

CKPiDN
Mielec 1997



Starostwo Powiatowe
w Mielcu
woj. Podkarpackie

CKPiDN
Mielec

**Centrum Kształcenia Praktycznego i Doskonalenia Nauczycieli
w Mielcu**



Chcę się uczyć i pracować

Mielec 2007



Starostwo Powiatowe
w Mielcu
woj. Podkarpackie

CKPiDN
Mielec 1007



CKPiDN
Mielec

**Centrum Kształcenia Praktycznego i Doskonalenia Nauczycieli
w Mielcu**

Chcę się uczyć i pracować

Organizacja praktyk zawodowych dla uczniów
szkół ponadgimnazjalnych Powiatu Mieleckiego
w latach 2005 - 2007

Spis treści:

Słowo wstępne	str. 3
O projekcie	str. 4
Działania towarzyszące projektowi	str. 7
Praktyka a nauka - o organizacji praktyk	str. 12
Szanse na prace dla absolwentów	str. 15
Wyniki badań	str. 29



CKPiDN Mielec

W latach 2005-2007 Centrum Kształcenia Praktycznego i Doskonalenia Nauczycieli w Mielcu realizowało projekt „Chcę się uczyć i pracować”, który był adresowany do uczniów mieleckich szkół ponadgimnazjalnych. Jego celem było wsparcie młodych ludzi na rynku pracy poprzez organizację praktyk uczniowskich w okresie wakacji.

Projekt został złożony do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR) – działanie 2.1: „Rozwój umiejętności powiązany z potrzebami rynku pracy i możliwości kształcenia ustawicznego w regionie”.

Łącznie w projekcie wzięło udział 150 uczniów ze szkół:

- Zespół Szkół im. Prof. J. Groszkowskiego - 19 uczniów,
- Zespół Szkół Budowlanych - 15 uczniów,
- Zespół Szkół Ekonomicznych - 36 uczniów,
- Zespół Szkół Technicznych- 77 uczniów,
- Zespół Szkół – Rolnicze Centrum Kształcenia Ustawicznego w Rzemieniu - 3 uczniów.

W realizacji praktyk brały udział firmy reprezentujące branże: ekonomiczną, budowlaną, mechaniczną, gastronomiczną, elektryczną i elektroniczną.

- A.S.P.I. Autorskie Biuro Projektowo - Inwestycyjne Andrzej Fałat - **15 uczniów**,
- Bank Polska Kasa Opieki S.A. I Oddział w Mielcu - **18 uczniów**,
- Bank Spółdzielczy Mielec - **6 uczniów**,
- Elektrociepłownia Mielec Sp. z o.o. - **6 uczniów**,
- Firma Handlowo - Gastronomiczna „LOMAR” Loc Maria - **12 uczniów**,
- Firma Handlowo - Usługowa „Iskierka” - **12 uczniów**,
- Firma Henryk Bury - Mielec Sp.z o.o. - **9 uczniów**,
- Firma Kirchhoff Polska Sp. z o.o. - **18 uczniów**,
- Miejski Zakład Budynków Mieszkalnych w Mielcu - **6 uczniów**,
- Polskie Zakłady Lotnicze Sp. z o.o. w Mielcu - **18 uczniów**,
- S.C. Restauracja „Myśliwska” - **9 uczniów**,
- Wabex Sp. zo.o. - **15 uczniów**,
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych - **6 uczniów**.



Opis projektu
“Chcę się uczyć i pracować”
Organizacja praktyk dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych
w Powiecie Mieleckim



Projekt „**Chcę się uczyć i pracować**” był skierowany do uczniów ostatnich i przedostatnich klas ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z powiatu mieleckiego. Celem tego przedsięwzięcia było wsparcie absolwentów szkół zawodowych w podniesieniu ich szans na podjęcie pracy po zakończeniu szkoły. Głównym założeniem było zorganizowanie praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach, a co za tym idzie, wykształcenie w beneficjentach pewnych kompetencji, które są niezbęd-

ucniów szkół zawodowych ze specyfiką lokalnego rynku pracy, jak również wykształcenie umiejętności sprawnego poruszania się na nim. W tym celu przeprowadzenie rekrutacji osób chętnych do udziału w praktykach zlecono profesjonalnej agencji zatrudnienia **Wektor Consulting**. Udział psychologów, jak również doradców zawodowych pozwolił na trafne zdiagnozowanie predyspozycji zawodowych. Wszyscy beneficjenci zostali poddani testom psychologicznym badającym osobo-



ne w pracy zawodowej. Przede wszystkim chodziło o umiejętność pracy w zespole, zdolność adaptacji w nowym środowisku, podniesienie kwalifikacji zawodowych, poznanie własnych predyspozycji zawodowych oraz przekonanie o konieczności ustawicznego uzupełniania swojej wiedzy. Tym bardziej, że kształcenie ustawiczne uznawane jest za jeden z podstawowych warunków zwiększenia zdolności do zatrudnienia.

