Technika wywiadu swobodnego, zwanego także pogłębionym wywiadem etnograficznym¹² lub IDI (ang. *in-depth interview*), wykazuje podobieństwo do zwykłej rozmowy. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że pojęcie wywiadu swobodnego obejmuje w literaturze przedmiotu szerszą gamę wywiadów. Krzysztof Konecki opisuje trzy jego rodzaje i porządkuje je ze względu na stopień standaryzacji¹³:

- wywiad swobodny mało ukierunkowany (nieustrukturalizowany);
- wywiad swobodny ukierunkowany (ustrukturalizowany);
- wywiad swobodny ze standaryzowaną listą poszukiwanych informacji.

Technika wywiadu swobodnego daje możliwość uzyskania informacji pogłębionych, zaś bezpośredni kontakt badacza z rozmówcą oraz elastyczność i względna bezstronność osoby przeprowadzającej wywiad pozwala na pojawienie się nowych informacji nie objętych prekonceptualizacją¹⁴.

W niniejszych badaniach posłużyliśmy się pierwszym typem wywiadu, mianowicie wywiadem swobodnym mało ukierunkowanym. Według Lutyńskiego¹⁵ ten rodzaj wywiadu dotyczy zagadnień bardziej ogólnych bądź szczegółowych (w zależności od stopnia jego strukturalizacji), mających charakter pytań otwartych, których kolejność, jak i forma są zależne od sytuacji wywiadu.

W ramach niniejszych badań przeprowadzone zostały wywiady z przedstawicielami firm, które współpracują, oraz tymi, które nie współpracują ze szkolnictwem zawodowym. Dodatkowo wyodrębniliśmy także kategorię firm, które „nie współpracują, ale kiedyś współpracowały”. Powyższe kategorie dały nam możliwość analizy uwarunkowań towarzyszących barierom w nawiązywaniu i utrzymywaniu współpracy ze szkołami. Dane na temat firm przedstawiliśmy w poniższej tabeli:

¹¹ Zob. Konecki K.T. (2000), *Studia z metodologii badań...*, dz. cyt., s. 186.

¹² Zob. Konecki K.T., *Studia z metodologii badań...*, dz. cyt., s. 169.

¹³ Tamże.

¹⁴ Por. Niedbalski J. (2012), Wywiad swobodny. [W:] Konecki K.T., Chomczyński P., *Słownik socjologii jakościowej*. Warszawa, s. 335-337.

¹⁵ Lutyński J., *Metody badań społecznych...*, dz. cyt.

Tabela 2

Firmy współpracujące i niewspółpracujące ze szkolnictwem zawodowym objęte badaniem

Lp.	Nazwa firmy	Współpraca/ Brak	Wielkość firmy
1.	Salon samochodowy i serwis BMW	Współpraca	Duża
2.	Salon samochodowy i serwis Nissan	Współpraca	Duża
3.	PGE Dystrybucja S.A. (przedsiębiorstwo gazowe)	Współpraca	Duża
4.	Auto Centrum Serwisowe (warsztat samochodowy)	Współpraca	Mała
5.	Piwiarnia Warka (2 wywiady – z kierownikiem sali i właścicielem)	Brak współpracy	Mikro
6.	Ariadna S.A Fabryka Nici	Brak współpracy, kiedyś była	Duża
7.	Hotel Ibis Łódź Centrum	Współpraca	Duża
8.	Drukarnia PROFESJA DRUK Marcin Zamarlik, Adam Heinrich S.c.	Brak współpracy	Mała
9.	Agor Polska (serwis sprzętu poligraficznego)	Brak współpracy	Mała
10.	Łódzkie Centrum Doskonalenia Nauczycieli i Kształcenia Praktycznego	Współpraca	Średnia
11.	Salon fryzjersko-kosmetyczny „Studio Urody”	Brak współpracy, kiedyś była	Mikro
12.	Apteka Omega	Brak współpracy, kiedyś była	Mała
13.	WINIARSKI Firma produkcyjno-usługowa (przedsiębiorstwo metalowe, bramy, ogrodzenia)	Brak współpracy	Mała
14.	Apteka Rosa	Brak współpracy	Mała

15.	Firma remontowo-usługowa „Stanisław Sojca”	Brak współpracy	Mikro
16.	Restauracje Braci Zielińskich	Brak współpracy, kiedyś była	Średnia
17.	Stowarzyszenie Elektryków Polskich Oddział Łódzki	Brak współpracy	Duża
18.	P&G Gillette (fabryka)	Współpraca	Duża
19.	Sonoco Poland Packaging Services Sp. z o.o. (opakowania)	Brak współpracy	Duża
20.	Spółka Braci Miś S.C. (cukiernia)	Współpraca	Mikro
21.	Hotel Focus Łódź	Współpraca	Duża
22.	Grand Hotel	Współpraca	Duża
23.	Campanile Hotel Restaurant	Współpraca	Duża
24.	Marse-Car (mechanika pojazdowa)	Brak współpracy	Mikro
25.	Solid Service Polska Sp. z o.o. (agencja zatrudnienia)	Brak współpracy	Duża
26.	TOMI A.U.P. (systemy dźwiękowe i nagłośnieniowe, oświetlenie, lampy)	Brak współpracy	Mikro
27.	Chint Poland Sp. z o.o. (handel, artykuły elektrotechniczne)	Współpraca	Mała
28.	MVT Multiinvestment S.A. (obsługa inwestycji budowlanych)	Brak współpracy	Mała
29.	Zakład Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Łodzi (usługi komunalne)	Brak współpracy	Duża
30.	Studio urody Big Sun	Współpraca	Mikro

Źródło: Opracowanie własne.

4.

Trudności, które wystąpiły w trakcie realizacji badań i działań upowszechniających

W trakcie realizacji projektu badawczego napotkaliśmy na kilka trudności, które miały wpływ zarówno na przebieg badań w zakresie harmonogramu zadań, jak i na uzyskane wyniki:

- niewielkie zainteresowanie instytucji związanych z oświatą udziałem w seminariach upowszechniających. Pomimo wysłania 108 zaproszeń skierowanych do szkół zawodowych, urzędów gminy, wydziałów oświaty czy kuratoriów oświaty, nasza inicjatywa nie spotkała się z szerszym zainteresowaniem. Zapraszani nauczyciele najczęściej tłumaczyli, że niejednokrotnie brali udział w tego typu przedsięwzięciach służących poprawie współpracy szkół zawodowych z biznesem, jednak w ich przekonaniu nie przekładały się one na działania ze strony rządu;
- w czasie organizacji zogniskowanych wywiadów fokusowych, tj. w listopadzie, odbywały się próbne matury, zaś szkoły województwa łódzkiego objęte były cyklem szkoleń poświęconych nowej podstawie programowej;
- jeden z fokusów zaplanowanych i zorganizowanych w lutym nie odbył się (nie zgłosiła się większość zaproszonych osób, co nie pozwoliło na zebranie minimalnej liczby uczestników potrzebnych do przeprowadzenia badań). Pomimo tego faktu dotychczas przeprowadzone badania fokusowe (całkowita liczba badanych, którzy wzięli udział w fokusach, to 23 z planowanych 28) pozwoliły na zebranie wymaganego materiału empirycznego;
- inna niż zakładana populacja generalna¹⁶; w ramach przyjętej koncepcji badawczej brane były pod uwagę dane pochodzące

¹⁶ Przy wyborze szkół korzystano z danych GUS, informatora Kuratorium Oświaty w Łodzi o szkołach ponadgimnazjalnych województwa łódzkiego oraz z internetowej bazy www.spisszkol.eu. Pozyskane dane były weryfikowane i uzupełniane na etapie gromadzenia bazy danych poprzez analizę stron internetowych tychże szkół. Ponadto w trakcie telefonicznego umawiania na badania fokusy następowała kolejna weryfikacja, która pozwoliła na eliminację z bazytych placówek, które nie mogły być włączone, a które widniały w oficjalnych wykazach i statystykach, np. szkoły w likwidacji lub restrukturyzacji.

ze statystyk Głównego Urzędu Statystycznego, w ramach których szkoły zawodowe i technika ujęte są osobno i jest ich ok. 350. W rzeczywistości szkoły zawodowe i technika funkcjonują w większości jako zespoły szkół ponadgimnazjalnych, których łączna populacja wynosi ok. 150 i które są zarządzane przez tego samego dyrektora w ramach jednego zespołu szkół;

- wiele szkół przestało funkcjonować lub jest w trakcie restrukturyzacji, co nie pozwala zakwalifikować ich do badanej próby, w związku z czym przeprowadzono 71 ankiet z grona około 150 instytucji. Tak niewielka i wewnętrznie podzielona próba oraz liczne braki danych w przesłanych wypełnionych kwestionariuszach ankiety wyklucza zastosowanie bardziej zaawansowanych narzędzi analizy statystycznej¹⁷;
- brak oficjalnych statystyk w zakresie typu współpracy. Nie istnieją oficjalne źródła statystyczne, w których zawarte byłyby rozgraniczenia na współpracę typu patronackiego i „zwykłych umów”. W ramach szkół wchodzących w skład populacji generalnej województwa łódzkiego (operatu losowania) dokonano weryfikacji typu współpracy na podstawie analizy zapisów na stronach internetowych placówek oraz poprzez kontakty telefoniczne z przedstawicielami szkół. Na tej podstawie ustalono orientacyjną liczbę szkół posiadających patronat (5), zaś w trakcie badań ilościowych otrzymaliśmy 9 kwestionariuszy ankiet zawierających deklarację posiadania umowy patronackiej;
- brak jasnych kryteriów definiowania pojęcia patronat, które by odróżniały tę formę współpracy od „zwykłych umów”. W trakcie analizy środowiska prawnego, jak również prowadzenia badań empirycznych napotkaliśmy na problem braku precyzyjnych kryteriów podziału. Ponadto zauważyliśmy, że desygnat nazwy patronat jest różnie rozumiany, co wprowadza dodatkową niejasność. Na potrzeby badań

¹⁷ Ponadto należy pamiętać, że osoby badane faktycznie reprezentowały zazwyczaj więcej niż jedną instytucję, w związku z tym rodzi to trudności w stosowaniu tabel krzyżowych zawierających podział na typ szkoły.

przyjęliśmy zatem, że patronatem jest ta forma współpracy, która jest regulowana przez umowę zatytułowaną umową patronacką. Pozostałe zaś formy kooperacji nazwaliśmy „zwykłą współpracą”;

- niewielkie zainteresowanie przedsiębiorców problemem współpracy pomiędzy szkolnictwem zawodowym i biznesem prezentowanym w trakcie seminariów upowszechniających. Pomimo faktu informowania przedstawicieli biznesu drogą mailową, telefoniczną oraz w trakcie przeprowadzania wywiadów swobodnych, przedsiębiorcy niechętnie pojawiali się na seminariach, gdzie prezentowane były wstępne wnioski dotyczące raportu z przeprowadzanych badań.

Wyżej wymienione trudności skłoniły nas do podjęcia dodatkowych działań w celu uzyskania danych pozwalających na realizację wcześniej założonych celów badawczych. Dla podniesienia wskaźnika zwrotu ankiet część z nich rozdano uczestnikom grup fokusowych, gdzie pod nadzorem zostały wypełnione. W przypadku wysłania ankiet drogą pocztową odbywano wcześniej rozmowy telefoniczne z przedstawicielami szkół objętych badaniem. Dzięki temu uzyskano wysoki wskaźnik zwrotu ankiet – na poziomie ok. 50%. Także dzięki intensywnym działaniom organizacyjnym udało się przeprowadzić zakładaną liczbę wywiadów jakościowych z przedstawicielami środowisk biznesowych.

5.1 Umowa patronacka a „zwykła współpraca”

W ramach badań ankietowych byliśmy zainteresowani między innymi różnicami pomiędzy mało jeszcze popularną umową patronacką a „zwykłą umową” jako najbardziej typową formą kooperacji pomiędzy szkolnictwem zawodowym a przedsiębiorstwami. Naszym celem było ustalenie podstawowych różnic i podobieństw w kwestii zarówno zakresu oddziaływania tych dwóch typów umów, jak również trudności, jakie się z nimi wiążą. Prezentowane dane ilościowe, będące rezultatem ankiety przeprowadzonej wśród reprezentantów szkół zawodowych, zostały wzbogacone o wyniki badań jakościowych opartych na technice zogniskowanego wywiadu grupowego, w którym udział wzięli przedstawiciele szkolnictwa zawodowego, oraz technice wywiadów swobodnych zrealizowanych w gronie przedsiębiorców.

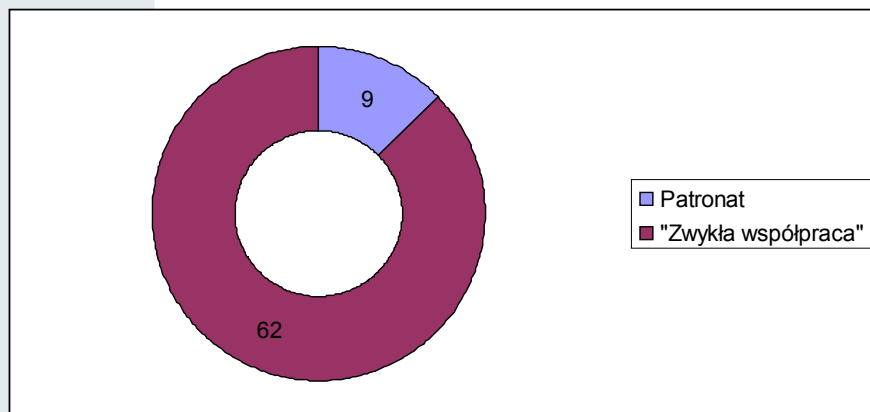
Stopień powszechności umów patronackich względem „zwykłych umów” oraz inicjatywa współpracy

Spośród badanych szkół jedynie w 9 na 71 istnieje patronat jako forma współpracy, zaś w pozostałych sytuacjach jest to umowa niepatronacka. Można zatem przyjąć, że umowa patronacka nadal należy do rzadkości i zdecydowana większość szkół zawodowych realizuje formę współpracy nie opartą na patronacie. Dla zobrazowania niniejszej prawidłowości zamieszczony został poniższy wykres 1.

W ramach niniejszych badań postanowiliśmy uzyskać wyniki odnieść do zreferowanych w części teoretycznej tego raportu wyników innych badań, wedle których 42% umów jest zawiązywanych z inicjatywy szkół, zaś 23% jako efekt wspólnej inicjatywy szkoły zawodowej i przedsiębiorstw.

Wykres 1

Forma współpracy badanych szkół zawodowych z biznesem (N=71, w liczbach bezwzględnych)



Źródło: Opracowanie własne.

W ramach umowy patronackiej ten rodzaj współpracy stanowi efekt dążeń głównie dyrekcji szkół (7 na 9 przypadków). W jednym przypadku umowa patronacka była efektem wspólnej inicjatywy dyrekcji szkoły i przedsiębiorcy, zaś w drugim propozycja wyszła od przedsiębiorcy. Nawiązanie „zwykłej umowy”, podobnie jak w przypadku patronatu, w zdecydowanej większości było efektem starań szkoły zawodowej.

Okres trwania umów patronackich i „zwykłych umów”

Oprócz faktu, że umowy patronackie są zdecydowanie mniej popularną formą współpracy, również okres ich obowiązywania jest zdecydowanie krótszy niż kooperacji opartej na „zwykłej współpracy”. W przypadku badanych szkół umowy patronackie trwały **średnio 3 lata**. Najkrótsza z nich trwała rok, zaś najdłuższa 4 lata. W przypadku „zwykłych umów” współpraca jest zdecydowanie dłuższa, w niektórych przypadkach **kilkudziesięcioletnia**, początkami sięgająca okresu przed transformacją ustrojową.

Także z wypowiedzi niektórych przedstawicieli biznesu wynika, że współpraca ze szkolnictwem zawodowym stała się częścią tradycji czy też kultury organizacyjnej firmy, zaś jej początków nikt z zatrudnionych osób nie pamięta.

Ta firma kiedyś nazywała się inaczej, ale to nie jest tutaj istotne, gdyż odkąd ja tu jestem zatrudniony, a pracuję już kilkanaście lat, to zawsze mieliśmy współpracę ze szkołą samochodową (branża samochodowa).

Najczęściej inicjatywa [nawiązania współpracy] jest ze strony szkoły, ale mamy na tyle już ugruntowaną tę współpracę z wieloma tymi jednostkami, gdzie już wiemy, że każdego roku ta umowa jest podpisywana i wiemy, jaką liczbą osób będziemy tutaj dysponować, ile osób skierowanych jest na te praktyki zawodowe. Praktycznie to nie jest już kwestia zabiegania, tylko kontynuowania współpracy, którą mamy już nawiązaną (branża hotelarska).

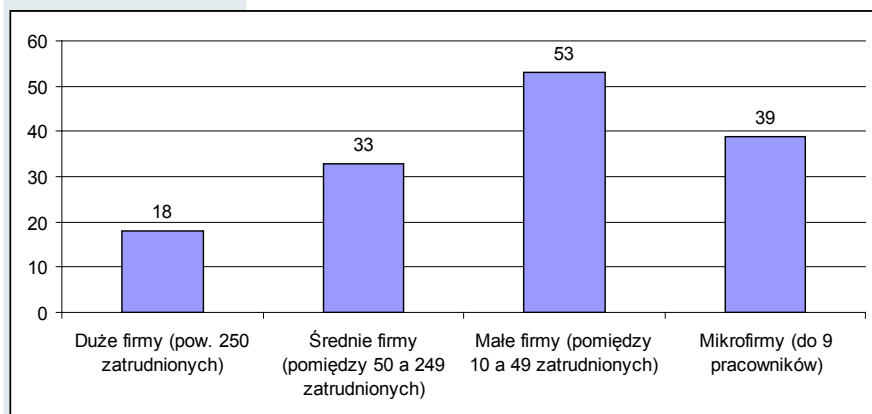
Powyższe wypowiedzi ilustrują fakt, że w zdecydowanej większości współpraca ma wieloletnią tradycję i z roku na rok jest jedynie odnawiana poprzez fakt przyjmowania przez firmy kolejnych uczniów.

5.2 Rozmiar firm współpracujących ze szkołami zawodowymi

Ze względu na temat naszych badań ważną kwestią pozostawał rozmiar firm współpracujących ze szkolnictwem zawodowym. Z tym bowiem wiązał się zakres współpracy, jak również jej intensywność. Zadaliśmy zatem naszym respondentom następujące pytanie: „Jakiej wielkości są firmy (większość firm), z którymi Państwa Szkoła współpracuje?”. Udzielone odpowiedzi prezentujemy na poniższym wykresie:

Wykres 2

Rozmiary firm współpracujących ze szkołami zawodowymi (N=71¹⁸, w liczbach bezwzględnych)



Źródło: Opracowanie własne.

Jak widać na powyższym wykresie, w zdecydowanej większości badane przez nas szkoły zawodowe współpracują z firmami małymi, zatrudniającymi pomiędzy 10 a 49 osób (53 firmy), oraz z firmami mikro – do 9 zatrudnionych (39 firm). W zdecydowanej mniejszości są firmy duże, zatrudniające powyżej 250 pracowników (18 firm), oraz firmy średnie, zatrudniające między 50 a 249 pracowników (33 przypadki). Taka struktura kooperacji, zdaniem badanych przez nas przedstawicieli szkolnictwa zawodowego, ma istotne przełożenie na zakres i intensywność współpracy na linii szkoły zawodowe – biznes. Z reguły większe firmy mają także lepsze możliwości pomocy szkole w aspekcie wyposażenia warsztatów szkolnych, organizacji szkoleń i kursów dla nauczycieli czy przyjęcia większej liczby uczniów w ramach zajęć praktycznych. Znamienny jest przedstawiony niżej przykład pabianickiego Philipsa oraz zakresu podjętych tam działań.

Jednym z nich jest pabianicki Philips, ale Państwo wiecie, w jakiej sytuacji są Pabianice, bo nie jest to żadną tajemnicą. Bez dużej ilości olbrzymich zakładów i tego

potentata potężnego staliśmy się, stajemy się trochę takim zaściankiem, gdzie praktycznie zakłady małe i średnie, natomiast te duże wszystkie praktycznie nie istnieją. Philips powoli też przestawia się na inne branże, być może też będą tylko magazyny. Ale był taki czas, gdzie technikum mechatroników w szkole policealnej zbudowali w swoim zakładzie specjalną linię ćwiczeniową i normalnie zajęcia na rzeczywistych stanowiskach, tylko nie szło to potem na rynek, co tam wyprodukowali (nauczyciel).

Powyższy cytat odzwierciedla bardziej ogólny punkt widzenia przedstawicieli szkolnictwa zawodowego, że najbardziej cenne są duże firmy, kooperacja z którymi wiąże się z większymi profitami dla szkół. Sam rozmiar firmy niejako gwarantuje bardziej intensywną współpracę i wsparcie dla szkoły.

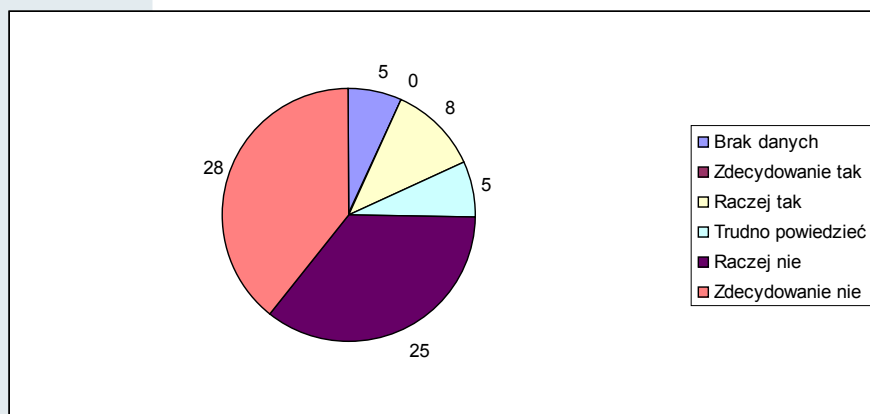
5.3 Nawiązywanie współpracy szkół z przedsiębiorstwami i towarzyszące temu trudności

Zanim przejdziemy do omówienia trudności związanych zarówno z nawiązywaniem współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami, jak również trudności towarzyszących współpracy już nawiązanej, przedstawimy ogólny pogląd badanych nauczycieli na temat istnienia przeszkód w przekazywaniu wiedzy zawodowej. Uzyskane odpowiedzi prezentujemy na poniższym wykresie:

¹⁸ Odpowiedzi nie sumują się do 71, gdyż szkoły posiadają wielu kooperantów.

Wykres 3

Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie: *Czy w Państwa Szkole istnieją przeszkody w przekazywaniu wiedzy zawodowej?* (N=71, w liczbach bezwzględnych)

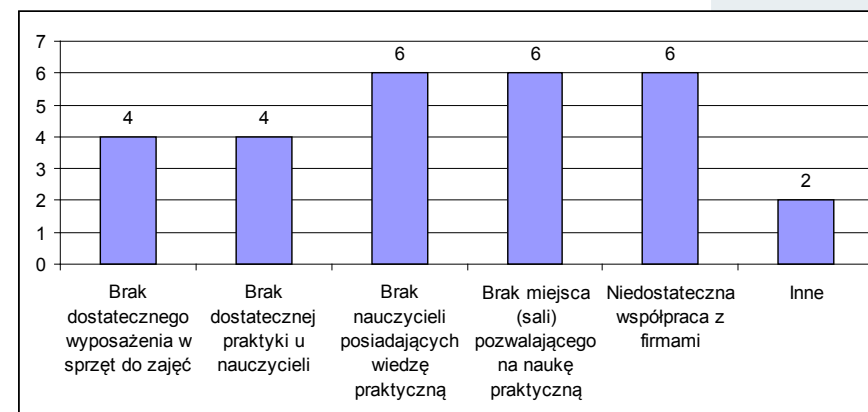


Źródło: Opracowanie własne.

Z przedstawionych wyżej danych, odnoszących się do wypowiedzi reprezentantów szkół zawodowych, wynika, że jedynie w 8 szkołach „raczej istnieją” przeszkody w przekazywaniu wiedzy praktycznej przy jednoczesnym braku odpowiedzi zdecydowanie twierdzących. Według zdecydowanej większości badanych brak jest tego typu trudności („raczej nie” deklarowało 25 osób, a „zdecydowanie nie” – 28 osób). Postanowiliśmy poprosić badanych o doprecyzowanie swoich opinii w sprawie źródeł problemów w przekazywaniu wiedzy zawodowej, choć dotyczyły one zdecydowanej mniejszości placówek. W tym celu zadaliśmy pytanie o występujące przeszkody.

Wykres 4

Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie: *Jakie przeszkody utrudniają przekazywanie wiedzy zawodowej?* (N=71, w liczbach bezwzględnych)



Źródło: Opracowanie własne.