Innym założeniem projektu było zapoznanie

wość pod kątem preferencji zawodowych, zaś kryterium pomocniczym były wyniki testu badającego poziom motywacji. Profesjonalne przeprowadzenie rozmów kwalifikacyjnych miało pomóc uczniom w wyborze branży zakładu, w którym odbywali praktykę. Miało również pomóc w wyborze zawodu, a w przyszłości zakładu pracy zgodnie z predyspozycjami zawodowymi i zainteresowaniami, gdzie w pełni będą mogli rozwijać swoje zdolności.



Projekt „Chcę się uczyć i pracować” był nowatorski. Świadczyć o tym może pomysł zorganizowania praktyk zawodowych w okresie wakacji, czyli w czasie wolnym od zajęć szkolnych. W ramach projektu uczniowie nabyli niezbędnego doświadczenia zawodowego, które niewątpliwie podniosło ich konkurencyjność na rynku pracy. Odnieśli również pewne korzyści finansowe w postaci dodatku do praktyk oraz zwrot kosztów dojazdu. Dzięki temu można było zrealizować kolejne założenie projektu, jakim była jednakowa liczba uczestników mieszkających na wsi i w mieście. Zadbano także o to, aby w praktykach wzięła udział taka sama liczba dziewcząt i chłopców. Działania podjęte w ramach projektu były monitorowane poprzez badanie uczestników praktyk za pomocą ankiety przeprowadzonej przed rozpoczęciem pracy i po jej zakończeniu, a także wywiady z opiekunami praktyk oraz pracodawcami.

W naszym przekonaniu największymi atutami projektu były:

- stworzenie zupełnie nowej jakości towarzyszącej organizacji praktyk uczniowskich dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych;
- stworzenie modelowej współpracy pomiędzy lokalnym rynkiem pracy oraz mieleckimi szkołami zawodowymi.

Te dwa elementy traktujemy, jako trwałe rezultaty projektu, które staramy się z dużym powodzeniem upowszechniać.

Pozwoliło to poznać oczekiwania wszystkich uczestników projektu oraz ocenić osiągnięte efekty. Pomocne w monitorowaniu przebiegu praktyk były również zeszyty praktyk prowadzone przez praktykantów, w których dokonywane były codziennie wpisy uczniów i opiekunów praktyk.

Projekt „Chcę się uczyć i pracować” proponował kompleksowe rozwiązania w celu podniesienia aktywności edukacyjnej młodzieży. Rosnące zrozumienie roli wykształcenia dla szans podjęcia pracy i jej utrzymania pomogło młodym ludziom w sprawniejszym i lepszym ukierunkowaniu poszukiwania zatrudnienia po zakończeniu edukacji. Udział w projekcie dał szansę pełniejszego rozwoju zawodowego, a w dalszej perspektywie może zmienić mentalność tych osób, którym znacznie zależeć na podnoszeniu poziomu własnych kwalifikacji.



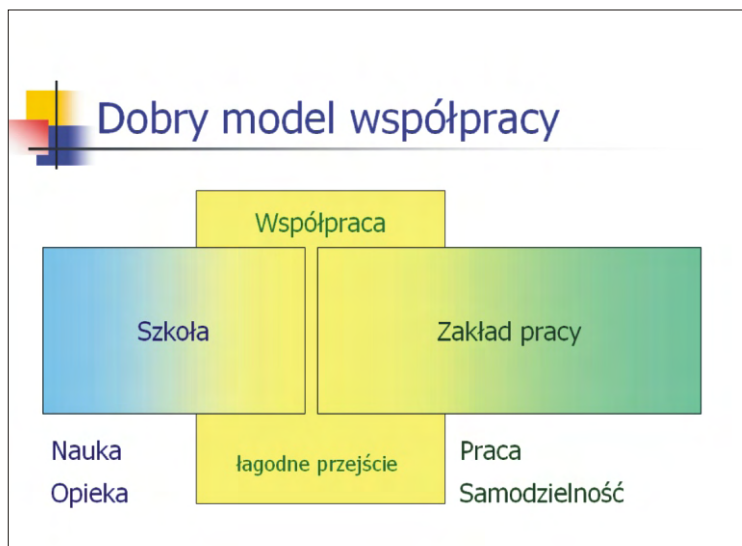
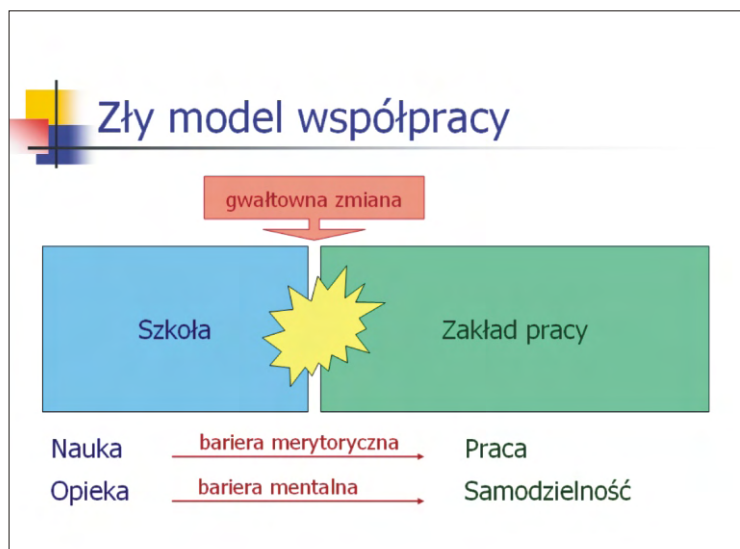


Działania towarzyszące
projektowi
“Chcę się uczyć i pracować”



W dniu 17 czerwca 2005 roku w siedzibie Agencji Rozwoju Przemysłu oddział Mielec odbyło się spotkanie z pracodawcami poświęcone prezentacji projektu „Chcę się uczyć i pracować - organizacja praktyk dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych w Powiecie Mieleskim”. Celem spotkania było zachęcenie przedsiębiorców do włączenia się w realizację projektu poprzez przygotowanie w okresie wakacji 4-tygodniowych praktyk dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych. W uzasadnieniu wskazaliśmy na potrzebę nawiązania ściślejszej współpracy z mieleckimi szkołami zawodowymi a zakładami pracy. Dobry model współpracy opiera się na założeniach, że najlepszym sposobem zdobywania kwalifikacji zawodowych jest łączenie nauki z wykonywaniem pracy.

- Niedopasowanie profili kształcenia do potrzeb rynku pracy.
- Nie uwzględnienie w programach kształcenia oczekiwań pracodawców.
- Obniżenie rangi kształcenia zawodowego.
- Wzajemne obciążanie się odpowiedzialnością - przedsiębiorcy mówią, że szkoła kształci źle, szkoły mówią, że zakłady pracy nie włączają się we współpracę.



- Dopasowanie profili kształcenia do potrzeb rynku pracy.
- Uwzględnienie w programach kształcenia oczekiwań pracodawców.
- Uwzględnienie następujących rozwiązań:
szkoła kształci ogólnozawodowo,
zakład pracy włącza się w organizację praktyk.



W dniu **20 stycznia 2006 roku** w trakcie Spotkania z Inwestorami Specjalnej Strefy Ekonomicznej EURO-PARK Mielec na Zamku w Baranowie Sandomierskim, przedstawiliśmy „Możliwości powiązania edukacji zawodowej z mieleckim rynkiem pracy”. Cechą charakterystyczną Mielca jest to, że procentowy udział osób zatrudnionych w przemyśle jest około dwukrotnie większy od średniej krajowej. Można zatem przyjąć, że problemy z właściwym przygotowaniem kadr dla nowoczesnej gospodarki opartej na nowych technologiach projektowania i wytwarzania nabierają w tym środowisku szczególnego znaczenia. Nie dotyczy on tylko młodzieży opuszczającej mieleckie szkoły zawodowe, ale także osób już pracujących.