Analiza przedstawionych na wykresie danych daje prawo do stwierdzenia, że istnieje kilka istotnych przeszkód w przekazywaniu wiedzy praktycznej. 6 badanych osób wskazało, że u podstaw wspomnianych trudności leżą braki kadrowe wśród nauczycieli posiadających wiedzę praktyczną, a 4 badanych wyraziło pogląd, że jest to brak dostatecznej praktyki u nauczycieli. Dane te korespondują z prezentowanymi w części teoretycznej raportu wynikami badań, jak i rezultatami tychże analiz¹⁹, które skłaniają do wniosku, że do rzadkości należy odbywanie przez nauczycieli kursów na terenie firm współpracujących. Ten fakt jest związany z przekonaniem części przedstawicieli biznesu, że przekazywane w szkole treści są w dużej mierze przestarzałe i nieprzydatne w miejscu pracy. Gdy weźmiemy pod uwagę kolejne trudności, czyli brak miejsca (sali) pozwalającego na naukę praktyczną, akcentowany przez 6 badanych, oraz brak dostatecznego wyposażenia w sprzęt do zajęć (4 wskazania), to zyskujemy pewien obraz sytuacji, w jakiej znajduje się szkolnictwo zawodowe, lansowany przez niektórych przedsiębiorców:

¹⁹ Na opcję „Możliwość odbywania kursów zawodowych w firmie” wskazuje jedynie 8 badanych reprezentujących szkoły posiadające „zwykłą umowę” i 3 badanych ze szkół objętych patronatem (patrz dalsza część raportu na temat zakresu współpracy pomiędzy szkolnictwem zawodowym a przedsiębiorstwami).

Korzyści by były ogromne, przede wszystkim byśmy mieli zapewnioną kadrę techniczną, a tak sami musimy kształcić. Mamy taką pracownię, gdzie uczymy posługiwania się kluczem, jak przykręcić śrubę, wyregulować łożysko, bo tego szkoły zawodowe teraz niestety nie uczą. To my jesteśmy zmuszeni kształcić młodych ludzi, bo szkoły zawodowe tego nie robią (przemysł, fabryka).

W związku z powyższymi barierami niedostateczna wydaje się być także deklarowana przez badanych (6 wskazań) współpraca z firmami. Skłania to do konstatacji, że niektórym firmom szkoły prawdopodobnie nie jawią się jako atrakcyjni kooperanci.

W dalszej części analiz przechodzimy do trudności związanych z nawiązywaniem współpracy pomiędzy szkolnictwem zawodowym a biznesem. W ramach przeprowadzonych badań zainteresowani byliśmy weryfikacją wyników dociekań zaprezentowanych w części teoretycznej raportu. Wedle przedstawionych tam danych u podstaw problemów w nawiązaniu takiej współpracy leżały:

- brak zainteresowania nawiązaniem takiej współpracy ze strony szkoły (79 proc.);
- złe doświadczenia szkół z takiej współpracy z przeszłości (79 proc.);
- złe doświadczenia pracodawców z przeszłości (70 proc.);
- brak w regionie przedsiębiorstw, które zatrudniają osoby w zawodach kształconych przez szkołę (59 proc.).

W naszym badaniu pomimo różnych prób badawczych staraliśmy się, oprócz dokonania diagnozy trudności, określić także różnice w sposobie nawiązywania umowy patronackiej oraz „zwykłej umowy”. Zanim jednak przejdziemy do analizy, warto podkreślić, że ze statystycznego punktu widzenia nie jest możliwe porównywanie tak różnych liczebnie prób (9 umów patronackich względem 62 „zwykłych umów”), w związku z czym mówić możemy jedynie o pewnych symptomach, a nie natężeniu opisywanych zjawisk. Dane nie pozwalają także na szerszą generalizację przedstawianych wniosków. Wyniki odnoszące się do wspomnianej kwestii przedstawiamy w poniższej tabeli zbiorczej:

Tabela 3.

Doświadczenie przez szkoły problemów w nawiązaniu współpracy z przedsiębiorstwami w przeciągu 3 ostatnich lat (N=71, w liczbach bezwzględnych)

Rodzaj trudności	Patronat	„Zwykła współpraca”
Brak zainteresowania nawiązaniem takiej współpracy ze strony przedsiębiorstw	6	19
Złe doświadczenia szkół z takiej współpracy	0	0
Złe doświadczenia pracodawców	1	7
Brak w regionie przedsiębiorstw, które zatrudniają osoby w zawodach kształconych przez szkołę	0	7
Przeszkody prawne utrudniające nawiązanie współpracy	1	6

Źródło: Opracowanie własne.

Uzyskane dane różnią się w pewnym stopniu z tymi przedstawionymi na początku raportu, przy uwzględnieniu zastrzeżeń metodologicznych opisanych wyżej. Dane pozwalają ostrożnie stwierdzić, że – podobnie jak w części teoretycznej – główną trudnością w opinii badanych reprezentantów szkół jest brak zainteresowania przedsiębiorców ich propozycją nawiązania współpracy. Pogląd jest wyrażany przez przedstawicieli zarówno szkół posiadających patronat (6 wskazań na 9 możliwych), jak również przez badanych ze szkół objętych „zwykłą umową” (19 wskazań na 62). Można jednak zauważyć, że w przypadku „szkół patronackich” wspomniana trudność w nawiązaniu kontaktów jest deklarowana relatywnie częściej, co może świadczyć o tym, że niewiele firm jest zainteresowanych tym typem umowy ze szkołą zawodową.

Powyższe trudności znalazły także odzwierciedlenie w rozmowach przeprowadzonych z udziałem przedstawicieli szkół zawodowych w ramach zogniskowanych wywiadów grupowych. Badani wskazywali, że pomimo wielokrotnego podejmowania

prób nawiązania kontaktu i ustanowienia współpracy, firmy nie przejawiają zainteresowania taką kooperacją. W następstwie rozmów z kadrą nauczycielską udało się nam wyodrębnić dodatkowe informacje na temat trudności w nawiązaniu takiej współpracy (ich wyniki przedstawiamy niżej).

Trudności związane ze świadomością przedsiębiorców

1. Brak dostrzegania korzyści ze współpracy ze szkolnictwem zawodowym przez polskich przedsiębiorców.

Wśród przyczyn leżących u podstaw odmów dotyczących nawiązania współpracy pojawił się argument mentalności i stanu świadomości przedsiębiorców, którzy nie zawsze rozumieją konieczność wspierania szkolnictwa zawodowego pomimo faktu, że dzięki temu mogą w przyszłości liczyć na chętnych do pracy.

Dobra, udana współpraca z pracodawcą podniesie poziom kształcenia każdej szkoły, ale musi to być naprawdę dobry pracodawca, który rozumie edukację. Zapewni to tym samym bezpieczeństwo szkoły (nauczyciel).

W zależności od tego, jak u nas zmieniały się zawody, to tak samo również i podejście pracodawców ulegało zmianie. Niektórzy pracodawcy uważają, że powinni pomóc, bo oni odbyli kiedyś tam te praktyki, i to otwarcie mówią, że pomimo tych wszystkich swoich trudności z roku na rok można zawsze na nich liczyć, i przyjmują. Niektórzy pracodawcy, no niestety, przede wszystkim zastaniają się kwestią finansową albo brakiem odpowiedniej osoby, braku chęci oddelegowania tej osoby do opieki nad młodzieżą, no, jak gdyby nie wyrażają ochoty na współpracę (nauczyciel).

Zdaniem badanych jakość współpracy w przeważającej mierze zależy od dobrej woli pracodawcy. To wyznawana przez niego „filozofia” decyduje o kooperacji lub jej braku.

Wśród badanych przedstawicieli szkół zawodowych pojawiały się także głosy, że niekiedy trudność polega na tym, że przedsiębiorcy nie

rozumieją korzyści, jakie są związane z promocją własnej firmy z tytułu prowadzenia współpracy ze szkołą zawodową.

[...] w moim odczuciu nie ma tej filozofii wśród przedsiębiorców, nie postrzegają szkoły jako formy promocji firmy (nauczyciel).

W tym miejscu warto więcej uwagi poświęcić wzorcowym praktykom w zakresie współpracy ze szkolnictwem zawodowym, mającym miejsce w firmach z kapitałem zagranicznym. Praktyki te niejednokrotnie są przeciwstawiane działaniom firm rodzimych.

2. Działalność firm z kapitałem zagranicznym jako przykład większej świadomości konieczności kooperacji szkolnictwa zawodowego i biznesu.

Badani niejednokrotnie powołują się na przykłady zagranicznych modeli współpracy, w szczególności chwaliąc sobie Niemcy jako kraj, gdzie taka kooperacja jest na bardzo wysokim poziomie.

Miałem okazję kiedyś być w Niemczech i tam faktycznie widać, że przedsiębiorcy myślą o kształceniu zawodowym i czują korzyści wynikające z takiej współpracy. Poza tym polityka rządu też jest inna, rządzący krajem wspierają szkolnictwo zawodowe i przedsiębiorców, którzy współpracują (nauczyciel).

W ostatnich trzech, czterech latach to dwie firmy zgłosiły się, jedna instytucja, powiedzmy, finansowo-bankowa, sami zaproponowali najpierw warsztaty dla uczniów, później inne rzeczy. Te nasze czytelniki kart to bank nam zafundował, ale to oni wyszli z tą propozycją. I druga firma z kapitałem niemieckim z branży logistycznej. Rzeczywiście obserwowali ten rynek edukacji logistycznej i zauważyli, że my mamy... nasi uczniowie mają osiągnięcia w olimpiadach logistycznych i zaproponowali nam współpracę, później ewentualnie praktyki i staże pracy, i studia dla uczniów. To dwa takie zauważalne przypadki (nauczyciel).

Badani jednoznacznie chwalili także profesjonalne podejście firm z kapitałem zagranicznym, zwłaszcza firm niemieckich, do kwestii praktyk. Wobec uczniów stosowano profesjonalną politykę rekrutacyjno-selekcyjną z zastosowaniem takich procedur jak przesłanie CV, listu motywacyjnego itd. Zdaniem badanych dało to uczniom możliwość zdobycia pierwszych doświadczeń związanych z funkcjonowaniem rynku pracy.

Jeżeli chodzi o praktyki w tej firmie z kapitałem niemieckim, logistycznej, sądziłem, że to będzie na zasadzie wykonania telefonu i podpisania umowy. Tutaj uczeń ma złożyć CV i list motywacyjny do tej firmy, potem następuje rozmowa z tym uczniem i dopiero praktyki. Czyli normalna procedura, ale chcą poznać ucznia najpierw. No, to mi się podoba, chociaż uczniom to nie, bo muszą się postarać, złożyć CV. Mnie natomiast bardzo się podoba profesjonalizm (nauczyciel).

Innym przykładem profesjonalnego podejścia do współpracy ze szkolnictwem zawodowym jest przykład firmy z kapitałem brytyjskim, w której w proces rekrutacji i selekcji uczniów zaangażowana jest także kadra nauczycielska. Taki model kooperacji tworzy ścisłą współzależność, która jest warunkiem efektywnego współdziałania. Ponadto sama procedura pozyskiwania praktykantów daje im możliwość uzyskania informacji zwrotnej na temat posiadanych przez nich kompetencji i obszarów, które wymagają poprawy.

To jest już chyba mentalność wszystkich firm zagranicznych, ponieważ ja z tygodnie temu miałam panią z ANCORU, która potrzebuje grupę uczniów na zajęcia praktyczne, i to ja miałam dokonać tej pierwszej selekcji, na zasadzie, kto jaką ma średnią nauki, frekwencja, żeby to nie było, że uczeń, który ma niewielkie możliwości intelektualne, trafi do tej firmy, bo takie były wymagania tej pani, po czym odbyła się rozmowa, w której uczestniczyła ta pani i jeszcze jedna pani kadrowa, która wyselekcjonowała grupę i z dwudziestki chętnych

wybrana była piątka. Szefem w oddziale na Nowym Józefowie jest Anglik, więc tam się mówi tylko po angielsku, nawet pracownik niższego szczebla musi mieć język angielski opanowany w takiej formie, żeby się skomunikował z nim, więc część rozmowy była w języku angielskim. [...] te firmy z kapitałem zagranicznym stawiają bardzo wysokie progi (nauczyciel).

Powyższe wypowiedzi skłaniają do konstatacji, że istnieje zauważalna różnica w podejściu do praktyk ze strony firm polskich i zagranicznych. Te ostatnie reprezentują filozofię korzyści wynikających ze współpracy, w związku z czym chętniej ją nawiązują, niekiedy z własnej inicjatywy.

Postrzeganie współpracy z perspektywy trudności

1. Spodziewane kłopoty z uczniami natury wychowawczej.

Po stronie trudności jest także i pogląd części przedsiębiorców na temat kłopotów wychowawczych, jakich spodziewają się doświadczać w kontaktach z uczniami odbywającymi zajęcia praktyczne. Zdaniem przedstawicieli szkół zawodowych reprezentanci biznesu wyrażają niekiedy obawę, że młodzież uczęszczająca do szkół zawodowych pochodzi z trudnych środowisk, w związku z czym wiąże się to z kłopotami, których wolą oni uniknąć. W tym momencie do głosu dochodzi, zdaniem badanych, kształtowany przez lata stereotyp „ucznia zawodówki”, który stanowi źródło problemów.

A ja myślę, że mentalna blokada pracodawców, że „ojej szkoła to problem”, problem, bo szkoła będzie miała oczekiwania, problem, bo szkoła będzie miała problemy wychowawcze, problem, bo uczniowie nie są najczęściej zdyscyplinowani, nie potrafią nic i trzeba ich uczyć, i to już za dużo, i to nas przerasta, a jeden taki pracodawca w naszym regionie się znalazł, który powiedział, że na pewno jego ludzie sobie nie poradzą z zachowaniem uczniów szkoły, a też nie ma specjalisty o przygotowaniu pedagogicznym, który by poprowadził tą młodzież w placówce (nauczyciel).

Powyższa wypowiedź znalazła odzwierciedlenie w licznych komentarzach ze strony przedsiębiorców, także tych po oficjalnym zakończeniu wywiadu. Wynika z nich, że część z osób objętych badaniem wyraża obawy związane z kłopotami wychowawczymi, będącymi konsekwencją podjęcia współpracy ze szkolnictwem zawodowym.

2. Problem zapewnienia bezpieczeństwa praktykantom na terenie zakładu.

Z rozmów przeprowadzonych z przedsiębiorcami wynika, że w ich opinii istnieje problem zapewnienia uczniom bezpieczeństwa na terenie zakładu pracy. Przedstawiciel branży poligraficznej stwierdził, że nie jest w stanie należycie chronić praktykanta, który ma kontakt z urządzeniami niebezpiecznymi, a w dodatku kosztownymi. Z tego względu nie jest on przychylny idei współpracy ze szkolnictwem zawodowym i w związku z tym nie zamierza nawiązywać takich kontaktów w przyszłości.

Tutaj pojawia się w przypadku maszyn offsetowych problem następujący: młodzi ludzie mają pstro w głowach i nie wiedzą, jak się zachowywać, jak postępować w kontaktach z urządzeniami, a wiadomo, że są urządzenia mniej i bardziej groźne. Oczywiście robi się szkolenia BHP, ale to niejednokrotnie tylko teoria. Nie mieliśmy takiego przypadku, bo i nie było współpracy, ale łatwo to sobie wyobrazić (branża poligraficzna).

Przedsiębiorcy zwracali uwagę, że obydwu problemów, tj. zapewnienia bezpieczeństwa praktykantom oraz zlikwidowania ryzyka strat dla firmy, powstałych na skutek uszkodzenia maszyny, można uniknąć poprzez dodatkowy system ubezpieczeń, finansowanych przez państwo.

3. Problemy natury biurokratycznej.

Przedstawiciele szkół zawodowych wskazują, że niekiedy osoby zarządzające przedsiębiorstwami są źle poinformowane. Wydaje im się, że współpraca ze szkołą nierozwalnie wiąże się z kłopotami natury biurokratycznej, gdzie przedsiębiorca

zmuszony będzie wypełniać różnego rodzaju dokumenty związane z organizacją praktyk.

Bo to jest papierkowa robota, przepraszam, powiem kolokwialnie, dzienniki, wypełnianie, to nie oni, prawda; w tej umowie jest wpisany nauczyciel, który się opiekuje, jeśli uczeń będzie coś robił nie tak, jak trzeba, albo coś zbroi, to nauczyciel będzie odpowiadał, a nie pracownik. Ponadto ten pracownik pracujący przy maszynie, on pracuje na akord, on będzie mógł sobie produkować, nie będzie się odrywał od tej maszyny, nie będzie stratny finansowo (branża poligraficzna).

Potwierdzenie dla tego typu obaw znaleźliśmy także po stronie przedsiębiorców, którzy obawiają się biurokracji związanej z koniecznością tworzenia wymaganej dokumentacji.

Dla mnie taka współpraca oznacza przede wszystkim konieczność zagłębienia się w papierologię, wypełniania stosu dokumentów poświadczających przyjęcie ucznia na praktykę. Tutaj nikt nie ma na to czasu, tutaj płacę ludziom za pracę, a nie wypełnianie dokumentacji szkolnej (branża gastronomiczna).

Pocieszać może fakt, że badani przedstawiciele szkół zawodowych w obu przypadkach (umowy patronackiej i „zwykłej umowy”) nie deklarowali, że mają złe doświadczenia ze współpracy z przedsiębiorstwami, choć sporadycznie stwierdzali występowanie negatywnych doświadczeń po stronie pracodawców (jedno wskazanie w przypadku patronatu i 7 w przypadku „zwykłych umów”), przez co pojawiały się trudności w nawiązaniu współpracy. 7 respondentów ze szkół deklarujących „zwykłą współpracę” wskazało także na „brak w regionie przedsiębiorstw, które zatrudniają osoby w zawodach kształconych przez szkołę”, co może świadczyć o pewnym niedostosowaniu oferty kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy (patrz część teoretyczna raportu).

Wśród przyczyn wskazujących na trudności w nawiązaniu współpracy z przedsiębiorstwami (jedna odpowiedź w przypadku

szkół patronackich i 6 w przypadku szkół posiadających „zwykłą współpracę”) pojawiły się także „przeszkody prawne²⁰ utrudniające nawiązanie współpracy”. Podsumowując, można stwierdzić, że deklarowane trudności (8 w przypadku patronatu i 39 przy „zwykłej współpracy”) sugerują poważne utrudnienia w nawiązywaniu współpracy przez szkoły zawodowe.

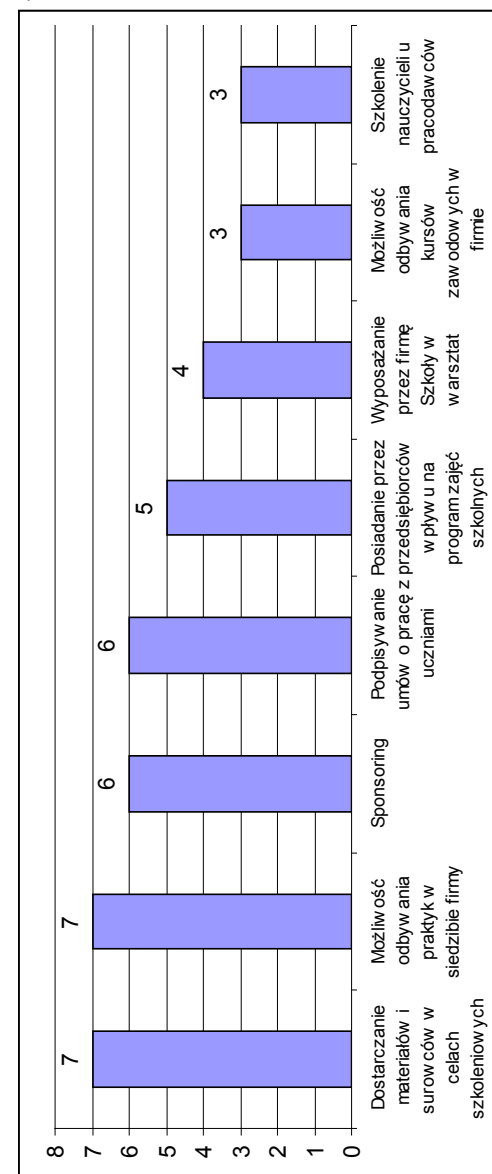
5.4 Zakres działań firm w ramach umów patronackich i „zwykłych umów”

W ramach przeprowadzonych badań ankietowych uzyskaliśmy odpowiedź na pytanie „Na czym polega patronat w porównaniu z innymi formami współpracy z firmami?”. Zainteresowani byliśmy różnicami i podobieństwami pomiędzy tymi dwiema formami współpracy, gdyż staraliśmy się dowiedzieć, co kryje się za niezbyt jeszcze popularną w szkolnictwie zawodowym formą umowy patronackiej. Formy kooperacji i ich częstotliwość w ramach umowy patronackiej przedstawia poniższy wykres.

²⁰ Informacje na temat środowiska prawnego dotyczącego ram współpracy szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami znajdują się w rozdziale *Współpraca szkół prowadzących kształcenie zawodowe z przedsiębiorcami – regulacje prawne*.

Wykres 5

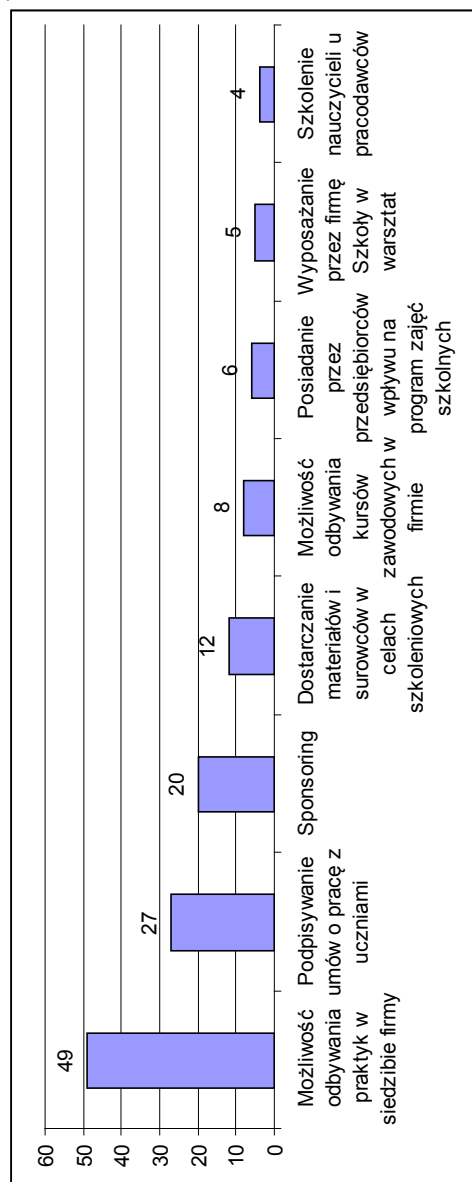
Zakres działań firm w ramach umów patronackich (N=71, w liczbach bezwzględnych)



Źródło: Opracowanie własne.

Wykres 6

Zakres działań firm w ramach zwykłych umów (N=71, w liczbach bezwzględnych)



Źródło: Opracowanie własne.

Dane zamieszczone na wykresie 5 wskazują na pewne cechy umowy patronackiej, realizowanej w badanych szkołach zawodowych. Umowa patronacka jest najczęściej realizowana w następujących obszarach:

1. Dostarczanie materiałów i surowców w celach szkoleniowych (7 wskazań).
2. Możliwość odbywania praktyk w siedzibie firmy (7).
3. Sponsoring (6).
4. Podpisywanie umów o pracę z uczniami (6).
5. Posiadanie przez przedsiębiorców wpływu na program zajęć szkolnych (5).
6. Wyposażenie przez firmę szkoły w warsztat zawodowy (4).
7. Możliwość odbywania kursów zawodowych w firmie (3).
8. Szkolenie nauczycieli u pracodawców (3).

Nieco inny zakres współpracy wiąże się z kooperacją określaną jako „zwykła współpraca”. Choć nie są to diametralne różnice, to jednak są one widoczne na pierwszy rzut oka. Wskazania przedstawicieli szkół zawodowych ilustruje wykres 6.

„Zwykła współpraca” najczęściej koncentruje się na takich obszarach jak:

1. Możliwość odbywania praktyk w siedzibie firmy (49 wskazań).
2. Podpisywanie umów o pracę z uczniami (27).
3. Sponsoring (20).
4. Dostarczanie materiałów i surowców w celach szkoleniowych (12).
5. Możliwość odbywania kursów zawodowych w firmie (8).
6. Możliwość wpływania przedsiębiorców na program zajęć szkolnych (6).
7. Wyposażenie przez firmę szkoły w warsztat zawodowy (5).
8. Szkolenie nauczycieli u pracodawców (4).