W dniu **13 października 2006 roku**, w przeddzień Święta Edukacji Narodowej, w Centrum Promocyjno-Wystawienniczym Samorządowego Centrum Kultury, Al. Niepodległości 7 odbyła się gala wręczenia certyfikatów „**Przedsiębiorca przyjazny edukacji**”. Był on wręczany tym przedsiębiorcom, którzy:

- budują strategię rozwoju swojej firmy poprzez inwestowanie w zasoby ludzkie;
- współpracują z mieleckimi szkołami zawodowymi poprzez włączanie się między innymi w organizację praktyk uczniowskich, udostępnianie maszyn i urządzeń do wykorzystania w procesie dydaktycznym, współtworzenie programów kształcenia zawodowego odpowiadającego na potrzeby lokalnego rynku pracy.

Organizatorami uroczystości byli: Centrum

Kształcenia Praktycznego i Doskonalenia Nauczycieli w Mielcu, Mielecka Agencja Rozwoju Regionalnego MARR S.A., Agencja Rozwoju Przemysłu Oddział w Mielcu oraz Agencja Pośrednictwa Pracy Wektor Consulting.

Uroczystość zaszczycili Członkowie Kapituły w osobach:

- **Władysław Ortyl** - Sekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego, Senator RP;
- **Maciej Karasiński** - Podkarpacki Kurator Oświaty;
- **Józef Smaczny** - Starosta Powiatu Mieleckiego;
- **Janusz Chodorowski** - Prezydent Mielca;
- **Prof. dr hab. Maciej M. Sysło** - Uniwersytet Wrocławski, Przyjaciel Mielca.



W tym roku, po raz pierwszy w Mielcu, honorowe wyróżnienia otrzymały firmy, które charakterem produkcji są związane z przemysłem lotniczym i metalowym oraz stosują nowoczesne technologie wytwarzania:

- **Wabex Sp. z o.o.** za „Podtrzymywanie tradycji polskiej przedsiębiorczości, opartej na wysokich kompetencjach zawodowych pracowników”. Certyfikat i statuetkę odebrał **Lucjan Skrzypiec**, Prezes Zarządu.

- **Kirchhoff Polska Sp. z o.o.** za „Wspieranie mieleckiej edukacji z myślą o rozwoju firmy poprzez rozwój zawodowy pracowników”. Certyfikat odebrał **Janusz Soboń**, Dyrektor Zarządzający.

- **Polskie Zakłady Lotnicze Sp. z o.o.** za „Docenienie roli i znaczenia edukacji pracowników dla potrzeb rozwoju firmy”. Certyfikat odebrał **Janusz Zakręcki**, Prezes Zarządu.

O potrzebie budowy społeczeństwa opartego na wiedzy w relacji **edukacja - rynek pracy - samorząd** mówili **Prof. Maciej M. Sysło**, **Mariusz Błędowski** – dyrektor Agencji Rozwoju Przemysłu Oddział w Mielcu oraz **Maciej Karasiński** - Podkarpacki Kurator Oświaty, który bardzo wysoko ocenił pracę samorządu miast i powiatu w zakresie rozwoju mieleckiej oświaty oraz współpracy z lokalnym rynkiem pracy.

Jakie cele na przyszłość postawili sobie organizatorzy?

Nie da się budować strategii rozwoju szkolnictwa zawodowego w oderwaniu od oczekiwań lokalnego rynku pracy. Nie można także zaakceptować takich pomysłów, które dotyczą uczynienia mieleckiej oświaty, jako jedynej struktury odpowiedzialnej za przygotowanie zawodowe przyszłych pracowników. O tym, jak będziemy mieć wykwalifikowanych pracowników, odpowiada także przedsiębiorca. To on powinien współdecydować o programach kształcenia zawodowego, powinien także współuczestniczyć w kształceniu praktycznym uczniów i wreszcie tworzyć warunki

Nie da się
budować strategii
rozwoju
szkolnictwa
zawodowego
w oderwaniu
od oczekiwań
lokalnego
ryнку pracy.

do podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób już pracujących. Definiowany po nowemu system kształcenia zawodowego powinien mieć charakter kształcenia ustawicznego, czyli trwającego przez całe życie. Przyznając certyfikat „Przedsiębiorca przyjazny edukacji”, chcemy przede wszystkim zacieśnić partnerską współpracę pomiędzy bardzo szeroko rozumianą mielecką edukacją, a przedsiębiorcami. Podkreślamy użytą w poprzednim zdaniu „partnerską współpracę”, ponieważ ma ona wskazywać, że w tej relacji obie strony są tak samo ważne, a wspomniana współpraca obu partnerom może przynieść tylko same korzyści.