W celu dokonania porównania pomiędzy zakresem działań firm kooperujących ze szkolnictwem zawodowym w ramach patronatu i „zwykłych umów” przedstawione wyżej dane zestawiono w poniższej tabeli:

Tabela 4

Zakres współpracy szkół zawodowych objętych patronatem i „zwykłą umową” z firmami (N=71, w liczbach bezwzględnych)

Lp.	Zakres współpracy	Patronat	„Zwykła współpraca”
1.	Możliwość odbywania praktyk w siedzibie firmy	7	49
2.	Podpisywanie umów o pracę z uczniami	6	27
3.	Sponsoring	6	20
4.	Dostarczanie materiałów i surowców w celach szkoleniowych	7	12
5.	Możliwość odbywania kursów zawodowych w firmie	3	8
6.	Posiadanie przez przedsiębiorców wpływu na program zajęć szkolnych	5	6
7.	Wyposażenie przez firmę szkoły w warsztat zawodowy	4	5
8.	Szkolenie nauczycieli u pracodawców	3	4

Źródło: Opracowanie własne.

W efekcie porównania obszarów obu form współpracy można wykazać, że zarówno w przypadku umowy patronackiej, jak i „zwykłej współpracy” wspólny obszar stanowi „Możliwość odbywania praktyk w siedzibie firmy”, który jest najczęściej wskazywany w obydwu rodzajach kooperacji (odpowiednio 7 w ramach patronatu i 49 przy „zwykłej współpracy”). Podobieństwo istnieje także przy pozycjach: „Sponsoring” (odpowiednio 6 i 20 wskazań) oraz „Podpisywanie umów o pracę z uczniami” (6 i 27). Elementem zdecydowanie różniącym obydwie formy współpracy jest „Dostarczanie materiałów i surowców w celach szkoleniowych”, gdzie w przypadku patronatu jest to jedna z najczęściej wskazywanych form kooperacji (7), zaś w przypadku „zwykłej współpracy” to jedynie 12 wskazań na 62 możliwe. Różne odpowiedzi wystąpiły

także w przypadku pozycji „Posiadanie przez przedsiębiorców wpływu na program zajęć szkolnych”, gdzie przy umowie patronackiej wskazano na tę formę kooperacji 5 razy na 9 możliwych, zaś w ramach „zwykłej współpracy” jedynie 6 na 62.

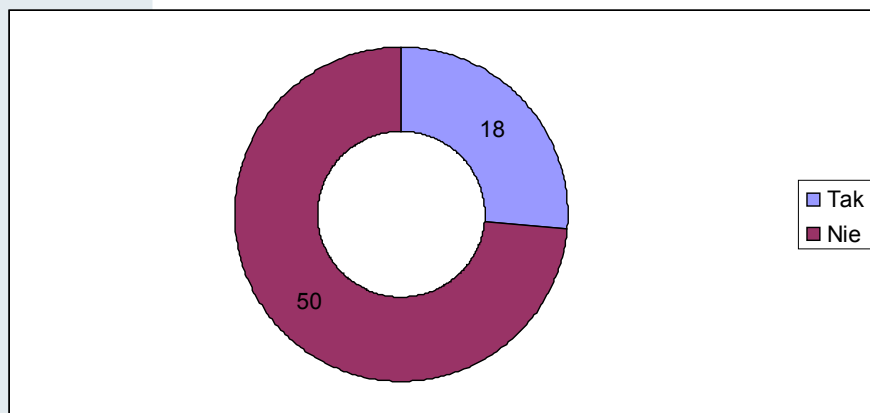
Powyższe różnice mogą skłaniać do ostrożnej konstatacji, że umowa patronacka jest prawdopodobnie bardziej rozbudowana i obejmuje więcej obszarów kooperacji pomiędzy przedsiębiorstwem a szkołą zawodową niż „zwykła umowa”. Nie bez znaczenia jest fakt, że zazwyczaj patronat jest sprawowany przez dużą firmę-korporację, której zasoby, jak również świadomość korzyści wynikających ze współpracy, skutkują jej nasileniem. W 9 szkołach, w których istnieje patronat, współpraca jest nawiązana z dużymi (7 firm) i średnimi przedsiębiorstwami (8 firm). To z kolei rodzi przypuszczenie, które zostało potwierdzone przez przedstawicieli szkół zawodowych w trakcie zogniskowanych wywiadów grupowych, że największą szansą dla szkoły jest nawiązanie współpracy z dużą i znaną firmą, która przeznacza relatywnie większe kwoty na pomoc materialną dla szkoły.

5.5 Trudności wskazywane przez przedstawicieli szkół zawodowych w relacjach z przedsiębiorcami

W ramach prowadzonych prac zainteresowani byliśmy także jakością relacji pomiędzy szkolnictwem zawodowym a przedsiębiorcami. Taka ocena pozwala uzyskać informację na temat stopnia obopólnej satysfakcji ze współpracy, jest również punktem wyjścia dla uzyskania bardziej szczegółowych danych na temat występowania ewentualnych trudności. Na wstępie zadaliśmy przedstawicielom szkół zawodowych pytanie o ocenę współpracy z przedsiębiorstwami. Uzyskane wyniki przedstawiliśmy na poniższym wykresie.

Wykres 7

Rozkład odpowiedzi badanych na pytanie: *Czy w związku ze współpracą z firmami Państwa Szkoła doświadcza obecnie jakichś trudności?* (N=71, w liczbach bezwzględnych)



Źródło: Opracowanie własne.

Jak widać na wykresie, wśród badanych szkół zawodowych zdecydowana większość nie deklaruje występowania trudności we współpracy z przedsiębiorstwami, w których odbywają się praktyki zawodowe. Poparcie dla tego twierdzenia znaleźliśmy także w toku prowadzenia badań jakościowych przy wykorzystaniu techniki zogniskowanego wywiadu grupowego. Przedstawiciel szkoły przyznał, że:

Zazwyczaj taka współpraca opiera się na relacjach osobistych. Ja dobrze znam osobę sprawującą nadzór nad uczniami z ramienia firmy, zaś ta osoba dobrze zna mnie i na bieżąco rozwiązujemy zaistniałe problemy. Kluczem dobrej współpracy jest efektywna komunikacja po obu stronach (nauczyciel).

Przy tej okazji warto nadmienić, że z przeprowadzonych wśród przedsiębiorców wywiadów pogłębionych jasno wynika, że oni także w przeważającej mierze dobrze oceniają współpracę ze szkolnictwem zawodowym. Współpraca taka ma niejednokrotnie

wymiar osobisty²¹, gdyż przedstawiciele szkół i przedsiębiorstw zaangażowani w praktyki zazwyczaj znają się i kontaktują dość regularnie.

Ja osobiście nie mogę narzekać na współpracę ze szkołami zawodowymi. Z tymi osobami, które odpowiadają za uczniów, współpracuję już parę lat, z doświadczenia wiem, że w razie trudności (np. absencja ucznia, jego niewłaściwe zachowanie) wystarczy jeden telefon do osoby nadzorującej z ramienia szkoły i reakcja jest natychmiastowa. To wszystko pozwala mi dobrze ocenić współpracę ze szkołami zawodowymi (przedstawiciel branży motoryzacyjnej).

Pomimo przeważających głosów, pozytywnie oceniających współpracę, postanowiliśmy zapytać o trudności, choć ich występowanie było deklarowane przez zdecydowaną mniejszość badanych. Podobnie jak poprzednio zdecydowaliśmy się na rozgraniczenie ze względu na formę kooperacji, czyli umowę patronacką i „zwykłą umowę”. Zbiorcze dane uwzględniające oba typy współpracy przedstawiamy w poniższej tabeli nr 5.

Tabela 5

Trudności doświadczane przez szkoły w kontaktach z firmami, z którymi współpracują (N=71, w liczbach bezwzględnych)

Lp.	Forma kooperacji	Patronat	„Zwykła” współpraca
1.	Niechęć pracodawców do udostępniania szkołom zawodowym wykorzystywanych przez nich technologii	1	6
2.	Pracodawcy nie prowadzą konsekwentnego programu nauczania zawodu	3	15
3.	Pracodawcy nie są skłonni przekazywać szkołom sprzętu do zawodowej nauki zawodu	1	13

²¹ Tym samym potwierdzeniu uległy wyniki badań zaprezentowane w teoretycznej części raportu mówiące o tym, że relacje pomiędzy szkołami zawodowymi a biznesem oparte są na osobistych, dobrych kontaktach przedstawicieli obydwu środowisk (por. część teoretyczną raportu, s. 200).

4.	Pracodawcy nie przejawiają zainteresowania praktyczną nauką zawodu w formie przyjmowania uczniów na praktyki/zajęcia praktyczne	0	11
5.	Pracodawcy nie przejawiają zainteresowania nauczaniem przedmiotów zawodowych w szkole	2	9
6.	Pracodawcy nie są chętni, aby oddelegować i opłacać osobę do opieki nad praktykantami	1	13
7.	Oddelegowany przez firmę pracownik do opieki nad praktykantami nie wykonuje swoich obowiązków właściwie	0	5
8.	Problemy wychowawcze (dyscyplinarne) z uczniami w czasie odbywania praktyk w firmie	2	8

Źródło: Opracowanie własne.

Uzyskane dane ankietowe zaprezentowane w tabeli postanowiliśmy wzbogacić danymi jakościowymi, uzyskanymi w trakcie zogniskowanych wywiadów fokusowych z udziałem przedstawicieli szkół zawodowych. Wśród badanych pojawiły się następujące opinie:

Pracodawcy nie prowadzą konsekwentnego programu nauczania zawodu oraz nie są zainteresowani praktyczną nauką zawodu realizującą się w formie przyjmowania uczniów na praktyki/zajęcia praktyczne. Uzyskane wyniki wskazują, że zarówno w przypadku szkół posiadających umowy patronackie (3 wskazania), jak również „zwykłe umowy” (15 wskazań) najczęściej wskazywaną trudność stanowi fakt, że „pracodawcy nie prowadzą konsekwentnego programu nauczania zawodu”. To z kolei wiąże się z tym, co stwierdziło 11 badanych – pracodawcy nie są zainteresowani praktyczną nauką zawodu w formie przyjmowania uczniów na praktyki/zajęcia praktyczne. W toku badań jakościowych postanowiliśmy zgłębić te dwie powiązane ze sobą opinie, w związku z czym poprosiliśmy przedstawicieli szkół biorących

udział w dyskusjach grupowych o więcej informacji. Z przeprowadzonych rozmów wyłaniają się inne istotne problemy:

- 1. Wykonywanie przez uczniów w ramach zajęć praktycznych najprostszyc prac przez cały okres trwania praktyki.** Przedstawiciele szkół deklarują, że w wyniku okresowych kontroli dokonywanych przez reprezentantów tych placówek, jak również w wyniku skarg samych uczniów niejednokrotnie stwierdzono, że uczniowie pozbawieni są możliwości wykonywania coraz bardziej złożonych prac wraz z nabywanym doświadczeniem, lecz muszą ograniczać swoje działania do najprostszyc obowiązków.

Więc najlepiej restauracje chciałyby zadzwonić do nas, kiedy mają wielką imprezę, i właściwie zagonić tych uczniów do czarnej roboty. No bo już od tych lepszych rzeczy to mają fachowców. A program praktyk przewiduje wiele czynności, które bym chciała, żeby uczniowie się nauczyli tam... różnych rzeczy, nie tylko obierania ziemniaków oraz sprzątnięcia zaplecza (nauczyciel).

Przedsiębiorcy pytani o tę kwestię niejednokrotnie podkreślają konieczność zlecenia praktykantom prac najprostszyc, przy których łatwiej jest kontrolować efekty ich działań, zaś ryzyko z tytułu źle wykonanych obowiązków nie jest wielkie.

No tak, no te pierwsze doświadczenia to trzeba przyjąć, że bardzo często nasza praca jest bardzo tutaj rozbudowana. My musimy dokładnie delegować zadania, wyznaczać cele, kontrolować, sprawdzać, oceniać. To nie jest tak jak z pracownikiem, który ma doświadczenie i my zlecamy coś i co jakiś czas kontrolujemy, tylko ich pracę trzeba nadzorować cały czas. To są młodzi ludzie, którzy mają masę bodźców, które rozpraszają w pracy, no więc trzeba ich pracę kontrolować, no i wiadomo, nie powierzamy im jakichś bardzo odpowiedzialnych i wymagających zadań ale staramy się, żeby oni się jak najwięcej u nas nauczyli (branża gastronomiczna).

2. **Wykonywanie przez uczniów prac niezgodnych z programem kształcenia.** Część z badanych podkreśla, że w wyniku kontroli ujawniono, że uczniowie wykonują prace niezgodne z programem szkolnym i umowami zawartymi z firmami.

Każdy z nas ma klasę technika, wiem, że oni te praktyki muszą odbyć, co się niejednokrotnie kończy tym, że ich aktywność ogranicza się do pracy w magazynie, układania jakichś tam towarów, wklepywania przez informatyków jakiejś tam bazy danych (nauczyciel).

Powyzsza trudność ma duży wpływ na efektywność współpracy, gdyż uczniowie, wykonując prace niezgodne z programem, mają mniejsze możliwości zdobycia wiedzy praktycznej, w założeniu stanowiącej cel kooperacji.

3. **Brak uczestnictwa uczniów w całościowym procesie wytwórczym na rzecz uczestnictwa w wybranym etapie prac.** Niekiedy pojawiał się problem, że uczniowie, wbrew programowi zajęć, mieli możliwość uczestnictwa jedynie w określonym etapie prac, stanowiącym część procesu, bez możliwości wzięcia udziału w pracach początkowych i końcowych. Problem ten w głównej mierze dotyczył branży restauracyjnej (np. uczniowie szkół gastronomicznych wykonują jedynie obowiązki kelnerskie lub obierają ziemniaki) oraz budowlanej (praca jedynie w ramach określonego etapu budowy).

Rzadko jest tak, że pracodawca prowadzi kilka budów, czyli zabudowuje, żeby oni mogli przejść wszystko po kolei. Bo taki cykl, żeby postawić domek jednorodzinny, to jest, założymy, rok czasu, i on by musiał rok czasu być od początku, od fundamentów po wykończeniówkę. Ale, no, jakoś tam nie narzekamy... Czasami, czasami po prostu się podziękuję takiemu pracodawcy (nauczyciel).

Część badanych jest zdania, że szkoły zawodowe w celu zapobieżenia tego typu sytuacjom powinny w większym stopniu

wykorzystywać warsztaty szkolne, gdzie istnieje możliwość sprawowania kontroli nad zakresem prowadzonych przez ucznia prac i poziomem ich zaawansowania.

Najchętniej pracodawcy chcieliby jakoś nie poprzez szkołę, tylko prywatnie zdobyć sobie pracowników, natomiast... może to jest właśnie taka trudność, że kiedy odbywają praktyki w warsztacie szkolnym, to od początku do końca uczą się wszystkiego, całej produkcji potraw i organizacji przyjęć. Jak idą do restauracji, to po bardzo krótkim czasie albo uczniowie, albo rodzice zgłaszają, że są niezwykle ograniczeni, jeżeli chodzi o wykonywanie prac, do takich mało ambitnych. Uczniowie nie chcą wykonywać takich prac (nauczyciel).

Myślę sobie, że szkolnictwo zawodowe to przede wszystkim powinno się opierać na warsztatach szkolnych. Ja dam taki przykład z życia: otóż ja mieszkam w bardzo ładnym miejscu, które znajduje się 30 km stąd, i tam kiedyś funkcjonował taki warsztat samochodowy jednego z dilerów łódzkich i, proszę państwa, ten warsztat przyjmował uczniów na praktyczną naukę zawodu, otóż w pierwszej klasie ten uczeń wyprowadzał psa, zagrabił ogród, palił w centralnym [...] i to było całe jego kształcenie (nauczyciel).

Zacytowane wyżej odpowiedzi znajdują potwierdzenie w przekonaniach dużej części środowiska nauczycielskiego o konieczności dofinansowania pracowni szkolnych, ich rozbudowy i wyposażenia w nowoczesny sprzęt. Zdaniem badanych jest to warunek efektywniejszego nadzoru procesu przekazywania wiedzy praktycznej uczniom.

Pracodawcy nie są skłonni przekazywać szkołom sprzętu do praktycznej nauki zawodu

Kolejny wymieniany przez przedstawicieli szkół zawodowych problem w kontaktach z pracodawcami jest taki, że pracodawcy

nie są skłonni przekazywać szkołom sprzętu do praktycznej nauki zawodu” (jedno wskazanie w przypadku szkoły objętej patronatem i 13 wskazań w przypadku szkół posiadających „zwykłą współpracę”). Zdaniem badanych zdarza się, że wbrew zapisom umowy, pracodawcy nie są skłonni przekazywać szkołom sprzętu, pomocnego w praktycznej nauce zawodu. Pracodawcy niejednokrotnie wysuwają argument o złej kondycji finansowej firmy i w związku z tym braku możliwości sprostania wymogom.

W przeszłości mieliśmy problem z taką jedną firmą, która wbrew temu, o czym stanowiła umowa, przez cały czas trwania współpracy, a było to kilka lat, nie była skłonna wywiązać się z obietnicy przekazania szkole jakichkolwiek urządzeń, na co bardzo liczyliśmy, gdyż szkoła nie jest dobrze wyposażona (nauczyciel).

Niekiedy brak współpracy ze strony przedsiębiorstwa i wywiązywania się z postanowień objętych umową rodzi przypuszczenia o braku chęci do realizacji przedmiotu umowy oraz i podejrzenia, że chodzi o chęć wykazania się jakąkolwiek współpracą ze szkolnictwem zawodowym w celu promocji firmy.

I jeszcze jedna taka, wydaje mi się, sfera ludzka jest taka, że jeżeli pracodawca chce pozyskać szkołę do współpracy tylko dlatego, żeby współpracować z jakąś szkołą, żeby podpisać patronat, żeby mieć, żeby pokazać, że jakąś szkołę ma i nie interesować się, że ta szkoła jest tylko na papierze, no taka, powiedziałbym, współpraca martwa, wydaje mi się, że taka współpraca nie ma tutaj najmniejszego sensu (nauczyciel).

Przytoczone cytaty potwierdzają fakt, że niekiedy pracodawcy kierują się jedynie partykularnymi interesami poprzez jednostronne nieprzestrzeganie porozumień zawartych w umowach o kooperacji ze szkołami zawodowymi. Z badań jednak wynika, że nie jest to zjawisko powszechne.

Pracodawcy nie są chętni, aby oddelegować i opłacać osobę do opieki nad praktykantami

Powyższy argument został zasygnalizowany przez jednego reprezentanta szkoły posiadającej umowę patronacką oraz przez 13 badanych ze szkół objętych „zwykłą umową”. Zastanawiając się nad okolicznościami, w jakich pojawia się ten problem, zdecydowaliśmy się poruszyć ten wątek w trakcie sesji fokusowych z udziałem reprezentantów szkół zawodowych. Niektóre osoby stwierdziły, że bezpośrednią przyczyną tej trudności jest aspekt finansowy. Zarządzający firmami nie są skłonni ponosić dodatkowych kosztów z tytułu opłacania pracownika, którego praca polegałaby na kontrolowaniu i sprawowaniu opieki nad uczniami.

Niektórzy pracodawcy zastaniają się przede wszystkim kwestią finansową albo brakiem odpowiedniej osoby, braku chęci oddelegowania tej osoby do opieki nad młodzieżą, no, jak gdyby nie wyrażają ochoty na współpracę (nauczyciel).

Warto jeszcze raz podkreślić, że podobny argument usłyszeliśmy także po stronie przedstawicieli przedsiębiorstw. Twierdzili oni, że dodatkowy koszt stanowi wynagrodzenie dla pracownika, który sprawuje opiekę nad uczniami odbywającymi w firmie zajęcia praktyczne.

Problem ten jest szczególnie zauważalny w przedsiębiorstwach należących do branż, które wymagają wykorzystania drogiej technologii lub też praktykanci wykonują tam obowiązki obarczone ryzykiem dużych strat finansowych. W głównej mierze są to branże poligraficzna i motoryzacyjna. Rozmówcy przejawiali troskę o maszyny stanowiące wyposażenie zakładu pracy, które mogą ulec zniszczeniu. Jeden z przedstawicieli branży motoryzacyjnej zauważył:

Przede wszystkim wymaga to od nas sporo czasu... czasu, jaki pracownik opiekujący się uczniami spędza z nimi, kontrolując ich pracę. Klient nie może np. wyjechać autem z źle przykręconym kołem, a to jest salon autoryzowany i jakość pracy musi być na najwyższym poziomie (branża motoryzacyjna).

W powyższych wypowiedziach zaznacza się problem dodatkowych kosztów ponoszonych przez pracodawców z tytułu opłacania pracownika oddelegowanego do opieki nad praktykantami. Problem ten był podnoszony zdecydowanie częściej w przypadku mniejszych firm, dla których jest to relatywnie większy koszt w porównaniu z dużymi zakładami pracy.

Pracodawcy nie są zainteresowani nauczaniem przedmiotów zawodowych

Część badanych (2 wskazania w przypadku patronatu i 9 w przypadku szkół posiadających „zwykłą współpracę”) po stronie trudności w kontaktach na linii przedsiębiorstwa – szkoła zawodowa dostrzegają, że pracodawcy nie przejawiają zainteresowania nauczaniem przedmiotów zawodowych w firmie. W toku rozmów prowadzonych z przedstawicielami szkół zawodowych, przy okazji badań fokusowych, stwierdzono, że zdarza się, że wbrew zapisom w umowie uczniowie nie tylko nie wykonują czynności związanych z praktyczną nauką zawodu, lecz nie podejmują właściwie żadnych czynności merytorycznych. Jak stwierdza jeden z przedstawicieli szkoły zawodowej:

W czasie kilku następujących kontroli stwierdziliśmy, że uczniowie właściwie się nudzą i nie wykonują żadnych prac na terenie zakładu (nauczyciel).

Opinie tego typu dają podstawę do twierdzeń o braku zrozumienia wśród niektórych przedsiębiorców dla idei zajęć praktycznych oraz postanowień umowy kooperacyjnej. Z rozmów z przedstawicielami szkolnictwa wynika, że po kolejnych kontrolach ujawniających tego typu trudności w określonej firmie rezygnowano ze współpracy.

Problemy wychowawcze (dyscyplinarne) z uczniami w czasie odbywania praktyk w firmie

Kwestię problemów wychowawczych (dyscyplinarnych) z uczniami w czasie odbywania praktyk w firmie zaakcentowało 2 przedstawicieli szkół patronackich i 8 objętych „zwykłą

współpracą”. Problem ten okazał się nieco głębszy, gdyż uczestnicy grup fokusowych potwierdzili niejednokrotnie, że tego typu trudności rzutują nie tylko na dalszą współpracę z przedsiębiorstwem, lecz także utrudniają nawiązanie współpracy z innymi firmami, w których wierzy się, że współpraca ze szkolnictwem zawodowym oznacza kłopoty z trudną młodzieżą.

Czasami zdarza się, że przyjdzie na praktyki taki uczeń, który źle się zachowuje i sprawia problemy wychowawcze. My wprawdzie reagujemy natychmiast, ale wywołuje to złe wrażenie na pracodawcy, gdyż taka współpraca zmusza mu się kojarzyć z problemami, gdy takie zjawisko występuje częściej (nauczyciel).

Jak już wspomnieliśmy, problemy dyscyplinarne niejednokrotnie stają się barierami w nawiązywaniu porozumienia firm ze szkołami zawodowymi i utrwalają stereotyp „trudnej młodzieży”, zwiększając w oczach potencjalnych kooperantów ryzyko z tytułu współpracy.

Niechęć pracodawców do udostępniania szkołom zawodowym wykorzystywanych przez nich technologii

Trudność w kontaktach szkoły z przedsiębiorcami, polegająca na „Niechęci pracodawców do udostępniania szkołom zawodowym wykorzystywanych przez nich technologii”, deklarowana była przez jednego reprezentanta szkoły objętej patronatem i 6 osób ze szkół posiadających „zwykłą umowę” z firmami. W toku dalszych badań jakościowych okazało się, że argument ten jest dość często podnoszony przez naszych rozmówców, będących przedstawicielami szkół zawodowych. Ich zdaniem pracodawcy obawiają się ujawniania rozwiązań technologicznych wykorzystywanych w firmach z obawy przed ewentualną konkurencją ze strony praktykantów.

Wiadomo, że w firmie najbardziej strzeżonymi rzeczami są ich technologie, jakby to wyszło na zewnątrz, to można by było [słowa niezrozumiałe] tak że myślę, że firmy też strzegą tego jak oka w głowie (nauczyciel).

Warto zauważyć, że powyższy problem raczej dotyczył mniejszych firm, które ze względu na swój rozmiar obawiają się ewentualnej konkurencji w postaci praktykantów zakładających konkurencyjne firmy.

Oddelegowany przez firmę do opieki nad praktykantami pracownik nie wykonuje swoich obowiązków właściwie

Powyższa kwestia, stanowiąca oczywistą trudność w kontaktach szkoły z przedsiębiorstwem, został zgłoszony jedynie przez 5 respondentów ze szkół zawodowych objętych „zwykłą umową”, lecz znalazł także potwierdzenie w rozmowach przeprowadzonych z przedstawicielami szkolnictwa zawodowego w ramach zogniskowanych wywiadów fokusowych. Wskazywali oni głównie na problem braku zainteresowania i reakcji ze strony opiekuna z ramienia przedsiębiorstwa wobec absencji uczniów, ich niewłaściwego zachowania lub też pozostawiania ich bez opieki.

Zdarzały się sytuacje, gdzie osoba oddelegowana do opieki nad uczniami w rzeczywistości tej opieki nie sprawowała. Nie wiedziała, co się dzieje z uczniami, sama będąc zajęta własnymi sprawami. Oczywiście wtedy interweniowaliśmy (nauczyciel).

Opisany wyżej problem jest istotny z punktu widzenia efektywności współpracy, gdyż bezpośrednio rzutuje na jakość zajęć praktycznych odbywanych na terenie firmy.

Konflikty interpersonalne

Wśród trudności występujących w ramach współpracy szkół zawodowych i przedsiębiorstw pojawiły się także i te, których nie wzięliśmy pod uwagę w ankiecie, a które ujawniły się w trakcie prowadzenia badań fokusowych z udziałem reprezentantów szkół. Do tego typu problemów z pewnością zaliczyć można konflikty interpersonalne, które choć miały miejsce jakiś czas temu, to nadal rzutują na współpracę. Przykładem tego typu utrudnień jest wypowiedź jednego z badanych nauczycieli:

Nie będę mówił, w jakiej firmie, ale są trudności czysto ludzkie, czyli jeśli 30 lat temu jakiś dyrektor firmy podpadł dyrektorowi szkoły, to nawet jeśli minęło 30 lat, to szkoła jest „be” i z tą szkołą nie będziemy współpracować, chociaż jest blisko, weźmiemy szkołę z innego miasta. Jest takie zaciętrzewienie czysto ludzkie i bardzo niedobre, myślę, że z chwilą, kiedy się zmieniły kadry i ludzie, ale z pokolenia na pokolenie, że tego nie lubię i z tym [słowa niezrozumiałe] ale to czysto ludzkie, nawet już nie, ale są takie bariery (nauczyciel).

Wbrew naszym wcześniejszym założeniom, pozamerytoryczne uwarunkowania nawiązywania i utrzymywania współpracy pomiędzy wymienionymi podmiotami okazują się istotne i mają wpływ na jej efektywność. Warto jeszcze raz pokreślić, że z naszych ustaleń wynika, że kooperacja pomiędzy szkołą a firmą oparta jest w dużej mierze na osobistych relacjach osób o niej decydujących.

Stan prawny odnoszący się do oświaty w zakresie szkolnictwa zawodowego

Kolejnym problemem, który nie znalazł się w narzędziu ankietowym, a został zaakcentowany przez przedstawicieli szkół zawodowych, jest prawo obowiązujące szkolnictwo zawodowe. Niektórzy uczestnicy zogniskowanych wywiadów fokusowych podnosili argumenty na temat częstych, nieprzemyślanych zmian w prawie, odnoszących się do zasad funkcjonowania szkolnictwa zawodowego²². Poza tym wyrażano także niepokój związany z brakiem przewidywalności w zakresie reform oświaty, co sprawia, że trudno jest ustalać władzom szkoły długofalową politykę w zakresie funkcjonowania placówek i budowania relacji z otoczeniem.

Ja myślę sobie, że jeżeli chodzi o te problemy z pracodawcami, to my sobie poradzimy, tutaj nie ma żadnego większego problemu. Myślę sobie, że ten problem wynika

²² Argument ten daje możliwość ostrożnej confirmacji wyników badań przedstawionych w części teoretycznej raportu.

z tych zmian oświatowych, które nam fundują nasze władze (nauczyciel).

Najgorzej, że nikt nie jest w stanie przewidzieć zakresu zmian i ich kierunku. Widać jedynie, że szkolnictwo zawodowe ma się coraz gorzej, zwłaszcza, gdy się to porówna do okresu sprzed transformacji ustrojowej (nauczyciel).

Te argumenty znalazły odzwierciedlenie także w stanowisku przedstawicieli biznesu, którzy niejednokrotnie twierdzili, że państwo nie jest zainteresowane kształceniem zawodowym czy też technicznym, przez co istnieją trudności w znalezieniu wykształconych kadr. Polityka państwa, zdaniem badanych, premiuje natomiast szkoły kształcące w kierunkach ogólnych lub humanistycznych kosztem szkolnictwa zawodowego.

Teraz wiele jest ogólniaków, uniwersytetów, które kształcą humanistów, których jest w tej chwili nadmiar. Brak jest natomiast specjalistów, którzy by zasilili kadry techniczne (przemysł, fabryka).

Brak pomocy ze strony państwa

W wielu wypowiedziach, zarówno po stronie przedstawicieli szkolnictwa zawodowego, jak i przedsiębiorców, pojawiał się argument braku pomocy ze strony państwa w zakresie tworzenia przyjaznego środowiska dla współpracy wymienionych wyżej podmiotów. Zdaniem przedstawicieli szkół zawodowych pomoc taka mogłaby mieć kształt zachęt finansowych lub też ulg przyznawanych współpracującym firmom. Na ten argument wskazywała wypowiedzi nauczycieli, z których jedną przytaczamy niżej:

I jeszcze mi się wydaje, żeby ta współpraca rzeczywiście była taka szeroka i owocna to te zmiany, te ulgi wszelkiego rodzaju, które pracodawca by miał wtedy, kiedy by współpracował ze szkołą (nauczyciel).

Przedsiębiorcy (branża motoryzacyjna, poligraficzna, hotelarska) wskazywali także na jeszcze inne pożądane formy działań pomocowych ze strony państwa, jak np.:

- dopłaty do odzieży roboczej i środków ochronnych przeznaczonych dla uczniów;
- finansowanie dodatkowych ubezpieczeń pokrywających koszty z tytułu ewentualnych zniszczeń wyrządzonych przez uczniów odbywających praktyki;
- ulgi w podatkach;
- dopłaty do pensji dla osób, które sprawują opiekę nad uczniami z ramienia firmy.

Oczekiwanie na „gotowego” pracownika posiadającego wiedzę i kompetencje zawodowe

Kolejnym utrudnieniem (w opinii przedstawicieli szkół) w relacjach pomiędzy szkolnictwem zawodowym a przedsiębiorstwami są przesadne oczekiwania przedsiębiorców wobec kompetencji zawodowych uczniów, którzy trafiają do firm. Przedsiębiorcy oczekują niejednokrotnie „gotowych” pracowników, którzy „z miejsca” mogą rozpocząć pracę, po krótkim przeszkoleniu. Zdaniem badanych mija się to z ideą zajęć praktycznych, które służą zdobywaniu doświadczenia, a nie świadczenia pracy na poziomie doświadczonego pracownika. Przekonanie to znajdziemy w poniższej wypowiedzi:

Pracodawca mówi, że on od szkoły oczekuje wypuszczenia mu klienta. On nie będzie łożył w kształcenie, on po prostu czeka, aż my mu wykształcimy i zaproponujemy jakiegoś klienta (nauczyciel).

Niekiedy zdarza się, że pracodawcy są zdania, że szkoły zawodowe nie są w stanie przekazać wiedzy na odpowiednim poziomie. Rozmówcy twierdzą, że oczekują bardziej wykwalifikowanych kadr, posiadających wykształcenie wyższe, i jest to warunek nawiązania współpracy.

Problem naszej firmy jest taki, że ci ludzie, kończąc zawodówki, nie osiągają takiego poziomu wiedzy technicznej, jaką my musimy mieć. My współpracujemy ze studiami wyższymi, z Politechniką Łódzką, i praktykujemy zatrudnianie studentów na ostatnich latach, bo już wiemy, że ta wiedza,

tych studentów, jest na tyle wysoka, że pod okiem uprawnionych inspektorów oni są w stanie się sami dokształcać i prowadzić te inwestycje. Niestety, po zawodówce ten młody człowiek nigdy nie osiągnie takiego poziomu wiedzy, jakiego byśmy oczekiwali (branża budowlana).

Powyższy argument raczej był odosobniony, gdyż brak współpracy wynika z przyjętej przez przedsiębiorstwo specyfiki praktyk.

Zmniejszenie się możliwości zatrudnienia w ramach lokalnego rynku pracy

Część z przedstawicieli szkolnictwa zawodowego poruszyła problem coraz gorszej kondycji lokalnego (łódzkiego) rynku pracy, gdzie brakuje niekiedy ofert dla uczniów szkół zawodowych. W szczególności dotyczy to branży odzieżowej, gdzie większe zakłady przestały istnieć.

I jaka przyszłość dla tych naszych uczniów, którzy uczą się tego zawodu? Staramy się szczerzej spojrzeć na zawód, dawać im jeszcze dodatkowe kwalifikacje, wchodzimy w projekty unijne, żeby uczyć ich, no, powiedzmy, szerzej zawodu odzieżowego. Nie tylko samego szycia, ale i promocji, i robienia zdjęć, i pracy na programach komputerowych, żeby dać im, no, jakieś narzędzie do ręki, żeby jakieś szanse na rynku mieli. Ale tak jak mówię, no, rynek łódzki się skończył (nauczyciel).

Powyższa wypowiedź, jak również inne, nie przytoczone w niniejszym opracowaniu, wskazują na kondycję lokalnego (łódzkiego) rynku pracy. Zarówno środowisko nauczycielskie, jak i biznesowe zgodne są co do opinii, że sytuacja w Łodzi jest bardzo trudna, w związku z czym możliwości zdobycia zatrudnienia są ograniczone.

Brak stabilności rynku

Innym problemem, bezpośrednio związanym z poprzednim, jest brak stabilności gospodarki, co sprowadza się do tego, że

część firm (zwłaszcza mikro- i małych firm), z którymi szkoła ma podpisaną umowę, bankrutuje, w związku z czym taka współpraca jest przerywana. Skutkiem tego są trudności szkół w zakresie stabilności programu praktyk.

Ja na 10 miesięcy podpisuje umowę, ale mam firmy mniejsze, więc gdy „wypada” jakaś duża drukarnia, to i kilka mniejszych z nią kooperujących, w rezultacie ja natychmiast mam telefony, że oni ogłaszają upadłość, więc ja muszę przerzucać te grupy. Natomiast większość tych małych, zatrudniających te dwie, trzy osoby firm, to by chciało tak na miesiąc czy na dwa tych uczniów na zastępstwo, na zasadzie takiego wypożyczenia, co nie wchodzi w rachubę (nauczyciel).

Podobnie jak poprzednio, argument braku stabilności lokalnego rynku jest podnoszony także i przez przedstawicieli biznesu, którzy również i z tego względu nie są w stanie planować współpracy w perspektywie długofalowej.

Zastosowane w firmach zmiany technologiczne

Niekiedy zdarza się, że trudności we współpracy związane są z rozwojem technologii i implementacją nowych procedur, które czynią dotychczasową współpracę niemożliwą lub nieoptyczną. Jednym z takich przykładów jest zakład przetwórstwa mięsnego, w którym poprzez wprowadzenie nowych procedur ochronnych, polegających na zastosowaniu dodatkowych zabezpieczeń w postaci dodatkowej odzieży roboczej, spryskiwanej środkami chemicznymi, ze względów kosztowych zakończono współpracę ze szkołą zawodową. Z ekonomicznego punktu widzenia konieczność zapewnienia praktykantom dodatkowych kombinezonów i objęcie ich nowymi procedurami ochronnymi związana była ze zbyt dużymi kosztami, na które kierownictwo nie wyraziło zgody.

Świadomość uczniów odbywających praktyki

Część z pracodawców podkreśla roszczeniową postawę uczniów jako czynnik utrudniający współpracę. W przekonaniu

przedstawiciele biznesu niejednokrotnie się zdarza, że uczniowie są zdania, iż to pracodawca powinien wychodzić z inicjatywą wobec praktykanta. Zdaniem badanych młodzi ludzie często nie są skłonni do stopniowego zdobywania doświadczenia poprzez ciężką pracę, lecz liczą „na gotowe”, oczekując od pracodawców wysokich stawek i propozycji pracy na dogodnych warunkach już po kilku dniach zajęć praktycznych.

Tak że myślę, że szkoła przekazuje tę informację, tylko że nie wiem, czy to pokolenie się zmienia. Bo rzeczywiście w tych młodych ludziach te ambicje są na pewno mniej rozwinięte, niż były wcześniej. Tak traktowane to jest, że im się wszystko należy, że nie muszą się o nic starać, że nie muszą się wykazywać, tylko to powinno być tak jak z urzędu, że oni przychodzą. Tak samo jest w przypadku podejmowania pracy przez młodych ludzi. Im się wydaje, że to nie jest kwestia doświadczenia, czasu, tylko oni kończą uczelnię, przychodzą i mają strasznie roszczeniowy charakter, jeżeli chodzi o wszelkie sprawy związane z finansami, ze stanowiskiem. Akurat w naszej branży poznaje się pracę szczebel po szczeblu, buduje się to doświadczenie, można dojść naprawdę wysoko, ale trzeba od czegoś niskiego zacząć i poznać to wszystko, a tutaj młodzi ludzie są pozbawieni tego. Nie są tacy poszukujący, jakby brakowało tego zainteresowania. Takie jest moje zdanie (branża hotelarska).

Powyższy cytat z wypowiedzi ilustruje szersze stanowisko niektórych nauczycieli i przedsiębiorców objętych badaniem. Podkreślają oni, że młodzi ludzie z jednej strony odznaczają się wysokimi wymaganiami, z drugiej zaś niechętnie poświęcają się pracy. Jest to czynnik, który rzutuje na jakość współpracy zdaniami obydwu stron.

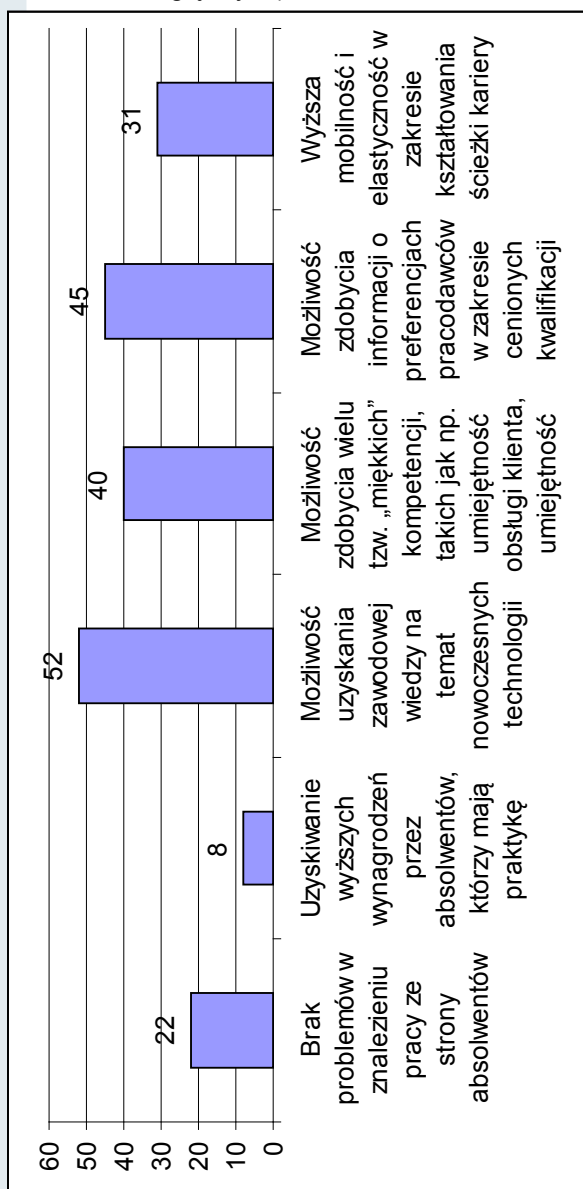
5.6 Korzyści ze współpracy w opinii przedstawicieli szkół zawodowych

Współpraca pomiędzy szkolnictwem zawodowym a przedsiębiorstwami opiera się przede wszystkim na zasadzie obopólnych korzyści. Sugerując się analizą wyników badań poświęconych zagadnieniu współpracy, zamieszczoną w niniejszym raporcie (patrz teoretyczna część raportu – *Główne korzyści z praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach dla uczniów i pracodawców*), postanowiliśmy zadać pytanie: „Jakie korzyści dla uczniów widzi Pan/i w związku ze współpracą z przedsiębiorstwami?”. Na poniższym wykresie prezentujemy uzyskane odpowiedzi ankietowe.

Dane zaprezentowane na wykresie 8 pozwalają stwierdzić, że w przekonaniu badanych współpraca szkolnictwa zawodowego z biznesem niesie za sobą wiele korzyści, które poszerzone o materiał jakościowy przedstawiamy niżej.

Wykres 8

Korzyści ze współpracy zdaniem przedstawicieli szkół zawodowych (N=71, w liczbach bezwzględnych)



Źródło: Opracowanie własne.

Możliwość uzyskania zawodowej wiedzy na temat nowoczesnych technologii

W gronie odpowiedzi najczęściej wybieranych przez ankietowanych (52 odpowiedzi) znalazła się możliwość uzyskania wiedzy zawodowej na temat nowoczesnych technologii. Ze względu na fakt, że badani zarówno w trakcie zogniskowanych wywiadów fokusowych, jak również seminariów upowszechniających niejednokrotnie podkreślali ten walor, postanowiliśmy wesprzeć się kilkoma cytatami, które odnoszą się do tego rodzaju korzyści dla szkoły ze współpracy z biznesem.

Badani w dużej mierze twierdzili, że wyposażenie warsztatowe szkoły zawsze będzie mniej lub bardziej zapóźnione technologicznie względem parku maszynowego, który jest obecny w przedsiębiorstwach zmuszonych do zdobywania klienta przy zasadach wolnej konkurencji rynkowej. Potwierdzeniem tej prawidłowości są słowa autorów *Diagnozy potrzeb edukacyjnych*, zdaniem których „jedną z podstawowych zasad funkcjonowania szkolnictwa zawodowego winno być sprawne „reagowanie” na potrzeby rynku pracy [...] i dostarczanie wykształconych kadr gospodarce krajowej. Należy jednak podkreślić, że w przypadku szkolnictwa owa „reakcja” na różnego rodzaju zjawiska gospodarcze [...] nie jest nigdy natychmiastowa”²³.

Ponadto wspomniana wyżej kwestia dodatkowo pogłębia problem coraz krótszego cyklu życia technologii, która podlega nieustannym zmianom.

No i nie ukrywajmy, że do końca 80. roku to była produkcja potokowa. Transformacja spowodowała, że świat się skurczył, ale zmniejszył się cykl życia technologii i produktu. W związku z tym pracodawcy chcą od nas uczniów, a my nie nadążamy, prawda? Bo jeżeli dzisiaj jest obrabiarka taka, to za pół roku może być troszeczkę inna. Szkoła nie nadąży za rozwojem technologii czy techniki, nawet telefony komórkowe, prawda, czy inne tam urządzenia (nauczyciel).

²³ Błędowski P. i in. (2010), *Rekomendacje dotyczące rozszerzenia oferty edukacyjnej w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych na wielkopolskim rynku pracy*. Warszawa, s. 15.

Badane osoby zwracają także uwagę na to, że kontakt z nowymi technologiami obecnymi w nowoczesnych firmach jest również źródłem satysfakcji dla samych uczniów, którzy z chęcią biorą udział w zajęciach praktycznych odbywających się poza terenem szkoły.

Uczniowie również są zadowoleni, ponieważ mogą tam zobaczyć naprawdę nowoczesne technologie. My na warsztatach szkolnych możemy uczyć drukowania tylko na najprostszych maszynach, na jakich nie drukuje się w drukarniach, bo są to już zabytki. Uczymy introligatorstwa, ale tylko ręcznego, a nie typowego introligatorstwa przemysłowego, ponieważ nie mamy odpowiednich maszyn. Po prostu brak nam zaplecza. I chyba przedstawiciele wszystkich szkół, którzy tutaj są, mają podobne problemy... (nauczyciel).

No, jeszcze transport technologii i wiedzy do szkoły, czyli podpatrując, co się dzieje w zakładzie, możemy z tego korzystać, bo nie zawsze szkoły zawodowe mają do tego taki na bieżąco dostęp (nauczyciel).

Podobnego zdania są także przedsiębiorcy, z których obserwacji wynika, że praktykanci, w przeważającej mierze, z dużym zainteresowaniem odbywają zajęcia praktyczne w firmach, o czym świadczy wypowiedź przedstawiciela jednego z serwisów samochodowych:

Możemy zaobserwować duże zainteresowanie wśród chłopców zajęciami praktycznymi. Mogą sobie zobaczyć z bliska, jak zbudowany jest nowoczesny samochód, jaka tam jest technika, a nasze samochody należą do najbardziej zaawansowanych. To zazwyczaj przyciąga uwagę młodych ludzi, bo wiadomo, że w szkole z oczywistych przyczyn tego nie mają (branża motoryzacyjna).

Argument dostępu uczniów do nowych technologii w wyniku odbywania zajęć praktycznych jest podnoszony zarówno przez

przedstawicieli szkolnictwa, jak i biznesu. W przekonaniu obydwu środowisk jest to ten czynnik, który w zdecydowanej mierze zachęca młodych ludzi do wyboru takiej, a nie innej ścieżki kariery.

Możliwość zdobycia informacji o preferencjach pracodawców w zakresie cenionych kwalifikacji

Wśród korzyści związanych ze współpracą szkoły zawodowej z biznesem często (45 odpowiedzi) wymieniano także „Możliwość zdobycia informacji o preferencjach pracodawców w zakresie cenionych kwalifikacji”. W przekonaniu badanych kontakt osoby odbywającej zajęcia praktyczne z pracodawcą daje jej możliwość uzyskania wiedzy na temat kwalifikacji zawodowych, które są kluczowe dla podniesienia swojej atrakcyjności na rynku pracy. Dzięki temu uczniowie wiedzą, jakie kompetencje, poza tymi uzyskanymi w szkole, muszą jeszcze zdobyć. Jest to istotna informacja, zwłaszcza w początkowym etapie kariery zawodowej, która pozwala uczniowi w sposób bardziej świadomy zdobywać doświadczenie i ukierunkowywać swoją karierę w ramach wybranego zawodu.

Te korzyści to przede wszystkim: zdobywanie przez uczniów doświadczeń zawodowych, podnoszenie umiejętności uczniów (nauczyciel).

W badaniach poruszony został także wątek samooceny ucznia. Badani podkreślają, że efektem nabywania przez uczniów kwalifikacji cenionych na rynku pracy jest wzrost poczucia własnej wartości, który bezpośrednio przekłada się na dalszą motywację.

[...] daje radość i satysfakcję uczniom, daje im to też i poczucie własnej wartości. Uczeń czuje, że jest kimś wartościowym, że jest podmiotem ważnym zarówno dla nauczyciela przedmiotów ogólnych, dla nauczyciela przedmiotów zawodowych i staje się ważnym człowiekiem w rynku pracy, staje się osobą poszukiwaną [na rynku pracy] (nauczyciel).

Badani podkreślają także, że praktyka zawodowa daje uczniowi możliwość sprawdzenia swoich, dotychczas zdobytych, kompetencji w rzeczywistych warunkach, w jakich przyjdzie mu podjąć pracę po ukończeniu kształcenia w szkole zawodowej.

No i właśnie to sprawdzenie ucznia w warunkach zakładu pracy, to na pewno by rozwijało i przygotowywało do tego, przygotowani byliby na to, że z chwilą ukończenia szkoły zawodowej, uzyskują kwalifikacje na tym stanowisku pracy, przez co będą mogli pracować (przemysł, fabryka).

Myślę, że tak, są to korzyści obopólne, bo korzyści dla uczniów, którzy odbywają praktyki, mogą zobaczyć, jak wygląda realna praca w hotelu, a dla nas są to również korzyści, ponieważ szczególnie w wysokim sezonie mamy więcej rąk do pracy (branża hotelowa).

O kwestię zdobywania doświadczeń przez praktykantów zapytaliśmy także przedstawicieli biznesu. Przedsiębiorcy, podobnie jak przedstawiciele szkół zawodowych, wskazywali, że młodzi ludzie, którzy na początku swojej kariery zawodowej mają szansę wykonywania pracy w ramach praktyk zawodowych, mają możliwość bardziej świadomego podejmowania wyborów odnoszących się do ścieżki rozwoju zawodowego. Badani wskazywali, że niekiedy udaje się zarazić praktykanta pasją do zawodu:

[...] natomiast nam też zależy na tym, przynajmniej mnie, żeby te praktyki zawodowe powodowały, żeby te osoby, które do nas przychodzą, polubiły ten zawód, że te osoby, które do nas przychodzą, zarazą się tym. Praca w naszej branży to jest pasja, to jest hobby, to jest chęć przebywania z ludźmi, bo do tego się to sprwadza każdego dnia, więc chcemy ich też tym zarazić, żeby oni tę swoją pracę traktowali nie jako przymus i nie, że muszą coś w życiu robić, tylko żeby robili to, co im w życiu sprawia przyjemność i satysfakcję (branża hotelarska).

Pierwsze kontakty uczniów z firmami dają osobom rozpoczynającym karierę zawodową możliwość weryfikacji swoich

zainteresowań i dążeń. Na tej podstawie dokonują oni rewizji swoich pierwszych dorosłych wyborów w zakresie zatrudnienia.