V Projekt został także szczegółowo opisany w prasie lokalnej oraz w biuletynie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie. Audycje radiowe przygotowało Polskie Radio Rzeszów.

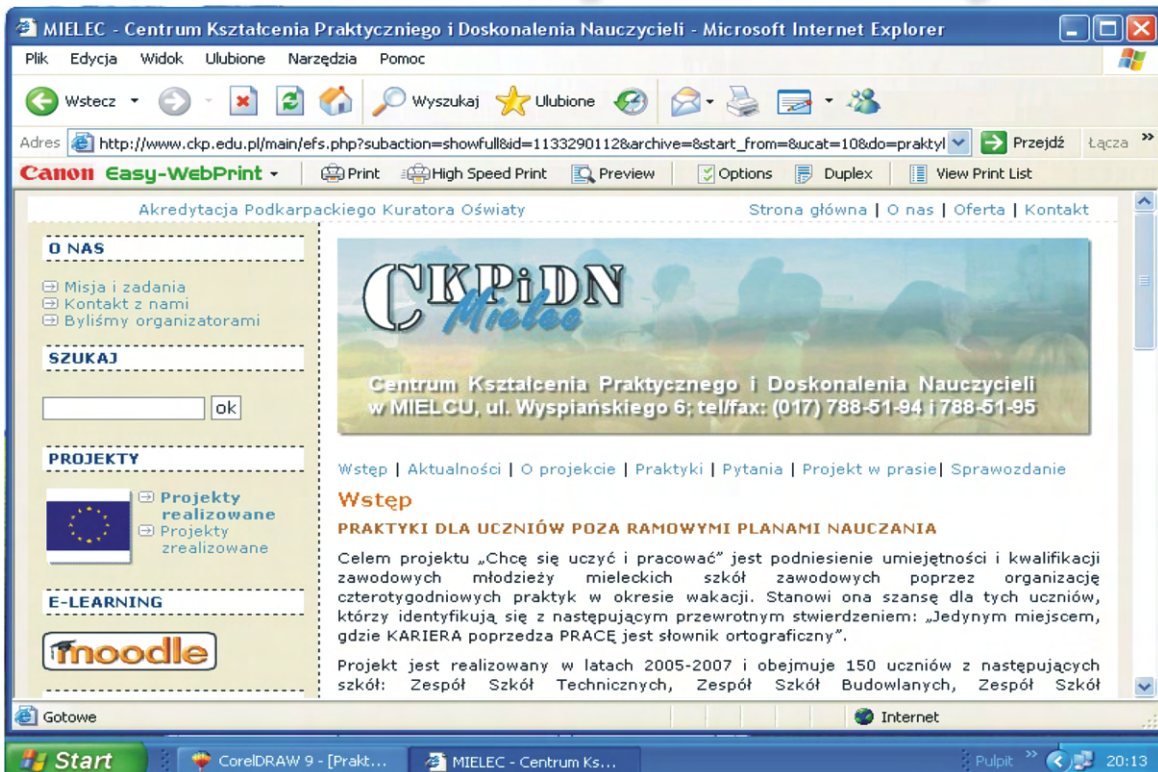
Warto przytoczyć kilka fragmentów z tych publikacji:

Skąd takie zainteresowanie projektem? Praktykanci mówią: można zarobić na wakacje i przy okazji przejść chrzest zawodowy w prawdziwym przedsiębiorstwie. Każdy z nich zarobił "na czysto" 425 złotych. - Taki pieniąż drogą nie chodzi. Wyremontuję sobie samochód - przyznaje Piotrek Rzeźnik, który odbywał praktykę jako technolog żywności w hotelu Iskierka.

Sami przedsiębiorcy bardzo sobie chwalą tegoroczne praktyki - Mieliśmy sześcioro uczniów. Sprawdzili się pod każdym względem. Bazujemy przede wszystkim na młodym personelu i stąd nasze zainteresowanie projektem, bo sami nieustannie kształcimy nasz personel - mówi przedstawiciel Kirkhoffa Zbigniew Skrobisz.