Możliwość zdobycia wielu tzw. miękkich kompetencji, takich jak np. umiejętność obsługi klienta, umiejętność negocjacji

Większość badanych przedstawicieli szkolnictwa zawodowego (40 osób) była także zdania, że zajęcia praktyczne odbywane na terenie zakładów pracy dają uczniom „Możliwość zdobycia wielu tzw. miękkich kompetencji, takich jak np. umiejętność obsługi klienta, umiejętność negocjacji”. Respondenci są zdania, że praktykanci, oprócz zdobywania kompetencji technicznych korespondujących z wymaganiami zawodowymi, uczą się także postaw zespołowych, wyrastających z konieczności kooperacji. Kompetencja ta, w myśl wyników badań zaprezentowanych w teoretycznej części raportu, należy do najważniejszych kompetencji poszukiwanych przez pracodawców u absolwentów szkół zawodowych w Polsce.

Ponadto w części przypadków uczniowie mają kontakt z klientami, w związku z czym mają bezpośrednią okazję zdobyć pierwsze doświadczenia niezbędne przy ich obsłudze.

W naszej szkole, należącej do branży gastronomicznej, uczniowie, którzy pracują w restauracjach, widzą, w jaki sposób przebiega obsługa klienta. Widzą, jak kontaktować się z gośćmi, jak zbierać zamówienia, jak się wystawiać, jak postępować w razie nieporozumień. Uważam, że to cenna wiedza (nauczyciel).

Podobne wnioski padały także z ust przedstawicieli biznesu, którzy podkreślali, że liczą się nie tylko kwalifikacje techniczne, ale także umiejętności interakcyjne związane z obsługą klienta. Jedna z przedstawicielek branży hotelowej podkreśla, że:

Zwracam na to uwagę, żeby przede wszystkim jakość świadczonych usług była wysoka, i ich zachowanie i kultura osobista, to jest ważne, bardzo. Ja przynajmniej zwracam uwagę i permanentnie tutaj udzielam wskazówek, w jaki

sposób to powinno być realizowane. Tak jak mówiłam, oni zawodowo nie są przygotowani (branża hotelarska).

Warto jeszcze raz zaznaczyć, że umiejętności z zakresu komunikacji i obsługi klienta wraz z diagnozą jego potrzeb stanowią jedną z najbardziej cenionych „miękkich” kompetencji, których zdobycie znacznie podnosi atrakcyjność ucznia na rynku pracy.

Wyższa mobilność i elastyczność w zakresie kształtowania ścieżki kariery

Badani podkreślali (31 osób), że kontakt ucznia z pracodawcą w ramach odbywania zajęć praktycznych daje „Wyższą mobilność i elastyczność w zakresie kształtowania ścieżki kariery”. Rozmowy prowadzone z nauczycielami skłaniają do konstatacji, że uczeń, który odwiedził kilka zakładów pracy, w większym stopniu orientuje się w rozlicznych wymogach, jakie stawiają przed nim pracodawcy. Dzięki temu zwiększa się jego „elastyczność” rozumiana jako umiejętność dostosowania się do różnych, a często także i zmiennych oczekiwań.

Uczniowie poprzez kontakt z pracodawcami mają więcej świadomości na temat tego, czego oczekuje od nich rynek pracy, potrafią w większym stopniu dostosować swoje umiejętności i zdobyć te potrzebne (nauczyciel).

Także przedsiębiorcy podkreślają wagę pierwszych doświadczeń na rynku pracy dla ucznia. Przyczyniają się one, w ich opinii, do zwiększenia atrakcyjności praktykantów jako przyszłych pracowników.

Taki uczeń, który do nas przychodzi, tu nie ma co się okłamywać, wie niewiele, to my go uczymy wiedzy praktycznej, więc im więcej zakładów odwiedzi, tym większe będzie miał pojęcie na temat specyfiki pracy i umiejętności niezbędnych, by ją zdobyć i utrzymać (branża motoryzacyjna).

Zarówno przedstawiciele szkolnictwa, jak i biznesu podkreślają konieczność zdobycia pierwszych doświadczeń w kontaktach z firmami dla kształtowania świadomości uczniów oraz działań dostosowawczych do zmiennych wymogów rynku pracy.

Brak problemów absolwentów w znalezieniu pracy

Część respondentów (22 osoby) objętych badaniem ankietowym deklaruje, że korzyścią ze współpracy szkoły zawodowej z biznesem jest „Brak problemów absolwentów w znalezieniu pracy”. Należy zwrócić uwagę, że nie jest to nawet połowa badanych. Warto przy tym zaznaczyć, że w większości badanych przez nas placówek (53 na 71) monitoruje się losy zawodowe absolwentów, co podnosi wiarygodność stwierdzeń odnoszących się do deklarowanej łatwości znalezienia przez absolwentów pracy. Materiał badawczy uzyskany za pomocą technik jakościowych pozwolił stwierdzić podział opinii wśród naszych rozmówców. Niektórzy z nich twierdzili, że udział uczniów w praktykach zawodowych i rzetelne wykonywanie powierzonych im prac daje możliwość znalezienia zatrudnienia w zawodzie:

Gdy taki uczeń się postara i dobrze pracuje, to pracodawca widzi, że może na nim polegać i niejednokrotnie proponuje mu zatrudnienie. Pracodawcy obserwują praktykantów i wyławiają tych najlepszych (nauczyciel).

Podobne stwierdzenia padały także w gronie przedsiębiorców. Niejednokrotnie twierdzili oni, że przyjmowanie praktykantów stanowi okazję do wyselekcjonowania najzdolniejszych i najbardziej zaangażowanych uczniów, którym po jakimś czasie proponowana jest umowa o pracę. Należy także zauważyć, że wśród korzyści dla pracodawców znalazło się wyraźne obniżenie kosztów związanych z rekrutacją i selekcją kandydatów do pracy, a także skrócenie czasu poszukiwania przez firmę pracowników na rynku pracy.

Nie ukrywam, że dla nas praktyki stanowią okazję do wyłowienia tych uczniów, z którymi później możemy nawiązać współpracę. Jeśli widzimy, że któryś jest zaangażowany, że chce mu się pracować i lubi robić to, co robi, że dobrze się w tym czuje, to często proponujemy nawiązanie współpracy. Jest to korzystne i dla nas, gdyż możemy się oprzeć na dłuższej obserwacji takiego ucznia, jak również

dla samego praktykanta, który otrzymuje propozycję pracy (przemysł, fabryka).

Nauczyciele podkreślają, że warunkiem wejścia ucznia na rynek pracy jest dostosowanie programów nauczania do potrzeb tegoż²⁴. Dobra współpraca jest korzystna wtedy, gdy szkoła czerpie na bieżąco od pracodawców informacje na temat ich oczekiwań związanych z kształceniem zawodowym uczniów.

To również dostosowanie programów kształcenia, dostosowanie do potrzeb pracodawców. Bo zawsze się mówi, pracodawcy mówią: „a wy uczycie takich rzeczy, co nam się później w przyszłości nie przydadzą”. Wiadome jest, że zasada stopniowania trudności, czyli od samych najbardziej prostych elementów musi się rozpocząć, bo nie można rozpocząć żadnego procesu kształcenia, jeśli podstawowych czynności uczeń nie umie wykonywać, to później na pewno nie będzie mógł korzystać z jakichś bardziej skomplikowanych technologii (nauczyciel).

Niekiedy przedsiębiorcy podnoszą argument o niedostosowaniu profilu kształcenia do współczesnych wymogów rynkowych. W ich opinii szkoły z niedostateczną elastycznością reagują na zmiany w zakresie wymaganej przez rynek wiedzy.

Nie współpracujemy ze szkolnictwem zawodowym, bo takiego szkolnictwa w Łodzi nie ma. Potrzebujemy uczniów kształconych w zawodach ślusarz, mechanik, ale takich szkół brak. Szkoły powinny przeanalizować działalność największych firm w regionie, tak 16–18, i dostosować swoją ofertę do ich wymogów, wtedy rynek pracy się ustabilizuje (przemysł, fabryka).

Część przedstawicieli szkolnictwa zawodowego podkreśla natomiast trudności związane ze zdobyciem pracy przez uczniów, wiążąc je niejednokrotnie z kondycją rynku pracy, w szczególności zaś mając na myśli region łódzki. Nierzadko pada argument

²⁴ Ten aspekt został także poruszony w teoretycznej części raportu badawczego. W myśl zaprezentowanych badań przedstawiciele pracodawców mają poczucie niedostosowania oferty szkół zawodowych do potrzeb lokalnego rynku pracy (por. s. 51-52).

rozdrobienia rynku pracodawców i upadku dawnych, dużych zakładów pracy.

I jaka przyszłość dla tych naszych uczniów, którzy uczą się tego zawodu? Staramy się szczerzej spojrzeć na zawód, dawać im jeszcze dodatkowe kwalifikacje, wchodzimy w projekty unijne, żeby uczyć ich, no powiedzmy, szerzej zawodu odzieżowego. Nie tylko samego szycia, ale i promocji, i robienia zdjęć, i pracy na programach komputerowych, żeby dać im, no, jakieś narzędzie do ręki, żeby jakieś szanse na rynku mieli. Ale tak jak mówię, no, rynek łódzki się skończył (nauczyciel).

Jeszcze jedna rzecz, to nie ma już kolosów przedsiębiorstw, zmniejszenie tych firm, małe firmy są, no, u nas 200 osób firma to jest duża, a wobec nomenklatury to jest średnia firma, tak od 50–250 pracowników to jest sektor MSP, rozproszenie tych firm i brak połączenia, współpracy, tak? Czyli te klastry, które miały powstawać, to nie ma tego i każdy właściwie sobie rzepkę skrobie. I tutaj znajduje się ten problem (nauczyciel).

Powyższe wypowiedzi ilustrują przekonania na temat trudności wynikających z kondycji łódzkiego rynku pracy. Dominuje opinia, że wraz z upadkiem większych pracodawców pojawiły się bariery w zatrudnianiu absolwentów szkół zawodowych.

Uzyskiwanie wyższych wynagrodzeń przez absolwentów, którzy mają praktykę

Kilku spośród badanych przedstawicieli szkół zawodowych (8 osób) wśród korzyści związanych ze współpracą szkolnictwa zawodowego z biznesem widziało także „Uzyskiwanie wyższych wynagrodzeń przez absolwentów, którzy mają praktykę”. Argument ten nie zyskał jednak confirmacji w wynikach badań jakościowych. Zarówno kadra nauczycielska, która wzięła udział w zogniskowanym wywiadzie fokusowym, jak również przedsiębiorcy, wypowiadający się w ramach wywiadów pogłębianych, nie wsparli tej tezy.

Pozyskiwanie środków unijnych w ramach współpracy szkolnictwa zawodowego z biznesem

Wśród korzyści, które nie zostały przez nas wymienione w kafeterii w ramach badań ankietowych, a które pojawiły się w dyskusji zainicjowanej podczas zogniskowanego wywiadu fokusowego, wymienione zostało pozyskiwanie funduszy unijnych, dzięki którym zakupiono nowoczesne urządzenia, które zapewniły uczniom możliwość zdobycia doświadczeń praktycznych na terenie zakładu pracy. Jest to przykład obopólnych korzyści, w ramach których przedsiębiorstwo uzyskuje dostęp do nowych technologii, poszerzając swój park maszynowy, szkoła ma możliwość zapewnienia atrakcyjnych zajęć praktycznych w rzeczywistych warunkach zakładowych, zaś uczniowie odbywają kształcenie poprzez pracę na nowoczesnych urządzeniach.

Opisana wyżej forma współpracy nie jest popularna, lecz wydaje się być bardzo efektywna i oparta na obustronnych korzyściach – przedsiębiorców i szkół zawodowych.

Drugi zakład, z którym współpracujemy, on zapewnia automatykę i robotykę dla naszych techników elektroników czy tam mechatroników. Oni pracują na rzeczywistych stanowiskach, z kolei my wsparliśmy ten zakład projektem unijnym, o który się starał, i teraz mamy możliwość wejścia tam. Oni przerywają produkcję w pewnym momencie, sadzają praktykantów na tych stanowiskach i normalnie też projektują roboty, całą tą automatykę (nauczyciel).

Prestż szkoły i zakładu pracy w wyniku udanej kooperacji

Kolejną korzyścią, której uwzględniliśmy w badaniu ankietowym, a która pojawiła się w wyniku zastosowania technik jakościowych, jest prestż zarówno szkoły, jak i zakładu pracy, związany z faktem wzajemnej współpracy. Zdaniem części przedstawicieli kadry nauczycielskiej współpraca firmy ze szkołą daje tej pierwszej możliwość bycia rozpoznawanej na rynku.

Zadowanie pracodawcy – też – oprócz tej wykonywanej pracy, to generalnie my proponujemy jakąś reklamę,

taką – rozpropagowanie na tym rynku lokalnym czy regionalnym, właśnie takiej współpracy (nauczyciel).

Ze strony środowiska nauczycielskiego pojawiały się także propozycje działań reklamowych, które mogłyby być podejmowane przez firmy i skierowane wobec szkoły w zamian za określone korzyści (przekazywanie materiałów potrzebnych do praktycznej nauki zawodu, remont budynku szkolnego itd.). Badani byli w stanie podać także przykłady szkół, które z powodzeniem podjęły się takiej współpracy. Jeden z reprezentantów szkolnictwa zawodowego tak widziałby taką współpracę:

Ten uczeń może w branży innej będzie pracował, ale zapamięta firmę, że jest firma, która właśnie to produkuje. Znalazłyby się pieniądze na szkołę, te dość duże pieniądze od strony promocji i reklamy, które firmy, no naprawdę muszą inwestować w reklamę czy promocję, i szkoła jest również na to otwarta (nauczyciel).

Badani podkreślali także, że korzyścią dla firmy jest to, że przyjmowani na praktyki uczniowie, poprzez fakt zaznajamiania się z danym przedsiębiorstwem i jego produktami, sami stanowią potencjalnych odbiorców usług bądź też dóbr tam wytwarzanych lub też w przyszłości mogą zasilić kadry pracownicze.

My mamy ponad 800 uczniów, to jest przyszły klient, to jest być może przyszły pracownik, być może, prawda? (nauczyciel).

Także wśród przedsiębiorców można było usłyszeć, że udana współpraca ze szkołą zawodową jest czymś pozytywnym, gdyż wpływa na rozpoznawalność przedsiębiorstwa i pozwala dotrzeć z informacją do szerszego grona potencjalnych odbiorców.

Współpracowaliśmy kiedyś i po okresie przerwy w związku z przeniesieniem firmy zamierzamy nadal współpracować ze szkolnictwem zawodowym. Jest to prestż dla nas, ale myślę, że także i dla szkoły (branża gastronomiczna).

Oprócz omówionych wyżej korzyści związanych ze współpracą pomiędzy szkolnictwem zawodowym a przedsiębiorstwami pojawiły się także opinie wyartykułowane jedynie po stronie przedstawicieli biznesu („odbudowa szkolnictwa zawodowego” oraz „kształtowanie przyszłych kadr”), które postanowiliśmy pokrótce przedstawić, wzbogacając je wybranymi cytatami z wypowiedzi przedsiębiorców.

Odbudowa szkolnictwa zawodowego

U niektórych przedsiębiorców wyraźne było poczucie odpowiedzialności za kształt szkolnictwa zawodowego. W ich opinii polityka rządu nie wspomaga w dostateczny sposób kształcenia zawodowego, w związku z tym istnieją trudności w pozyskaniu pracowników z wykształceniem technicznym. Ci przedsiębiorcy, którzy podzielają tę opinię, widzą jednocześnie swoją rolę jako podmiotów wspierających szkolnictwo zawodowe poprzez fakt nawiązania współpracy z wybranymi szkołami.

Wyraźnie widać, że góra raczej nie zwraca uwagi na szkolnictwo zawodowe, bardziej wspiera się licea ogólnokształcące, a później kierunki humanistyczne, przez co brakuje rąk do pracy w zawodach takich jak murarz, ślusarz czy hydraulik. Jest to niekorzystne, w związku z tym myślę, że część pracodawców, tak jak my, stara się jakoś prowadzić tę współpracę, żeby było komu później pracować (branża motoryzacyjna).

Powyższa opinia stanowi przykład troski o stan szkolnictwa zawodowego wyrażanej przez niektórych, bardziej świadomych przedsiębiorców. Z badań wynika, że duża część przedsiębiorców podziela ten pogląd i jest to jeden z powodów nawiązania współpracy.

Kształtowanie przyszłych kadr

Przedsiębiorcy wskazali także na korzyść ze współpracy ze szkolnictwem zawodowym w postaci kształtowania przyszłych kadr technicznych. W opinii niektórych badanych istnieją rozbieżności

pomiędzy programem kształcenia realizowanym w szkołach a wymogami, które istnieją na rynku pracy. W związku z tym niektórzy z rozmówców postrzegają rolę biznesu, a w szczególności firm współpracujących, w kategoriach wpływu na proces kształcenia praktycznego uczniów szkół zawodowych.

W szkole wiadomo, że można nauczyć się podejścia teoretycznego głównie i to też jest ważne, natomiast nas interesują umiejętności praktyczne, żeby taki człowiek wiedział, co zrobić, gdy podniesie maskę (branża motoryzacyjna).

Taki człowiek ze szkoły przychodzi praktycznie zielony. On nic nie wie i trzeba go wszystkiego uczyć od podstaw, gdyż w warsztatach szkolnych pracuje na sprzętach dawno wycofanych z rynku (przemysł, fabryka).

Wydaje się, że także i kadra pedagogiczna dostrzega konieczność większego dostosowania programu kształcenia do potrzeb rynku pracy, co zawarte jest w poniższej wypowiedzi przedstawiciela szkoły zawodowej:

To również dostosowanie programów kształcenia, dostosowanie do potrzeb pracodawców. Bo zawsze się mówi, pracodawcy mówią: „a wy uczycie takich rzeczy, co nam się później w przyszłości nie przydadają” (nauczyciel).

Nauczyciele w tym miejscu prezentują pogląd o konieczności podziału zadań pomiędzy pracodawców a szkołę. W ich przekonaniu firmy powinny odpowiadać za naukę praktyczną, zaś dydaktyka, ze względu na konieczne przygotowanie pedagogiczne, powinna być realizowana w szkole.

Wspomaganie procesu kształcenia od sfery dydaktycznej powinno być przeznaczone dla pracodawców. Bo co najbardziej kuleje? Pracodawcy są przygotowani wspaniale merytorycznie w swoich firmach, ale tam kuleje jednak ta pedagogika, dydaktyka, czyli elementy, w jaki sposób tej młodzieży to przekazać. Dlatego też wydaje mi się błędem zabieranie pracodawcom możliwości kształcenia dualnego,

czyli że zajęcia teoretyczne odbywają się w szkole, zajęcia praktyczne w firmie, no chyba że ta firma posiada zaplecze zarówno dydaktyczne, jak i fabrykę (nauczyciel).

Powyższa opinia ilustruje problem klarownego podziału pomiędzy kompetencjami szkolnictwa zawodowego i przedsiębiorstw w zakresie kształcenia zawodowego. Zdaniem niektórych badanych, zwłaszcza ze środowisk szkolnych, podział ten nie jest jasny i niekiedy jest uznaniowy.

Pomoc przy prostych pracach

Wielu przedsiębiorców podkreśla, że jedną z podstawowych korzyści osiąganą ze współpracy ze szkolnictwem zawodowym jest pomoc praktykantów w wykonywaniu prac najprostszych, których z jednej strony jest dużo, zaś z drugiej ich wykonanie nie wiąże się z wysokim ryzykiem popełnienia błędu. Dopiero po zdobyciu bazowych kwalifikacji uczniowie dopuszczani są do bardziej zaawansowanych prac, choć „tempo wtajemniczenia” jest różne w zależności od branży, do której należy przedsiębiorstwo.

No korzyści na pewno są z uwagi na to, że, wiadomo, miejsce, w którym się znajdujemy, tej pracy administracyjnej, jest niewiele, ale pracy fizycznej, nakierowanej stricte na gościa, na naszego klienta jest bardzo dużo. Na pewno jest to w jakimś stopniu pomoc dla nas i kolejne osoby, które mogą się zaangażować w obsługę gościa (branża hotelarska).

To znaczy korzyść to na pewno jest w postaci kosztów pracy danej osoby, no bo jeżeli mówimy tutaj o budownictwie, no to na początku liczy się jakaś tam krzepa własna, zaangażowanie, siła, a dopiero w drugim stopniu doświadczenie, które się zdobywa pod okiem majstra czy przetożonego, który fizycznie troszeczkę bardziej nie ma takiej możliwości, ale ma za to ogromną wiedzę, tak że myślę, że te firmy mogłyby korzystać na zasadzie tańszej siły roboczej, nazwijmy tej „ciężkiej siły roboczej”, a młody człowiek będzie zdobywał

szlify zawodowe i myślę, że obopólne korzyści byłyby w tym momencie (branża budowlana).

Powyższe stwierdzenia wspierają szerzej podzielane stanowisko przedstawicieli biznesu odnośnie konieczności powierzenia praktykantom, szczególnie na początku, prac prostszych, które wiążą się z mniejszym ryzykiem z tytułu popełnionych błędów. Z kolei, jak to już zostało wspomniane, kadra nauczycielska wskazuje, że niekiedy, pomimo nabytych doświadczeń, uczniowie nie są dopuszczani z biegiem czasu do prac bardziej złożonych.

5.7 Opinie przedsiębiorców, którzy nie współpracują z biznesem

W naszych badaniach postanowiliśmy także dokonać analizy środowiska przedsiębiorców, którzy nie współpracują ze szkolnictwem zawodowym, w celu zapoznania się z tymi uwarunkowaniami, które leżą u podstaw braku takiej współpracy. Oprócz tych aspektów, które zostały omówione w części raportu poświęconej trudnościom we współpracy pomiędzy szkolnictwem zawodowym a przedsiębiorstwami, prezentujemy kolejne, związane z brakiem chęci nawiązania wspomnianej kooperacji.

Ryzyko ujawnienia technologii

W niektórych przypadkach zdarzały się po stronie pracodawców niewspółpracujących ze szkolnictwem zawodowym przekonania, że taka kooperacja może doprowadzić do ujawnienia nie tylko myśli technologicznej, lecz także wiedzy praktycznej, co może skutkować konkurencją ze strony uczniów. Ci przedsiębiorcy wyrażają obawę o własny biznes, upatrując jego zagrożenia w fakcie odbywania przez uczniów praktyk na terenie zakładu.

Wie pan, ja tutaj wpuszczę chłopców, nauczę ich rzemiosła, wykonywania zawodu, ujawnię to, do czego dochodziłem przez lata, a potem otworzą mi taki sam zakład po drugiej stronie ulicy...

Takie przekonanie wydaje się być szczególnie popularna wśród właścicieli mniejszych przedsiębiorstw, które są bardziej wrażliwe na pojawienie się konkurencji. Ponadto dotyczy ona bardziej firm produkcyjnych niż usługowych.

Brak propozycji ze strony szkoły

Za brak współpracy w pewnej mierze odpowiada niedostateczne wzajemne informowanie się o takiej możliwości. Niektórzy przedsiębiorcy oczekują propozycji ze strony szkoły w zakresie nawiązania współpracy. Jednocześnie ci sami przedsiębiorcy nie wykazują inicjatywy w zakresie nawiązania takiej współpracy.

Ja może bym nawet nawiązał taką współpracę, ale nikt nie przyjdzie i nie zaproponuje. Oczekiwałem, że jakaś szkoła o profilu kształcenia zgodnym z profilem działalności mojego zakładu pojawi się i zaproponuje współpracę (branża metalowa).

Brak polityki informacyjnej

Postrzegany przez badanych niedostatek polityki informacyjnej łączy się z poprzednim zagadnieniem. Część z niewspółpracujących przedsiębiorców nie wiedziała zarówno, w jaki sposób podjąć współpracę, lecz także, na czym mogłaby ona polegać, pomimo faktu, że część z nich byłaby taką współpracą zainteresowana.

Ja nawet byłbym taką współpracą zainteresowany, gdyż jest sporo takich prac, które praktykanci mogliby wykonać, może nawet 1–2 osoby znalazłyby u mnie zatrudnienie, gdyby się sprawdziły, natomiast nie wiem, do kogo się zwrócić i co ja mam ze swojej strony zrobić, by takiej współpracy się podjąć. Pewnie trzeba jakoś dostosować miejsce pracy, ale wedle jakich kryteriów? (branża metalowa).

Ja myślę, że jedynym ograniczeniem jest brak kampanii informacyjnej w tym zakresie, nikt o tym nie słyszał. Przypuszczam, że firmy, z którymi gdzieś tam miałem

styczność, duże firmy wykonawcze również o tym nie słyszały i tu chyba jest największy problem w całym temacie (branża poligraficzna).

Przytoczone wypowiedzi wskazują na istotną lukę informacyjną i brak dostatecznej polityki informacyjnej ze strony odpowiednich organów państwowych, która by zachęcała do współpracy, uwidaczniała korzyści z nią związane i wyjaśniała najważniejsze kwestie.

Brak szkół kształcących w profilu zgodnym z profilem działalności firmy

W przypadku jednej z firm należących do branży odzieżowej rozmówczyni stwierdziła, że brak jest szkół odzieżowych, przez co taka współpraca nie jest obecnie możliwa. W jej przekonaniu wraz z upadkiem przemysłu odzieżowego w Łodzi także i szkoły zawodowe przestały kształcić w tym kierunku. Rozmówczyni wyraziła jednak przekonanie, że nie wyklucza nawiązania współpracy w przyszłości, gdyby sytuacja się odmieniła.

Konieczność odbycia kursu pedagogicznego przez opiekuna

W przypadku kilku przedsiębiorców niewspółpracujących ze szkolnictwem zawodowym deklarowanym przez nich problemem była konieczność zdobycia uprawnień pedagogicznych. W ich przekonaniu wiąże się to z koniecznością oddelegowania pracownika, na co firma, w przekonaniu rozmówców, nie może sobie pozwolić.

Aby taką współpracę nawiązać ja muszę sam odbyć kurs pedagogiczny lub wystać kogoś z moich pracowników, a my na to nie mamy czasu. Praca jest ciągle, nie wyrabiamy się z terminami i ja nie mogę kogoś zwolnić z obowiązków, by poszedł odbyć kurs (branża poligraficzna).

5.8 Determinanty efektywnej współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami

W ramach niniejszych badań udało nam się wyodrębnić następujące determinanty efektywnej współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami²⁵.

System doradztwa zawodowego

W teoretycznej części raportu zostały przytoczone wyniki badań wskazujące, że jednym z warunków efektywnej współpracy jest system doradztwa zawodowego, który z możliwie największym prawdopodobieństwem gwarantuje znalezienie pracy po zakończeniu edukacji (s. 34). Z przeprowadzonych przez nas badań wynika, że taki system doradztwa zawodowego istnieje w 49 instytucjach na 71 badanych szkół zawodowych.

Współpraca przedsiębiorców ze szkołami/kuratoriami w określaniu kierunków kształcenia zawodowego

Wspomniane analizy wyników badań sugerują, że spośród determinantów efektywnej współpracy pomiędzy szkolnictwem zawodowym a przedsiębiorstwami znajduje się aktywny udział przedsiębiorców w określaniu kierunków kształcenia zawodowego. Postanowiliśmy także i w naszych badaniach odnieść się do tej kwestii, pytając przedsiębiorców o ich wpływ na treści programowe. Okazało się, że taki wpływ w pewnym stopniu istnieje w zakresie programu nauczania zajęć praktycznych, natomiast przedsiębiorcy w zasadzie nie mają wpływu na kształt programu zajęć teoretycznych. Badani przedstawiciele biznesu niejednokrotnie deklarowali brak chęci posiadania jakiegokolwiek wpływu, zaś niektórzy z nich nie wiedzieli, że taki wpływ mogą mieć. Nierzadko szkoły zwracają się do przedsiębiorców z zapytaniami o preferencje w zakresie kształcenia (przykład z branży motoryzacyjnej) i na tej podstawie dokonują pewnych modyfikacji programowych.

²⁵ Por. także część teoretyczną raportu, zawierającą analizę dotychczasowych badań w tym temacie.

Kontrola jakości kształcenia zawodowego odbywanego przez uczniów na terenie przedsiębiorstwa

W ramach przeprowadzonych przez nas badań postanowiliśmy także odnieść się do kwestii kontroli przedstawicieli szkół w zakresie jakości zajęć praktycznych odbywanych przez uczniów w przedsiębiorstwach. W świetle wyników badań ankietowych, 63 na 71 badanych przyznało, że takie kontrole się odbywają, zaś jedynie w 2 przypadkach uzyskaliśmy odpowiedź negatywną (w 6 przypadkach wystąpił brak danych). Także w rozmowach nauczyciele podkreślali systematyczność dokonywanych kontroli oraz deklarowali, że podejmują natychmiastową reakcję w razie wystąpienia nieprawidłowości zarówno po stronie pracodawcy, jak i ucznia.

Podobnego zdania byli także reprezentanci biznesu, z którymi prowadzone były wywiady jakościowe. Zdecydowanie pozytywnie oceniali oni wypełnianie zadań przez osoby ze szkoły oddelegowane do sprawowania nadzoru nad uczniami przebywającymi w zakładach pracy oraz nad jakością zajęć praktycznych. W ich opinii wyznaczeni nauczyciele regularnie odwiedzali miejsca pracy, jak również reagowali w razie wystąpienia jakichkolwiek trudności.

Miejsce odbywania zajęć praktycznych

Wśród determinantów efektywnej współpracy szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorstwami znalazł się także punkt poświęcony miejscu odbywania praktyk. Według danych OECD *należy w jak największym stopniu prowadzić zajęcia w rzeczywistym środowisku pracy, czyli w przedsiębiorstwach, a nie w ramach szkolnych warsztatów* (patrz część teoretyczna raportu, s. 210). Ten argument nie do końca znalazł potwierdzenie w wypowiedziach nauczycieli, którzy wskazywali, że nie zawsze przedsiębiorcy dobrze radzą sobie z dydaktyką, w związku z czym nie można przeceniać roli biznesu w procesie kształcenia zawodowego. Ponadto osoby te podkreślają, że niekiedy przedsiębiorcy nie wywiązują się z umowy w zakresie realizacji programu nauki praktycznej zawodu (uczniowie wykonują inne prace niż

powinni, patrz wyżej). W przekonaniu tej grupy osób powinno się, w miarę możliwości i specyfiki profilu kształcenia szkoły zawodowej, w większym stopniu doposażyć szkolne warsztaty, by tam realizowała się praktyczna nauka zawodu.

Myślę sobie, że szkolnictwo zawodowe to przede wszystkim powinno się opierać na warsztatach szkolnych. Ja dam taki przykład z życia: otóż ja mieszkam w bardzo ładnym miejscu, które znajduje się 30 km stąd i tam kiedyś funkcjonował taki warsztat samochodowy jednego z dilerów łódzkich i, proszę państwa, ten warsztat przyjmował uczniów na praktyczną naukę zawodu, otóż w pierwszej klasie ten uczeń wyprowadzał psa, zagrabił ogród, palił w centralnym [...] i to było całe jego kształcenie (nauczyciel).

Wśród badanych przedstawicieli szkolnictwa zawodowego nie istnieje zgodność opinii co do miejsca odbywania zajęć praktycznych. Oprócz nauczycieli reprezentujących powyższe stanowisko nie brak i tych, którzy uważają, że uczniowie powinni odbywać zajęcia praktyczne jedynie w firmach, które z racji konkurencji posiadają najnowsze technologie, nie występujące w warsztatach szkolnych, które zawsze będą gorzej wyposażone niż hale przedsiębiorstw.

5.9 Prognozy dotyczące współpracy szkolnictwa zawodowego z biznesem

Zarówno przedstawicieli szkół zawodowych, jak również biznesu pytaliśmy o prognozy na okres 2–3 lat na temat współpracy wymienionych podmiotów. Tak po jednej, jak i drugiej stronie spotkaliśmy się z różnymi opiniami, choć większość z nich była raczej pesymistyczna i przedstawiała następujące bariery:

- negatywne zmiany na skutek reform oświatowych;
- upadek rodzimej wytwórczości spowodowany zamknięciem dużych zakładów;
- stereotypowa negatywna opinia na temat szkół zawodowych;
- brak długoplanowej polityki państwa, odnoszącej się do rozwoju szkolnictwa zawodowego.

Negatywne zmiany na skutek reform

Część badanych osób w sposób jednoznaczny stwierdziła, że kolejne reformy oświaty, dotyczące w szczególności szkolnictwa zawodowego, prowadzą do jego upadku. Polityka ta, zdaniem badanych, jest efektem bezmyślnego szukania oszczędności w edukacji zawodowej, która jest droższa niż kształcenie ogólne, wymagające jedynie kredy i tablicy.

Jeśli prześledzimy zmiany w szkolnictwie zawodowym, jakie zaszły na przestrzeni kilku dekad, to można zauważyć stopniowy odwrót państwa od szkolnictwa zawodowego na korzyść ogólnego, które jest tańsze, gdyż nie trzeba wyposażać szkół w urządzenia (nauczyciel).

Upadek rodzimej wytwórczości spowodowany zamknięciem dużych zakładów

Zarówno po stronie kadry nauczycielskiej, jak i po stronie przedstawicieli biznesu padały stwierdzenia, że Polska doświadcza upadku krajowej produkcji, czego konsekwencją jest likwidacja dużych zakładów, które zawsze były „naturalnymi kooperantami” szkół zawodowych.

Wystarczy rozejrzeć się wokół, kiedyś Łódź wyglądała inaczej, sporo było fabryk, zwłaszcza włókienniczych i innych przedsiębiorstw z nimi kooperujących, teraz już tego nie ma, przemysł zamarł (branża włókiennicza).

Stereotypowa negatywna opinia na temat szkół zawodowych

Przedstawiciele szkolnictwa zawodowego swoje negatywne prognozy opierali o panujący, ich zdaniem, stereotyp, odnoszący się do szkolnictwa zawodowego. W ich przekonaniu w polityce i przekazach medialnych oraz dyskursie publicznym faworyzowane jest szkolnictwo ogólne, zaś deprecjonowane szkolnictwo zawodowe.

Wystarczy posłuchać dookoła albo włączyć telewizję, gdzie nawet prominentni politycy wypowiadali się

publicznie w sposób krytyczny na temat szkolnictwa zawodowego (nauczyciel).

Opinia ta znalazła potwierdzenie także w gronie przedsiębiorców, którzy również wskazywali na stereotypizację szkolnictwa zawodowego.

Brak długofalowej polityki państwa, odnoszącej się do rozwoju szkolnictwa zawodowego

W przekonaniu zarówno kadry nauczycielskiej, jak i przedstawicieli biznesu nie istnieje w Polsce długofalowa polityka rozwoju szkolnictwa zawodowego, która określałaby cele oraz sposoby ich osiągnięcia. W opinii badanych planowanie w tym obszarze jest krótkofalowe i uzależnione od opcji politycznej obozu sprawującego aktualnie władzę.

Nie dostrzegam konsekwentnej i długofalowej polityki oświatowej państwa w zakresie funkcjonowania szkolnictwa zawodowego. Brak nam mechaników, elektroników, a będzie pewnie jeszcze gorzej (przemysł, fabryka).

Opinie tego typu nie były odosobnione. Krytyka obejmowała przede wszystkim klasę polityczną, która, w przekonaniu badanych, powinna wytyczyć kierunek zmian i zakres działań dla samorządów.

Wnioski ogólne i zakończenie

6.

Przedstawione w niniejszym raporcie badania wskazują na mocne i słabe strony wzajemnej współpracy pomiędzy szkolnictwem zawodowym a biznesem na terenie województwa łódzkiego, choć mechanizmy kształtujące współpracę mogą mieć wymiar bardziej ogólny. Należy jednak zauważyć, że w województwie łódzkim istnieją pewne ograniczenia, które mogą być typowe tylko dla tego regionu (np. upadek dużego przemysłu włókienniczego, brak rozbudowanej infrastruktury komunikacyjnej, pozwalającej na wykorzystanie korzystnej lokalizacji w centrum Polski), lecz także występujące w całym kraju (brak należytej polityki informacyjnej rządu, kształt przepisów prawnych), w związku z czym prezentowane wyniki jedynie wybiórczo można generalizować.

Rezultaty analiz prowadzą do konstatacji, że choć obie strony (szkolnictwo zawodowe i biznes) raczej dobrze oceniają kształt wzajemnej kooperacji, to jednak jest ona obciążona wieloma trudnościami, które zaważają na dość pesymistycznych prognozach odnoszących się do jej rozwoju w przyszłości. Po stronie barier w nawiązywaniu i utrzymywaniu współpracy z pewnością wymienić można, często akcentowany przez kadry nauczycielskie, brak zainteresowania przedsiębiorców współpracą ze szkolnictwem zawodowym. Z drugiej strony warto zauważyć, że środowisko biznesowe podkreśla brak polityki informacyjnej ze strony odpowiednich instytucji na temat uwarunkowań takiej kooperacji, co w oczywisty sposób może mieć wpływ na jej przebieg i zainteresowanie nią. Oczywistą barierą w rozwoju współpracy wydaje się zróżnicowanie w zakresie wielkości firm współpracujących. W głównej mierze ilościowo dominują firmy małe (10–49 pracowników) i mikro- (do 9), z czym wiąże się zakres i kształt współpracy. Realnym problemem wydaje się także deklarowany przez nauczycieli brak respektowania zapisów umowy o współpracy przez przedsiębiorców. W szczególności

sposób podkreśla się brak konsekwencji w realizacji programu nauczania w zakładach pracy, gdzie uczniowie odbywają zajęcia praktyczne oraz nieudzielanie szkołom wsparcia, wbrew wcześniejszym zobowiązaniom. Ponadto wśród trudności uwidoczniła się niechęć pracodawców do oddelegowania pracowników do opieki nad praktykantami. Pracodawcy z kolei podnoszą kwestię konieczności opłacania opiekunów, co wiąże się z dodatkowymi kosztami ponoszonymi przez firmy. W ich opinii państwo powinno w jakimś stopniu partycypować w tym przedsięwzięciu. Ponadto warto zauważyć, że na kształt i zakres współpracy, w przekonaniu samych badanych, istotny wpływ mają bariery na poziomie regionu typowe dla województwa łódzkiego (upadek wielkiego przemysłu na tym terenie, pauperyzacja mieszkańców Łodzi itd.) oraz ogólnokrajowe (brak stabilnej polityki rządu odnoszącej się do szkolnictwa zawodowego, brak należytej pomocy ze strony państwa). Nie bez znaczenia jest także niedostatek należytej świadomości ze strony przedsiębiorców odnośnie długofalowych korzyści wynikających z partnerstwa.

Współpraca szkolnictwa zawodowego z biznesem to także oczywiste korzyści, z których najczęściej wymienia się zapewnienie uczniom możliwości zdobycia wiedzy praktycznej w rzeczywistych warunkach, a także wiedzy na temat preferencji pracodawców w zakresie wymaganych kwalifikacji i „miękkich” umiejętności. Podkreśla się także większą mobilność praktykantów na rynku pracy, a także mniejsze trudności w znalezieniu pracy. Ponadto niektóre środowiska biznesowe po stronie korzyści wymieniały także rozwój szkolnictwa zawodowego i odbudowę kadr technicznych jako efekt udanej współpracy. Po stronie profitów kooperacji przedsiębiorstw i szkół te pierwsze zdecydowanie podkreślały możliwość rekrutacji najzdolniejszych praktykantów na stanowiska pracownicze, przez co skróceniu ulega okres poszukiwania pracowników, jak również obniżeniu ulegają koszty związane z rekrutacją i selekcją kandydatów do pracy.

Ważnym celem naszych badań było także określenie warunków mających wpływ na wzrost efektywności współpracy. Uzyskane wyniki pozwalają na ostrożną konstatację, że umowy

patronackie obejmują bardziej intensywne działania podejmowane wobec siebie pomiędzy kooperującymi stronami, niż jest to w przypadku umów niepatronackich (zwłaszcza w zakresie dostarczania materiałów i surowców w celach szkoleniowych, możliwości odbywania praktyk w siedzibie firmy, sponsoringu czy podpisywania umów o pracę z uczniami). Powyższe wnioski pozwalają stwierdzić, że u podstaw działań skoncentrowanych wokół podniesienia efektywności współpracy powinna leżeć polityka popularyzacyjna na rzecz umów patronackich przy uwzględnieniu konieczności weryfikacji i kontroli porozumień w nich zawartych. Ponadto określone instytucje, odpowiadające za kształt szkolnictwa zawodowego na szczeblu lokalnym i centralnym (przedstawiciele władz lokalnych, placówki szkolne, kuratoria oświaty, Ministerstwo Edukacji Narodowej), powinny wypracować strategię informacyjno-edukacyjną, której celem będzie dostarczenie rzetelnej informacji środowiskom biznesowym na temat warunków współpracy i korzyści z niej wynikających. Niezbędne wydają się także działania popularyzacyjne, mające na celu rozpowszechnienie pożądanego modelu współpracy, w szczególności zaś przedstawienia przykładów udanej kooperacji pomiędzy szkolnictwem zawodowym a biznesem (np. wyłonionych na drodze konkursu). Nie bez znaczenia jest także fakt, że efektywność współpracy zależy także od większego dostosowania profili kształcenia i realizowanych programów szkolnych do wymogów rynkowych. Konieczny wydaje się zatem nieustanny monitoring trendów rynku pracy w zakresie najbardziej cenionych kwalifikacji oraz ich prognoza na najbliższy czas. Działania te muszą być połączone z systemem szkoleń dla nauczycieli, których wiedza powinna podążać za zmianami technologicznymi i procesami wytwórczymi. Na koniec warto dodać, że decydującym czynnikiem leżącym u podstaw wzrostu efektywności współpracy jest pomoc finansowa państwa dla szkolnictwa zawodowego, które bez takiego wsparcia nie będzie atrakcyjnym dla biznesu partnerem do współpracy.

Uzyskane przez nas wyniki nie skłaniają do optymizmu, gdyż istnieje wiele barier, które w poważny sposób ograniczają wzrost efektywności współpracy. Przedstawione rezultaty wskazują na

konieczność pogłębionych badań w zakresie kooperacji szkolnictwa zawodowego z biznesem. W szczególności wydają się być pożądane studia skoncentrowane wokół umów patronackich, które stanowią nową i mało popularną formę współpracy (19% w skali kraju), a które, jak wynika z naszych wstępnych ustaleń, opierają się na intensywniejszej i w związku z tym przynoszącej lepsze efekty kooperacji. Należy przypuszczać, że taki kierunek poszukiwań pozwoliłby na określenie najlepszych praktyk w zakresie nawiązywania współpracy, budowania umów patronackich na zasadach obopólnej korzyści, a także planowania rynku pracy w perspektywie długofalowej.

Bibliografia

- Babbie E. (2008), *Podstawy badań społecznych*. Warszawa.
- Błądowski P. i in. (2010), *Rekomendacje dotyczące rozszerzenia oferty edukacyjnej w zakresie kształcenia w zawodach deficytowych na wielkopolskim rynku pracy*. Warszawa.
- „Progress in Human Geography” (2003), red. nacz. N. Castree, 2003 T. 27, z. 4, Manchester.
- Frankfort-Nachmias Ch., Nachmias D. (2001), *Metody badawcze w naukach społecznych*. Poznań.
- „Family and Consumer Sciences Research Journal” (1999), red. nacz. S.A. DeVaney, 1999 nr 27, Alexandria.
- Hammersley M., Atkinson P. (2000), *Metody badań terenowych*. Poznań.
- Konecki K.T. (2000), *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*. Warszawa.
- Lisek-Michalska J., Daniłowicz P. (red.), *Zogniskowany wywiad grupowy. Studia nad metodą*. Łódź.
- „Przegląd Socjologiczny” (1978), red. nacz. W.M. Krajewska, 1978 T. 38, Łódź.
- Lutyński J. (1994), *Metody badań społecznych. Wybrane zagadnienia*. Łódź.
- Maison D., Noga-Bogomilski A. (red.), *Badania marketingowe. Od teorii do praktyki*. Gdańsk.
- Konecki K., Chomczyński P. (red.), *Słownik socjologii jakościowej*. Warszawa.

Załącznik 1

Ankieta skierowana do szkół zawodowych w województwie łódzkim

Szanowna Pani/Szanowny Panie,

firma PL Europa wraz z Wyższą Szkołą Pedagogiczną w Łodzi realizuje projekt finansowany w ramach POKL, którego celem jest zebranie informacji na temat zakresu współpracy pomiędzy placówkami oświatowymi prowadzącymi kształcenie zawodowe oraz przedsiębiorcami. Zainteresowani jesteśmy określeniem warunków przyczyniających się do efektywności funkcjonowania obecnego systemu powiązań, jak również określenia barier hamujących lub uniemożliwiających nawiązywanie i podtrzymywanie takiej współpracy.

Zebrane w ten sposób dane posłużą do zestawień statystycznych opublikowanych w postaci raportu z badań. Mamy nadzieję, że raport przyczyni się do ulepszenia obecnej współpracy pomiędzy szkolnictwem zawodowym a biznesem.

1. Czy w Państwa Szkole istnieje patronat firmy zewnętrznej?
 - a) Tak – proszę przejść do pyt. 4
 - b) Nie
2. Czy Szkoła stara się o patronat firmy zewnętrznej?
 - a) Tak
 - b) Nie
3. Na jakie trudności/problemy napotyka Państwo, starając się o patronat firmy zewnętrznej?
 - a)
 - b)
 - c)
 - d)
 - e) Brak trudności

4. W jakich zawodach, w ramach klasyfikacji zawodów szkolnych, istnieją klasy patronackie w Państwa Szkole?
-
 -
 -
 -
 -
 -
5. Z czyjej inicjatywy doszło do nawiązania współpracy patronackiej z firmami?
- Z inicjatywy Szkoły
 - Z inicjatywy firmy
6. Jak długo trwa najstarsza współpraca patronacka z firmami?
..... lat
7. Jaka jest liczba klas patronackich w Państwa Szkole względem klas nieobjętych patronatem?
W Szkole znajduje się klas patronackich względem klas niepatronackich.
8. Czy w Państwa Szkole istnieją przeszkody w przekazywaniu wiedzy zawodowej?
- Zdecydowanie tak
 - Raczej tak
 - Trudno powiedzieć
 - Raczej nie – *proszę przejść do pyt. 10*
 - Zdecydowanie nie – *proszę przejść do pyt. 10*
9. Jakie przeszkody utrudniają przekazywanie wiedzy zawodowej? (**proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi**)
- Brak dostatecznego wyposażenia w sprzęt do zajęć
 - Brak dostatecznej praktyki u nauczycieli
 - Brak nauczycieli posiadających wiedzę praktyczną
 - Brak miejsca (sali) pozwalającego na naukę praktyczną
 - Niedostateczna współpraca z firmami
 - Inne (jakie?)
10. Czy Państwa Szkoła pomaga uczniom w odbyciu praktyk zawodowych?
- Tak
 - Nie – *proszę przejść do pyt. 12*
11. W jaki sposób Szkoła pomaga w odbyciu praktyk? (**proszę zaznaczyć jedną odpowiedź**)
- Szkoła ma podpisaną umowę (umowy) z firmami, w ramach której uczniowie odbywają w nich praktyki
 - Szkoła posiada bazę firm, w których uczniowie odbywają praktyki, lecz brak formalnej umowy pomiędzy Szkołą a firmami
 - Szkoła nie posiada bazy firm, lecz wydaje uczniom zaświadczenia i dokumenty ułatwiające odbycie praktyk
 - Inne (jakie?)
12. Czy w ciągu kilku ostatnich lat współpraca z firmami w zakresie praktyk zawodowych:
- pogłębiła się
 - pozostała bez zmian
 - pogorszyła się
13. Jakiej wielkości są firmy (większość firm), z którymi Państwa Szkoła współpracuje? (**proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi**)
- Duże firmy (pow. 250 zatrudnionych)
 - Średnie firmy (pomiędzy 50 a 249 zatrudnionych)
 - Małe firmy (pomiędzy 10 a 49 zatrudnionych)
 - Mikrofirmy (do 9 zatrudnionych)
14. Na czym polega patronat względem innych form współpracy Szkoły z firmami? (**proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi stawiając krzyżyk w wybranej kratce**)

Forma kooperacji	Patronat	„Zwykła” współpraca
Wyposażanie przez firmę Szkoły w warsztat		
Dostarczanie materiałów i surowców w celach szkoleniowych		
Możliwość odbywania praktyk w siedzibie firmy		
Możliwość odbywania kursów zawodowych w firmie		
Sponsoring		
Posiadanie przez przedsiębiorców wpływu na program zajęć szkolnych		
Szkolenie nauczycieli u pracodawców		
Podpisywanie umów o pracę z uczniami		
Inne (jakie?)		

15. Jakie korzyści dla uczniów widzi Pan/i w związku ze współpracą z przedsiębiorstwami? (**proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi**)

- Brak problemów w znalezieniu pracy ze strony absolwentów
- Uzyskiwanie wyższych wynagrodzeń przez absolwentów, którzy mają praktykę
- Możliwość uzyskania zawodowej wiedzy na temat nowoczesnych technologii
- Możliwość zdobycia wielu tzw. „miękkich” kompetencji, takich jak np. umiejętność obsługi klienta, umiejętność negocjacji.
- Możliwość zdobycia informacji o preferencjach pracodawców w zakresie cenionych kwalifikacji
- Wyższa mobilność i elastyczność w zakresie kształtowania ścieżki kariery
- Inne (jakie?).....

16. Jakie korzyści dla Szkoły widzi Pan/Pani w przypadku współpracy z firmami?

-
-
-
-
-

17. Czy w Państwa Szkole istnieje system doradztwa zawodowego dla uczniów?

- Tak
- Nie

18. Czy Państwa Szkoła posiada odpowiednią liczbę nauczycieli zawodu?

- Tak
- Nie (dlaczego?)

19. Czy Państwa Szkoła w przeciągu 3 ostatnich lat doświadczyła problemów w nawiązaniu współpracy z przedsiębiorstwami?

- Tak
- Nie – *proszę przejść do pytania nr 21*

20. Jakie to były problemy? (**proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi stawiając krzyżyk w wybranej kratce**)

Forma kooperacji	Patronat	„Zwykła” współpraca
Brak zainteresowania nawiązaniem takiej współpracy ze strony przedsiębiorstw		
Złe doświadczenia szkół z takiej współpracy z przeszłości		
Złe doświadczenia pracodawców z przeszłości		
Brak w regionie przedsiębiorstw, które zatrudniają osoby w zawodach kształconych przez szkołę		

Przeszkody prawne utrudniające nawiązanie współpracy		
Inne (jakie?)		

21. Czy w związku ze współpracą z firmami Państwa Szkoła doświadcza obecnie jakichś trudności?
- Tak
 - Nie – *proszę przejść do pyt. 23*

22. Jakie są to trudności? (**proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi stawiając krzyżyk w wybranej kratce**)

Forma kooperacji	Patronat	„Zwykła” współpraca
Niechęć pracodawców do udostępniania szkołom zawodowym wykorzystywanych przez nich technologii		
Pracodawcy nie prowadzą konsekwentnego programu nauczania zawodu		
Pracodawcy nie są skłonni przekazywać szkołom sprzętu do zawodowej nauki zawodu		
Pracodawcy nie przejawiają zainteresowania praktyczną nauką zawodu w formie przyjmowania uczniów na praktyki/zajęcia praktyczne		
Pracodawcy nie przejawiają zainteresowania nauczaniem przedmiotów zawodowych w szkole		
Pracodawcy nie są chętni, aby oddelegować i opłacać osobę do opieki nad praktykantami		
Oddelegowany przez firmę pracownik do opieki nad praktykantami nie wykonuje swoich obowiązków właściwie		
Problemy wychowawcze (dyscyplinarne) z uczniami w czasie odbywania praktyk w firmie		
Inne (jakie?)		

23. Jak Pan/i ocenia popyt rynku pracy na absolwentów Państwa Szkoły? (**proszę zaznaczyć jedną odpowiedź**)

- Zdecydowanie dobrze – Dziękujemy za wypełnienie ankiety
- Raczej dobrze – Dziękujemy za wypełnienie ankiety
- Trudno powiedzieć
- Raczej źle
- Zdecydowanie źle

24. Jakie są przyczyny trudności w znalezieniu pracy przez absolwentów Państwa szkoły? (**proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi**)

- Brak pożądanego przez pracodawców doświadczenia
- Ogólna sytuacja w kraju (bezrobocie, spowolnienie gospodarki, itd.)
- Profil kształcenia nie do końca odpowiada potrzebom rynku
- Brak w pobliżu firm o danym profilu, odpowiadającym programowi kształcenia w Szkole
- Inne (jakie?).....

25. Czy Szkoła monitoruje losy absolwentów?

- Tak
- Nie

26. Czy Szkoła kontroluje jakość odbywanych przez uczniów praktyk

- Tak (w jaki sposób?)

.....
.....

- Nie

Metryczka

Proszę zaznaczyć typ Państwa Szkoły

- Zasadnicza Szkoła Zawodowa
- Technikum
- Centrum Kształcenia Praktycznego
- Inne (jakie?).....

Pani/Pana stanowisko w szkole

1. Dyrektor Szkoły
2. Kierownik kształcenia zawodowego
3. Nauczyciel
4. Inne (jakie?).....

Załącznik 2

Scenariusz zogniskowanego wywiadu fokusowego realizowanego wśród przedstawicieli szkół zawodowych województwa łódzkiego

SCENARIUSZ ZOGNISKOWANEGO WYWIADU GRUPOWEGO NA TEMAT:

„UWARUNKOWANIA EFEKTYWNEJ WSPÓŁPRACY POMIĘDZY SZKOLNICTWEM ZAWODOWYM A BIZNESEM”

Czas trwania badania: 1,5 godziny

I CZĘŚĆ ORGANIZACYJNA (10 minut)

1. Powitanie uczestników i podziękowanie za przybycie. Prośba o wyłączenie lub przyciszenie telefonów komórkowych.
2. Przedstawienie się moderatorów.
3. Przedstawienie się uczestników.
4. Zabiegi integracyjne. Prośba o wypisanie na wizytówkach swoich imion i powiedzenie kilku słów o sobie.
5. Przedstawienie tematu spotkania. *Proszę Państwa, nasza rozmowa będzie dotyczyła uwarunkowań leżących u podstaw współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi i przedsiębiorcami.*
6. Reguły spotkania:
 - Nie obowiązuje jednomyślność, każdy uczestnik może pozostać przy swoich własnych poglądach.
 - Można stawiać pytania zarówno prowadzącemu, jak i sobie nawzajem.

- Co pewien czas spróbuję podsumować to, co zostało powiedziane, by upewnić się, że prawidłowo zrozumiałem Państwa wypowiedzi.
 - Dbając o jakość dyskusji w momencie, gdy zajdzie taka konieczność, pozwolę sobie na ingerencję w jej przebieg.
 - Każda wypowiedź jest ważna i cenna ze względu na cel spotkania. Chodzi o czytelne i szczere wyrażanie subiektywnych opinii.
 - Proszę o zabieranie głosu pojedynczo, ponieważ będziemy rejestrować przebieg spotkania za pomocą kamery.
 - Proszę o mówienie w miarę głośno i wyraźnie.
 - Ani zapis elektroniczny, ani żadne inne materiały dotyczące uczestników spotkania nie zostaną ujawnione nikomu spoza zespołu badawczego.
7. Czy macie Państwo jakieś pytania?

II CZĘŚĆ ZASADNICZA BADANIA

Uczestnicy zapisują na kartkach odpowiedzi, a później je odczytują

1. Co oznacza dla Państwa udana współpraca z przedsiębiorstwami?
2. Jakie czynniki mają wpływ na udaną współpracę z firmami?
3. W jakich okolicznościach doszło do nawiązania współpracy?
4. Czy możecie Państwo przybliżyć historię współpracy z firmami? Jakie macie Państwo doświadczenia związane ze współpracą?
5. Jaki obecnie ma kształt współpraca z firmami w przypadku Państwa Szkoły?
6. Kto w szkole jest odpowiedzialny za współpracę w firmami? Jaki jest zakres odpowiedzialności/działań związanych ze współpracą?
7. Jak oceniacie Państwo współpracę z firmami?
8. Jakie widzicie Państwo korzyści związane ze współpracą z firmami?

9. Czy doświadczacie Państwo jakichś trudności związanych ze współpracą? (zapytać o trudności natury organizacyjnej, prawnej, finansowej)
10. Czy macie Państwo propozycje zmian, dzięki którym współpraca na linii szkoła-biznes będzie bardziej efektywna?

Odpowiedzi prosimy zapisać na kartce.

Dla tych uczestników, którzy mają patronat i współpracę:

11. Czy widzicie Państwo jakąś różnicę we współpracy z firmami tam, gdzie jest to współpraca patronacka i tam, gdzie jest to „zwykła współpraca”?

III CZĘŚĆ KOŃCOWA BADANIA (5 minut)

1. Czy macie Państwo coś jeszcze do dodania?
2. Czy jakieś aspekty poruszanej przez nas problematyki zostały przez nas pominięte?
3. Czy coś jeszcze jest dla Was ważne, a nie zostało powiedziane?

ZAKOŃCZENIE

W świetle przeprowadzonych badań można zaryzykować tezę, że przedsiębiorstwa są najważniejszymi partnerami szkół zawodowych, a budowanie efektywnej, wieloaspektowej współpracy powinno być jednym z priorytetów dla kadry kierowniczej szkół zawodowych. Niestety w regionie łódzkim współpraca ta wciąż jeszcze nie jest ani tak powszechna, ani tak intensywna, jak powinna być.

Potwierdziła się hipoteza, że dużą część odpowiedzialności za ten stan rzeczy ponosi niski poziom świadomości wśród pracodawców. Nie wiedzą oni, jakie korzyści może przynieść współpraca ze szkołą, nie znają też jej prawnych uwarunkowań.

Potwierdziło się także, że kooperacja w modelu patronackim jest w regionie łódzkim zjawiskiem tyleż rzadkim, co nie do końca kontrolowanym. O ile w skali kraju występuje w 19% szkół, to w regionie łódzkim jedynie w 9 na 71 badanych placówek. Brakuje standardów takiej współpracy, ogólnych ram prawnych czy organizacyjnych, a nawet jasnej definicji w literaturze i w prawie. W tej sytuacji umową patronacką jest umowa, którą strony traktują jako patronacką. Jest to więc *de facto* kwestia nazewnictwa.

Cechą charakterystyczną patronatu jest to, że jest on sprawowany najczęściej przez duże firmy lub korporacje, dysponujące odpowiednimi zasobami ludzkimi i materialnymi, a także mające wyższą świadomość korzyści wynikających ze współpracy niż małe i średnie przedsiębiorstwa. Na 9 przebadanych placówek z regionu łódzkiego, w których istnieje patronat (część placówek ma po kilku patronów), w 7 przypadkach współpraca jest nawiązana z dużymi firmami (zatrudniającymi powyżej 250 osób), a w 8 ze średnimi (od 50 do 249 osób zatrudnionych). To z kolei nasuwa przypuszczenie, znajdujące częściowe potwierdzenie

w wynikach badań przeprowadzonych wśród przedstawicieli szkół zawodowych, że największą szansą dla szkoły jest nawiązanie współpracy z dużą i znaną firmą, która ma szerokie możliwości udzielania wsparcia i jest profesjonalnie zorganizowana.

Wyniki przeprowadzonych badań pozwalają zaryzykować stwierdzenie, że im głębsza jest współpraca szkoły z firmą, tym większe są korzyści dla wszystkich stron. Najbardziej pochlebne opinie na temat współpracy wygłaszają przedstawiciele firm, które w jej ramach sprawują patronat nad szkołą i realizują różne typy działań, np. szkolenia dla nauczycieli, czy też opracowują programy nauczania we współpracy z kadrą pedagogiczną. Podobnie rzecz się ma ze szkołami, którym „głęboka” współpraca może przynieść istotne korzyści, tak dla samej instytucji (pozytywnie wsparcia materialnego), jak i zatrudnionych w niej osób (możliwości rozwoju zawodowego). Oczywiście ostatecznie korzystają na tym uczniowie, którzy dzięki dobremu przygotowaniu zawodowemu mają szansę na szybkie znalezienie pracy.

Otoczenie prawne nie stanowi specjalnej przeszkody dla rozwoju współpracy, ale z drugiej strony brak jest systemu zachęt ze strony państwa lub samorządów do nawiązywania i utrzymywania relacji szkół z firmami. W efekcie bardzo ważną rolę odgrywa czynnik ludzki. Współpraca szkół z biznesem zależy w dużej mierze od gotowości jej podjęcia z obu stron i wykorzystania osobistych relacji nauczycieli i dyrekcji z pracodawcami.

Uzyskane przez nas wyniki nie skłaniają do optymizmu, i to nawet nie tylko dlatego, że istnieje wiele barier, które w poważny sposób ograniczają wzrost efektywności współpracy. Dużo bardziej niepokojące jest przekonanie znacznej części badanych, że sytuacja jest zła, a perspektywy niewiele lepsze. Zarówno w przeświadczeniu kadry nauczycielskiej, jak i przedstawicieli biznesu nie istnieje w Polsce długofalowa polityka rozwoju szkolnictwa zawodowego, która określałaby cele oraz sposoby ich osiągnięcia. W opinii badanych planowanie w tym obszarze jest krótkofalowe i uzależnione od opcji politycznej obozu sprawującego aktualnie władzę. Ponadto obiegowa opinia świadczy o bardzo

silnej stygmatyzacji szkolnictwa zawodowego, jako „gorszego od ogólniaków”.

Opinie te zdają się świadczyć o tym, że środowisko łódzkie nie bardzo wierzy w ministerialne plany „odrodzenia szkolnictwa zawodowego”, nie widzi jeszcze efektów tego procesu. Nawet jeśli tak pesymistyczny obraz jest nieco przesadzony, to jednak wydaje się być dobrym odzwierciedleniem nastrojów panujących wśród osób związanych z sektorem szkolnictwa zawodowego.

Przeprowadzone badania pozwalają na sformułowanie kilku rekomendacji skierowanych do władz oświatowych, od których działań zależy stworzenie odpowiedniego, sprzyjającego otoczenia, w którym współpraca szkolnictwa zawodowego z biznesem będzie się mogła rozwijać.

1. Twórzmy standardy. W świetle przeprowadzonych badań pożądana wydaje się standaryzacja modeli współpracy szkół z przedsiębiorstwami. W szczególności uporządkowania wymagają „umowy patronackie”, które wydają się być bardzo obiecującą formułą kooperacji, aczkolwiek wciąż mało znaną i rzadko stosowaną (w Łódzkiem zaledwie 9 na 71 badanych placówek miało patronów). Efektem standaryzacji powinno być przygotowanie przejrzystych materiałów informacyjnych dla szkół i zainteresowanych przedsiębiorców, które ułatwiłyby zawieranie umów tego typu.

2. Popularyzujmy dobre praktyki. Badania wyraźnie potwierdzają niski poziom wiedzy pracodawców na temat możliwości współdziałania ze szkołami zawodowymi i korzyści, jakie mogą się z tym wiązać. Dlatego niezbędne wydają się działania mające na celu rozpowszechnienie poświadczonych modeli współpracy, w szczególności zaś przedstawienia przykładów udanej kooperacji pomiędzy szkolnictwem zawodowym a biznesem (np. wyróżnionych na drodze konkursu). Godnym rozważenia byłoby także nagradzanie najbardziej efektywnych przykładów współpracy szkół i firm. Możliwość uzyskania tego typu wyróżnienia, ważnego wizerunkowo dla obu stron, byłaby dodatkową motywacją do zacieśniania współpracy.

3. **Monitorujmy losy absolwentów.** Badania wykazały, że wielu informacji dotyczących współpracy szkół zawodowych z biznesem wciąż nie posiadamy, gdyż brakuje danych do rzetelnej oceny efektywności tejże. W szczególności brak statystyk opisujących dalsze losy zawodowe absolwentów, co uniemożliwia dokonanie pełnej oceny efektów, jakie przynoszą różnorodne formy współpracy. Bardzo potrzebne byłoby przeprowadzenie badań wśród absolwentów klas patronackich, np. 12 miesięcy po ukończeniu przez nich szkoły.

Wydaje się, że nie unikniemy narzucenia szkołom obowiązku systematycznego raportowania o losach swoich absolwentach, co umożliwi dokonywanie zbiorczych analiz na poziomie samorządowym. Na ich podstawie można byłoby rzetelnie oceniać dotychczasową współpracę (co działa, a co nie) i kształtować politykę edukacyjną w oparciu o „twarde” dane.

4. **Zachęcajmy do kontaktów.** Badania wskazały, że relacje osobiste mają kluczowe znaczenie dla budowy dobrej współpracy szkoły z przedsiębiorstwem. Promowanie budowy relacji interpersonalnych pomiędzy nauczycielami zawodowymi a pracownikami firm (np. w formie staży dla nauczycieli organizowanych przez firmy) może okazać się bardzo skutecznym mechanizmem kreowania współpracy.

5. **Dbajmy o dobry poziom praktyk.** Niezbędne jest wzmocnienie bodźców zachęcających firmy i szkoły do większej dbałości o to, aby uczniowie odbywający praktyki czy zajęcia praktyczne robili to zgodnie z programem nauczania. W szczególności zajęcia nie powinny polegać na wykonywaniu wyłącznie najprostszych, pomocniczych prac. Przyczyniłoby się to nie tylko do zwiększenia efektywności zajęć, ale też zwiększyło motywację uczniów, a być może zmniejszyło również problemy dyscyplinarne.

6. **Pieniądze wydawajmy mądrze.** Zarówno przedsiębiorcy, jak i nauczyciele zgodnie podkreślają konieczność wprowadzenia pewnych mechanizmów finansowych promujących współpracę. Doświadczenia międzynarodowe pokazują jednak, że wprowadzanie zachęt finansowych w sytuacji, w której do

końca nie wiadomo, jakie modele współpracy są najbardziej efektywne, wiąże się z marnotrawstwem środków publicznych. Ewentualne zachęty muszą być powiązane z osiągnięciem mierzalnych pozytywnych efektów współpracy.

7. **Dbajmy o dopasowanie profilu kształcenia do potrzeb rynku pracy.** Władze samorządowe powinny systematycznie i rygorystycznie weryfikować profil kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy. W tym kontekście brak współpracy danej szkoły z przedsiębiorstwami może być sygnałem niedopasowania jej profilu do uwarunkowań lokalnych.

Tomasz Kamiński

STRESZCZENIE RAPORTU

„Czy patronat jest rozwiązaniem? Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami w regionie łódzkim”

Głównym zadaniem stojącym przed szkolnictwem zawodowym powinno być dobre przygotowanie absolwentów do podjęcia pracy po zakończeniu nauki, a w dłuższej perspektywie do elastycznego dostosowywania się przez nich do zmian na rynku pracy. Wiedza i umiejętności zawodowe wyniesione ze szkoły powinny tworzyć solidną podstawę do dalszego uzupełniania i aktualizacji kwalifikacji zawodowych, a nawet kilkakrotnej, w ciągu całego życia, zmiany zawodu.

Możemy wskazać na cztery najważniejsze czynniki warunkujące skuteczność kształcenia zawodowego:

1. Możliwość odbywania praktycznej nauki zawodu bezpośrednio w przedsiębiorstwach;
2. Profesjonalne doradztwo zawodowe skierowane do uczniów podejmujących decyzje o wyborze ścieżki kształcenia zawodowego;
3. Zaangażowanie firm w proces planowania programów nauczania w szkołach zawodowych, tak aby był on dostosowany do realnych potrzeb rynku pracy;
4. Wysoki poziom kwalifikacji nauczycieli przedmiotów zawodowych, w tym posiadanie przez nich aktualnej wiedzy na temat stosowanych w przedsiębiorstwach technologii i metod pracy.

Jak widać, aż w trzech z czterech powyższych obszarów współpraca szkół z biznesem jest nieodzowna, jeśli proces

kształcenia zawodowego ma być efektywny: w zakresie praktyk uczniowskich, dostosowywania programów nauczania do potrzeb rynku pracy oraz w zakresie poszerzania i aktualizacji

Przedsiębiorstwa są najważniejszymi partnerami szkół zawodowych, a budowanie efektywnej, wieloaspektowej współpracy powinno być jednym z priorytetów dla kadry kierowniczej szkół zawodowych.

kwalifikacji zawodowych nauczycieli.

Współpraca pomiędzy szkołami a partnerami biznesowymi, jak pokazują badania, przynosi rozliczne korzyści wszystkim trzem stronom zaangażowanym w ten proces: uczniom, szkołom i firmom.

Z perspektywy ucznia niewątpliwie najważniejszą korzyścią jest możliwość nabycia praktycznych umiejętności w rzeczywistych warunkach pracy (np. zapoznanie się z nowoczesnym sprzętem/technologiami niedostępnymi w szkole), a także zdobycia wiedzy na temat preferencji pracodawców co do wymaganych kwalifikacji i umiejętności „miękkich”. Efektem tego jest wzrost prawdopodobieństwa szybkiego podjęcia atrakcyjnej pracy, zgodnej z wyuczonym zawodem, zaraz po ukończeniu nauki w szkole. Taka sytuacja to też świadectwo sukcesu szkoły – oznacza bowiem, że osiągnęła ona swój cel, dobrze przygotowała ucznia do wejścia na rynek pracy.

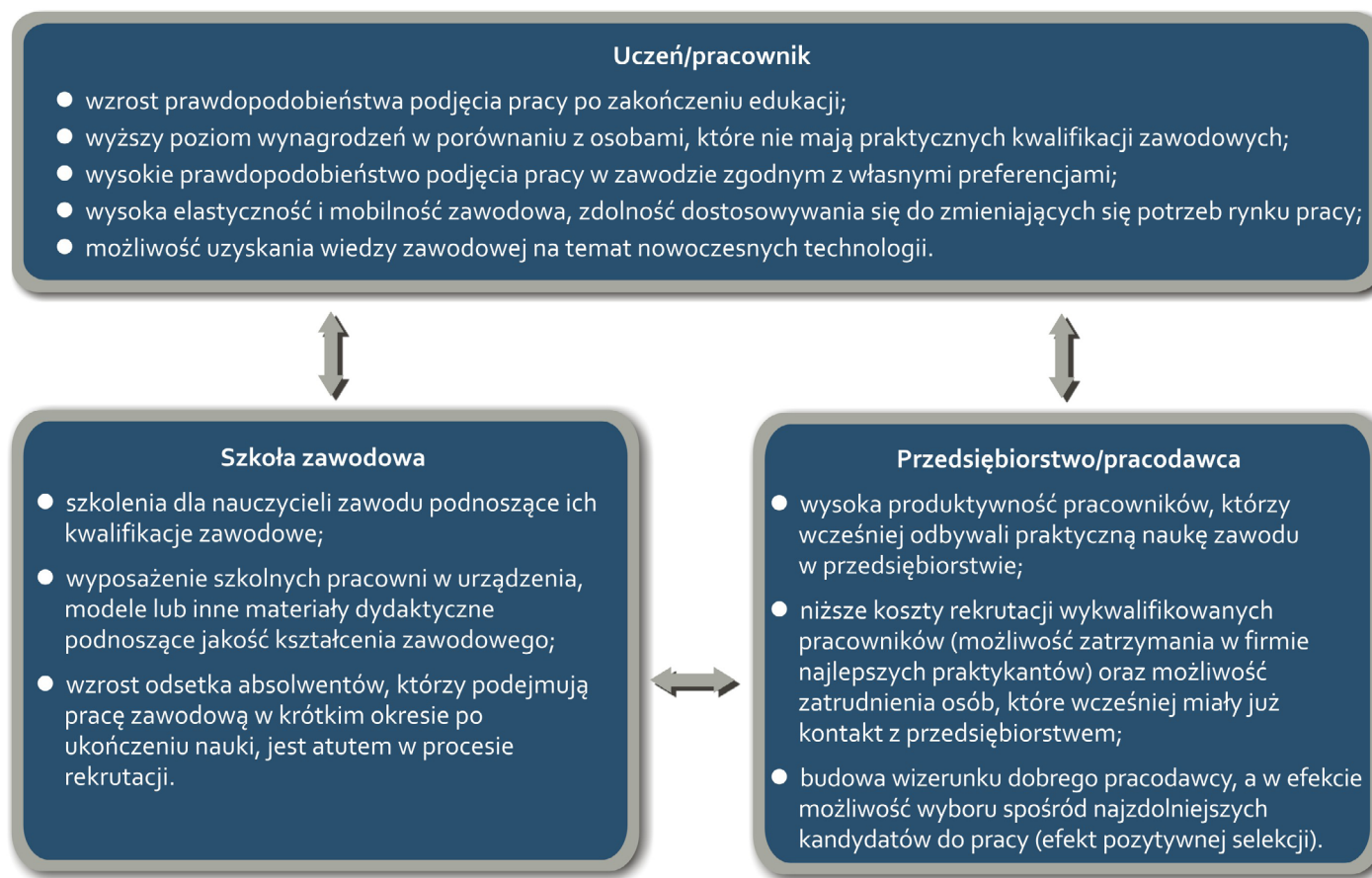
Z perspektywy firmy niewątpliwie największą korzyścią jest pozyskanie dobrze przygotowanych do

Uczniowie również są zadowoleni, ponieważ mogą tam zobaczyć naprawdę nowoczesne technologie. My na warsztatach szkolnych możemy uczyć drukowania tylko na najprostszych maszynach, na jakich nie drukuje się w drukarniach, bo są to już zabytki. Uczymy introligatorstwa, ale tylko ręcznego, a nie typowego introligatorstwa przemysłowego, ponieważ nie mamy odpowiednich maszyn. Po prostu brak nam zaplecza. I chyba przedstawiciele wszystkich szkół, którzy tutaj są, mają podobne problemy... (nauczyciel)

podjęcia pracy absolwentów. Organizacja praktyk lub zajęć praktycznych daje możliwość zidentyfikowania najzdolniejszych praktykantów jako potencjalnych kandydatów do pracy. Dzięki temu skróceniu ulega czas poszukiwania pracowników, jak również obniżone zostają koszty związane z rekrutacją i selekcją kandydatów do pracy. Korzyści dla wszystkich stron są zresztą wieloaspektowe, o czym przekonuje poniższy schemat.

Schemat 1

Korzyści szkół zawodowych, uczniów oraz przedsiębiorstw wynikające ze współpracy pomiędzy szkolnictwem zawodowym a biznesem



Zawodu nauczysz się w firmie

Badania potwierdzają, że wyniesione ze szkoły praktyczne umiejętności znacząco zwiększają szanse absolwentów na podjęcie pracy. W krajach Unii Europejskiej uczniowie, którzy obok tradycyjnych lekcji odbywali również zajęcia praktyczne, znacznie łatwiej znajdują dobrą pracę. Kluczowe znaczenie dla kształcenia praktycznego ma zaś współpraca szkoły z firmami. Nawet najlepsze szkolne warsztaty zawodowe nie zastąpią bowiem doświadczeń funkcjonowania w czasami trudnej i pełnej wyzwań rzeczywistości zakładu pracy.

Należy w jak największym stopniu prowadzić zajęcia w rzeczywistym środowisku pracy, czyli w przedsiębiorstwach, a nie na szkolnych warsztatach. Praktyki prowadzone w firmach pozwalają młodzieży zarówno na nabycie praktycznych umiejętności w konkretnych zawodach lub stanowiskach pracy, ale także są doskonałym miejscem dla zdobywania ogólnych umiejętności, kluczowych dla znalezienia i utrzymania pracy (np. praca w grupie, rozwiązywanie problemów, terminowość wykonywania zadań itp.)

Uczmy tego, czego potrzebuje biznes

Do wysokiej efektywności edukacji zawodowej może przyczynić się także aktywna współpraca przedsiębiorców ze szkołami i podmiotami odpowiedzialnymi za określanie kierunków kształcenia zawodowego. Lokalne firmy powinny mieć wpływ na to, czego uczy się ich potencjalnych przyszłych pracowników.

Należy jednak podkreślić, że współpraca nie powinna sprowadzać się do narzucania szkołom przez firmy szczegółowych planów nauczania. W takiej sytuacji powstaje ryzyko, że uczniowie zdobędą umiejętności niezbędne do pracy jedynie w konkretnej firmie, a jednocześnie będzie im brakowało wiedzy lub zdolności potrzebnych do zmiany miejsca pracy lub dostosowania się do zmieniających się w przyszłości potrzeb pracodawców.

Wydaje się, że to dość oczywiste, ale nie jest wcale takie proste. Jak pokazały badania, w województwie łódzkim bardzo nieliczne szkoły (tylko 11 na 71 przebadanych placówek) pozwalają przedsiębiorcom w jakikolwiek sposób wpływać na kształt programu nauczania.

Nauki zawodu powinni uczyć fachowcy

Istotnym czynnikiem, który zwiększa efektywność nauczania, jest odpowiednie przygotowanie nauczycieli zawodowych. Powinni oni posiadać aktualną wiedzę i umiejętności, co pozwoli uniknąć sytuacji, w których młodzież uczona jest zagadnień nie mających zastosowania we współczesnych realiach rynkowych danej branży.

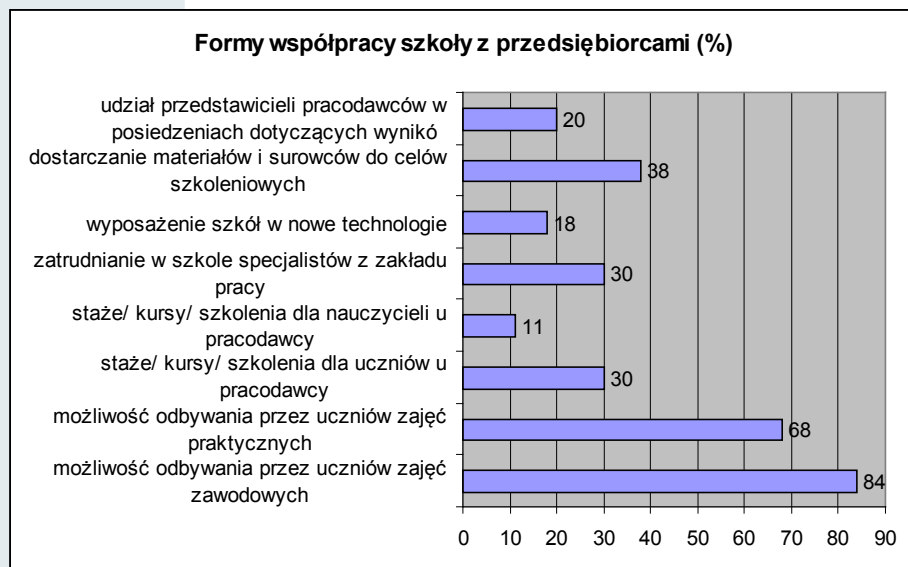
W niektórych krajach, np. w Finlandii, nauczyciele przedmiotów zawodowych to osoby, które w ramach części etatu wykonują swój zawód zatrudnione w przedsiębiorstwie, a pozostały czas przeznaczają na szkolenie uczniów. Model ten gwarantuje ciągłe uzupełnianie wiedzy przez nauczycieli, którzy dzięki temu nie tracą kontaktu z praktyką nauczanego zawodu. W Polsce takie rozwiązania na szerszą skalę nie funkcjonują – problem aktualizacji wiedzy nauczycieli przedmiotów zawodowych musi być więc rozwiązywany inaczej. Najprostszym rozwiązaniem wydawałoby się doksztalcanie tej grupy przez firmy współpracujące ze szkołami (np. w formie staży). Niestety takie rodzaje kooperacji nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistości – wg. MEN tylko 11 procent polskich szkół współpracuje w ten sposób z przedsiębiorstwami.

Wysokie wymagania prawne lub skomplikowany proces uzyskiwania odpowiednich kompetencji zniechęcają specjalistów zawodowych do wykonywania pracy w charakterze nauczyciela zawodowego. Stosunkowo krótkie przeszkolenie pedagogiczne przyszłych nauczycieli zawodowych praktykuje się w Irlandii, gdzie wystarczy, aby specjaliści wzięli udział w 1-2 dniowym szkoleniu.

3.

Jak szkoły współpracują z przedsiębiorcami?

Wyniki ogólnopolskich badań, opublikowane przez MEN w 2010 roku, pokazują, że nie wszystkie placówki kształcenia zawodowego współpracują z biznesem. Współpracę z pracodawcami lub organizacjami reprezentującymi pracodawców deklaruje tylko 79% szkół zawodowych oraz 74% centrów kształcenia praktycznego. Wśród tych szkół, które współpracują z partnerami biznesowymi, zdecydowanie najczęściej (84%) występującą formą kooperacji jest możliwość odbywania praktyk zawodowych przez uczniów. Odsetek szkół, które stosują daną formę współpracy, wśród wszystkich szkół współpracujących z firmami ilustruje poniższy wykres.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie MEN.

Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami, w skali całego kraju, oparta jest w większości (67% przypadków) o zwykłe

umowy współpracy. W 19% przypadków umowa ma charakter patronatu, a w 11% partnerstwa na rzecz realizacji projektów dofinansowanych ze środków UE. Realizacja projektów unijnych okazuje się więc być istotnym bodźcem do nawiązywania współpracy pomiędzy szkołami a biznesem.

Patronat – co to takiego?

Współpraca patronacka wydaje się być szczególnie ciekawą formułą kooperacji szkół i biznesu. Jest ona stosunkowo rzadka – w skali całego kraju występuje zaledwie w jednej na 5 szkół, w regionie łódzkim jedynie w 9 na 71 badanych placówek. Nie została ona jeszcze dobrze opisana, a nawet precyzyjnie zdefiniowana, ani na gruncie prawa, ani w literaturze przedmiotu. Wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu pozwalają wyciągnąć ostrożny wniosek, że w woj. łódzkim objęcie patronatem wiąże się z dużo bardziej intensywnymi działaniami kooperującymi stron, niż ma to miejsce w przypadku umów o współpracy. Widać to zwłaszcza w zakresie dostarczania materiałów i surowców w celach szkoleniowych, możliwości odbywania praktyk w siedzibie firmy, sponsoringu, czy podpisywania umów o pracę z uczniami. Nie oznacza to jednak, że współpraca odbywająca się w oparciu o taką akurat umowę będzie z natury rzeczy lepszą, bardziej efektywną niż „zwykła” współpraca.

Patronami szkół nie zawsze są zresztą przedsiębiorstwa. Niektóre szkoły (najczęściej technika) podpisują umowy patronackie ze szkołami wyższymi, niektóre zaś z organami państwowymi (np. z policją). Charakterystyczną cechą patronatu jest też to, iż jest on niejednokrotnie wykorzystywany w celach wizerunkowych, zarówno przez szkoły, jak i firmy. Dzięki odpowiedniemu nagłośnieniu prowadzonej współpracy rośnie zarówno prestiż szkoły, jak i przedsiębiorstwa (firmy przedstawiają się jako „społecznie odpowiedzialne”).

Brakuje standardów współpracy patronackiej, ogólnych ram prawnych czy organizacyjnych. W tej sytuacji umową patronacką jest taka umowa, jaką strony uznają za patronacką. Jest to więc de facto kwestia nazewnictwa.

Wielkość ma znaczenie

Cechą charakterystyczną patronatu jest to, że jest on sprawowany najczęściej przez duże firmy lub korporacje, dysponujące odpowiednimi do tego celu zasobami ludzkimi i materialnymi. Mają one także wyższą niż małe i średnie przedsiębiorstwa świadomość korzyści wynikających ze współpracy. Badania wykazały, że na 9 objętych patronatem placówek z regionu łódzkiego (część placówek ma kilku patronów) 7 nawiązało współpracę z dużymi firmami (zatrudniającymi powyżej 250 osób), a 8 ze średnimi (od 50 do 249 osób zatrudnionych). To z kolei nasuwa przypuszczenie, znajdujące częściowe potwierdzenie w wynikach badań przeprowadzonych wśród przedstawicieli szkół zawodowych, że największą szansą dla szkoły jest nawiązanie współpracy z dużą i znaną firmą, która ma szerokie możliwości udzielania wsparcia i jest profesjonalnie zorganizowana.

Głębokość też...

Na podstawie przeprowadzonych badań można sformułować ostrożną tezę, że im głębiej sięga współpraca szkoły z firmą, tym większe są obopólne korzyści. Najbardziej pochlebne opinie na temat współpracy wyrażają przedstawiciele tych firm, które sprawują patronat nad szkołą, a w jego ramach realizują różne typy działań, np. szkolenia dla nauczycieli, czy też opracowują programy nauczania we współpracy z kadrą pedagogiczną. Podobnie rzecz się ma ze szkołami, którym „głęboka” współpraca może przynieść istotne korzyści, tak dla samej instytucji (pozytywnie wsparcia materialnego), jak i dla zatrudnionych w niej osób (możliwości rozwoju zawodowego). Oczywiście ostatecznie korzystają na tym uczniowie, którzy dzięki dobremu przygotowaniu zawodowemu mają szansę na szybsze znalezienie pracy.

Jakie Bariery utrudniają współpracę szkół z przedsiębiorcami?

4.

Lista utrudniających współpracę barier, które wskazali badani, jest bardzo długa. Zasadniczą przeszkodą na drodze współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami okazało się niedopasowanie programu edukacji zawodowej do potrzeb lokalnego rynku pracy. Brak w regionie przedsiębiorstw zatrudniających absolwentów przygotowanych przez szkołę do wykonywania określonego zawodu uważa za problem prawie 60% dyrektorów szkół. Jest to niestety wynik źle prowadzonej polityki edukacyjnej – część szkół zawodowych kształci swoich uczniów w zawodach, na które brak zapotrzebowania w danym regionie. Oczywiście konsekwencją jest to, że lokalne przedsiębiorstwa nie są zainteresowane przyjmowaniem na praktyki uczniów ani zatrudnianiem absolwentów tych placówek, co skutkuje wzrostem bezrobocia strukturalnego w tej grupie.

Kto nie chce współpracować?

Badani przedstawiciele szkół z regionu łódzkiego najczęściej (25 przypadków na 71) wymieniali niechęć ze strony przedsiębiorców jako barierę na drodze do nawiązania współpracy. Badani twierdzili, że pomimo ich wielokrotnych prób nawiązania kontaktu i propozycji ustanowienia współpracy, firmy nie przejawiały tym zainteresowania. W ogólnopolskich badaniach prowadzonych przez MEN takie zjawisko zauważyła 1/3 badanych dyrektorów. Ta niechęć może wynikać ze złych doświadczeń pracodawców, ale pojawił się też argument odnoszący się do poziomu ich świadomości w tej sferze, wskazujący, że nie zawsze rozumieją sens współpracy ze szkolnictwem zawodowym.

Z drugiej strony, zdecydowana większość badanych w próbie ogólnopolskiej (79%) sytuowała przyczynę problemu raczej po stronie szkół. Wskazywano, że jeśli szkoła nie współpracuje

z przedsiębiorcami, to dlatego, że... nie chce, co uzasadniane było wcześniejszymi negatywnymi doświadczeniami i próbą uniknięcia problemów, np. w egzekwowaniu realizacji programu praktycznej nauki zawodu.

Badania wskazują więc na bardzo ważną rolę czynnika ludzkiego. Podjęcie współpracy między szkołami a biznesem zależy w dużej mierze od gotowości obu stron i wykorzystania osobistych relacji nauczycieli i dyrekcji z pracodawcami.

*Zazwyczaj taka współpraca opiera się na relacjach osobistych – ja dobrze znam osobę sprawującą nadzór nad uczniami z ramienia firmy, zaś ta osoba dobrze zna mnie, i na bieżąco rozwiązujemy zaistniałe problemy. Kluczem do dobrej współpracy jest efektywna komunikacja obu stron.
(nauczyciel)*

Za duże koszty, za duża biurokracja

Większość przedsiębiorców (ok. 80%) postrzega współpracę ze szkołami w kategoriach kosztów, a nie inwestycji. Pracodawcy narzekają na brak zachęt finansowych, na biurokrację, na przeszkody formalno-prawne, problemy dyscyplinarne, które stwarzają praktykan- ci, na konieczność zaangażowania pracowników w sprawowanie pieczy nad uczniami, na koszty związane z oddelegowaniem własnych pracowników do prowadzenia przedmiotów zawodowych w szkołach.

*Przede wszystkim wymaga to od nas sporo czasu... czasu, który pracownik opiekujący się uczniami spędza z nimi, kontrolując ich pracę. Klient nie może na przykład wyjechać autem ze źle przykręconym kołem – to jest salon autoryzowany i jakość pracy musi być na najwyższym poziomie.
(pracodawca, branża motoryzacyjna)*

Z drugiej zaś strony, z wypowiedzi przedstawicieli firm, które już współpracują ze szkołami, jasno wynika, że są oni w poważającej mierze z tej kooperacji zadowoleni i nie postrzegają problemów biurokratycznych, prawnych czy dyscyplinarnych jako szczególnie uciążliwych. Można zaryzykować tezę, że wiele z tych „lęków” wyrażanych przez pracodawców ma charakter stereotypowych uprzedzeń, a część jest charakterystyczna dla niewielkich firm, które po prostu nie mają odpowiedniego potencjału (ludzkiego, finansowego, organizacyjnego), niezbędnego

do podjęcia współpracy ze szkołami zawodowymi. Z badań wynika jasno, że większe firmy, szczególnie te dysponujące kapitałem zagranicznym, chętniej i skuteczniej współpracują ze szkołami.

Państwo nie przeszkadza, ale i... nie pomaga

Istnieje szereg aktów prawnych, których zapisy muszą być przestrzegane przez szkołę podejmującą współpracę z przedsiębiorstwami. Uregulowania dotyczą rodzaju i ilości prowadzonych zajęć, wiedzy i umiejętności, których uczeń szkoły musi nabyć w toku kształcenia, ponieważ określone są w podstawie programowej, zasad wprowadzania tzw. innowacji pedagogicznych czy prowadzenia praktycznej nauki zawodu we współpracy z przedsiębiorcami.

W przeciwieństwie do szkół, przedsiębiorców nie dotyczą żadne szczególne obwarowania czy ograniczenia dotyczące podejmowania takiej współpracy. Taka forma współdziałania regulowana jest przez umowy cywilnoprawne, która określają prawa i obowiązki stron. Są to tzw. umowy nienazwane, wobec zawierania których Kodeks cywilny nie przewiduje żadnych szczególnych rygorów. Oznacza to, iż strony mogą w umowie niemal dowolnie określić wzajemne zobowiązania.

W świetle przeprowadzonych badań trudno więc określić obowiązujące przepisy jako blokujące lub znacząco utrudniające współpracę.

W opinii znacznej części pracodawców państwo powinno jednak w jakimś stopniu partycypować w kosztach współpracy, żeby ta mogła się na szerszą skalę rozwinąć. Środowisko biznesowe podkreśla też, że brak jest polityki informacyjnej w zakresie uwarunkowań takiej kooperacji, ze strony odpowiednich instytucji. Ten pierwszy postulat jest dość kontrowersyjny, gdyż w świetle wyników badań międzynarodowych nie wydaje się, aby wprowadzenie np. zachęt podatkowych mogło istotnie zacieśnić w Polsce współpracę firm ze szkołami zawodowymi. Ponadto pomoc publiczna raczej zwiększyłaby obowiązki biurokratyczne, a nie je zmniejszyła.

Postulat aktywniejszych działań informacyjnych wydaje się być jednak sensowny w kontekście bardzo licznych korzyści, jakie współpraca ze szkołami może pracodawcom faktycznie przynieść.

Uczniowie nie robią tego, co powinni

Godnym wzmianki problemem, który był bardzo często przywoływany przez badanych, jest fakt wykonywania przez uczniów tylko najprostszych prac lub też prac niezgodnych z programem kształcenia przez cały okres trwania praktyki. Przedstawiciele szkół deklarują, że w wyniku okresowych kontroli, jak również w wyniku skarg samych uczniów, niejednokrotnie dowiadywali się, że uczniowie wykonują prace niezgodne z programem szkolnym i sprzeczne z warunkami umów zawartych z firmami. Często są oni pozbawieni możliwości wykonywania bardziej skomplikowanych prac, ich czynności ograniczają się do tych najprostszych – nużących i mało rozwijających.

Restauracje najbardziej chciałyby do nas zadzwonić, kiedy mają wielką imprezę, i właściwie zagonić tych uczniów do czarnej roboty, bo od tych lepszych rzeczy to już mają fachowców. Program praktyk przewiduje wiele czynności, których chciałabym, żeby uczniowie się nauczyli... różnych rzeczy, a nie tylko obierania ziemniaków czy sprzątnięcia zaplecza. (nauczyciel)

Przedsiębiorcy, pytani o tę kwestię, niejednokrotnie podkreślają konieczność zlecenia praktykantom prac najprostszych, przy których łatwiej jest kontrolować efekty ich działań, zaś ryzyko niewłaściwego wykonania obowiązków nie jest wielkie.

Wydaje się, że problem jest poważny i potencjalnie wiążą się z nim daleko idące konsekwencje, np. spadek motywacji ucznia do odbywania praktyk. Ciekawe byłoby zbadanie tego zjawiska w kontekście problemów dyscyplinarnych, z jakimi borykają się firmy, przyjmując uczniów na praktyki. Wydaje się, że przynajmniej częściowo winę ponoszą za to sami przedsiębiorcy.

Jak bardzo jest źle?

5.

Uzyskane przez nas wyniki nie skłaniają do optymizmu, i to nawet nie tylko dlatego, że istnieje wiele barier, które w dużym stopniu ograniczają wzrost efektywności współpracy. Dużo bardziej niepokojące jest przekonanie znacznej części badanych, że sytuacja jest zła, a perspektywy niewiele lepsze. Zarówno w przesławieniu kadry nauczycielskiej, jak i przedstawiciele biznesu nie istnieje w Polsce długofalowa polityka rozwoju szkolnictwa zawodowego, która określałaby cele oraz sposoby ich osiągnięcia. W opinii badanych planowanie w tym obszarze jest krótkofalowe i uzależnione od opcji politycznej obozu sprawującego aktualnie władzę. Ponadto obiegowa opinia świadczy o bardzo silnej stygmatyzacji szkolnictwa zawodowego, jako „gorszego od ogólniaków”.

Opinie te zdają się świadczyć o tym, że łódzkie środowisko edukacyjne nie bardzo wierzy w ministerialne plany „odrodzenia szkolnictwa zawodowego”, nie widzi jeszcze efektów tego procesu. Nawet jeśli tak pesymistyczny obraz jest nieco przesadzony, to jednak wydaje się być trafnym odzwierciedleniem nastrojów panujących wśród osób związanych z sektorem szkolnictwa zawodowego.

Można zauważyć stopniowe odwracanie się państwa od szkolnictwa zawodowego i skupianie na ogólnym, które jest tańsze, gdyż nie trzeba wyposażać szkół w niezbędne urządzenia. (nauczyciel)

1. Twórzmy standardy.

W świetle przeprowadzonych badań, pożądana wydaje się standaryzacja modeli współpracy szkół z przedsiębiorstwami. W szczególności uporządkowania wymagają „umowy patronackie”, które wydają się być bardzo obiecującą formułą kooperacji, aczkolwiek wciąż mało znaną i rzadko stosowaną (w Łódzkiem zaledwie 9 na 71 badanych placówek miało swoich patronów). Efektem standaryzacji powinno być przygotowanie przejrzystych materiałów informacyjnych dla szkół i zainteresowanych przedsiębiorców, które ułatwiłyby zawieranie umów tego typu.

2. Popularyzujmy dobre praktyki.

Badania wyraźnie potwierdzają niski poziom wiedzy pracodawców na temat możliwości współdziałania ze szkołami zawodowymi i korzyści, jakie mogą się z tym dla nich wiązać. Dlatego niezbędne wydają się działania mające na celu rozpowszechnienie poświadczonych modeli współpracy, w szczególności zaś przedstawienie przedstawicielom firm i szkół przykładów udanej kooperacji pomiędzy szkolnictwem zawodowym a biznesem (np. wyróżnionych na drodze konkursu). Godnym rozważenia byłoby także nagradzanie przykładów najbardziej efektywnej współpracy szkół i firm. Możliwość uzyskania tego typu wyróżnienia, ważnego wizerunkowo dla obu stron, byłaby dodatkową motywacją do zacieśniania współpracy.

3. Monitorujmy losy absolwentów.

Badania wykazały, że wielu informacji dotyczących współpracy szkół zawodowych z biznesem wciąż nie posiadamy, gdyż brakuje danych do rzetelnej oceny efektywności tejże. W szczególności brak statystyk opisujących dalsze losy zawodowe absolwentów,

co uniemożliwia dokonanie pełnej oceny efektów, jakie przynoszą różnorodne formy współpracy. Bardzo potrzebne byłoby przeprowadzenie badań wśród absolwentów klas patronackich, np. 12 miesięcy po ukończeniu przez nich szkoły.

Wydaje się, że nie uciekniemy od narzucenia szkołom obowiązku systematycznego raportowania o losach swoich absolwentów, co umożliwi dokonywanie zbiorczych analiz na poziomie samorządowym. Na ich podstawie można byłoby rzetelnie oceniać dotychczasową współpracę (co działa, a co nie) i kształtować politykę edukacyjną w oparciu o „twarde” dane.

4. Zachęcajmy do kontaktów.

Badania wskazały, że relacje osobiste mają kluczowe znaczenie dla budowy dobrej współpracy szkół z przedsiębiorstwami. Promowanie budowy relacji interpersonalnych pomiędzy nauczycielami zawodowymi a pracownikami firm (np. w formie staży dla nauczycieli organizowanych przez firmy) może okazać się bardzo skutecznym mechanizmem kreowania współpracy.

5. Dbajmy o dobry poziom praktyk.

Niezbędne jest wzmocnienie bodźców zachęcających firmy i szkoły do większej dbałości o to, aby uczniowie odbywający praktyki czy zajęcia praktyczne robili to zgodnie z programem nauczania. W szczególności zajęcia nie powinny polegać na wykonywaniu wyłącznie najprostszyc, pomocniczych prac. Przyczyniłoby się to nie tylko do zwiększenia efektywności zajęć, ale też podniosło motywację uczniów, a być może zmniejszyło również problemy dyscyplinarne.

6. Pieniądze wydawajmy mądrze.

Zarówno przedsiębiorcy, jak i nauczyciele zgodnie podkreślają konieczność wprowadzenia pewnych mechanizmów finansowych promujących współpracę. Doświadczenia międzynarodowe pokazują jednak, że wprowadzanie zachęt finansowych w sytuacji, kiedy nie do końca wiadomo, jakie modele współpracy są najbardziej efektywne, grozi marnotrawstwem środków

publicznych. Ewentualne zachęty muszą być powiązane z osiągnięciem mierzalnych pozytywnych efektów współpracy.

7. Dbajmy o dopasowanie profilu kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Władze samorządowe powinny systematycznie i rygorystycznie weryfikować profil kształcenia zawodowego z punktu widzenia potrzeb rynku pracy. W tym kontekście brak współpracy danej szkoły z przedsiębiorstwami może być sygnałem niedopasowania jej profilu do uwarunkowań lokalnych.

NOTY O AUTORACH

dr Piotr Chomczyński

Adiunkt w Wyższej Szkole Pedagogicznej w Łodzi oraz
w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego.

dr Tomasz Kamiński

Adiunkt na Wydziale Studiów Międzynarodowych
i Politologicznych Uniwersytetu Łódzkiego.

Michał Raj

Radca prawny
Absolwent Wydziału Prawa Uniwersytetu Łódzkiego.

dr Wiktor Wojciechowski

Adiunkt w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie,
główny ekonomista Invest Banku, były wiceprezes FOR.