V Projekt był systematycznie dokumentowany na naszej stronie internetowej:

www.ckp.edu.pl





Praktyka a nauka - o organizacji praktyk
“Chcę się uczyć i pracować”
Sławomir Gumienny, specjalista ds. szkoleń
Polskie Zakłady Lotnicze Sp. z o.o. w Mielcu



Lata 90-te ubiegłego stulecia przyniosły gruntowne zmiany w stosunkach pracownik - pracodawca. Zaczęły rządzić prawa rynku. Podaż i popyt zarówno na pracę jak i na potencjalnych pracowników zaznaczały się coraz mocniej pociągając za sobą takie zjawiska jak bezrobocie, pęd za wiedzą, modę na określone zawody, „wysciąg szczurów”. Każdemu z tych zjawisk poświęcono wiele uwagi w literaturze naukowej, tłumacząc, wyjaśniając ich genezę i znaczenie dla rynku pracy.

Łącząc potrzeby pracodawców oraz przyszłych pracowników - uczniów szkół średnich - dzięki środkom pozyskanym z Europejskiego Funduszu Społecznego zrealizowano projekt „Chcę się uczyć i pracować organizacja praktyk dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych”. Projektodawca i realizator projektu - Centrum Kształcenia Praktycznego i Doskonalenia Nauczycieli w Mielcu - to instytucja, która ma doświadczenie w tego rodzaju przedsięwzięciach. Pomysł polegał na tym, że uczniowie szkół ponadgimnazjalnych mieli możliwość odbycia praktyki zawodowej zgodnej z kierunkiem swojej nauki. Idea świetnie wkomponowała się w realia rynku pracy i zachodzących na nim przemian. Zgodnie z postulatami nowoczesnego poradnictwa zawodowego budowanie

Zgodnie z postulatami nowoczesnego poradnictwa zawodowego budowanie kariery zawodowej zaczyna się właśnie przez pracę i w jej trakcie przez naukę.

kariery zawodowej zaczyna się właśnie przez pracę i w jej trakcie przez naukę. Cztery tygodnie spędzone w zakładzie pracy pozwoliły uczniom z jednej strony na zapoznanie się z warunkami pracy, zasadami obowiązującymi u pracodawcy z drugiej dały szansę przedsiębiorcom na wyartykułowanie swoich potrzeb związanych z potencjalnymi pracownikami oraz ich weryfikację na konkretnych przykładach. Podkreślić tu należy fakt, że każdy z uczniów przeszedł przez cykl rekrutacyjno - selekcyjny składający się między innymi z testów psychologicznych i rozmów z doradcą zawodowym. Korzyści takiego toku postępowania dla obu stron są ogromne.





Uczniowie mogli dowiedzieć się o swoich możliwościach, preferencjach zawodowych, ukierunkować swój dalszy rozwój zawodowy. Do pracodawców kierowani byli praktykanci o ściśle określonym profilu zawodowym, zgodnym ze stawianymi wymaganiami.

Psychologowie pracy, doradcy zawodowi zgodni są co do tego, że wczesna weryfikacja nabywanych umiejętności w warunkach realnej pracy daje możliwość młodym ludziom potwierdzenia wybranej ścieżki zawodowej oraz szansę na w miarę wczesną, a co za tym idzie „mało bolesną” możliwość przekwalifikowania się. Jest to o tyle cenne, że wyrabia takie cechy jak: elastyczność, otwartość na nowe doświadczenia, rzetelność i uczciwość.

Rozpatrując korzyści programu w szerszym aspekcie można wysnuć wnioski, że mielecki rynek pracy żyje i rozwija się w pożądanym kierunku. Popyt na pracowników wykonawczych, dobrze wykształconych, znających realia pracy, wzrasta. To zjawisko wynika z niewysokiej stopy bezrobocia oraz coraz wyższych wymagań stawianych przez pracodawców. Można mieć nadzieję, że minęły już czasy, kiedy pracodawcy wykorzystując wysokie bezrobocie (a więc popyt na zatrudnienie) mniej szanowali pracowników. Obecnie coraz trudniej o zatrudnienie kogoś z odpowiednim wykształceniem, kwalifikacjami, posiadającego duże doświadczenie zawodowe. Przyjęcie do pracy to jedno, ale utrzymanie pracownika w przedsiębiorstwie to drugi coraz poważniejszy problem. „Tańsze” jest podniesienie płac, motywowanie pozapłacowe i doszkalanie, niż szukanie i zatrudnianie kogoś, komu trzeba poświęcić dużo czasu, sił i środków na nauczenie pracy, mimo że płace tego pracownika są niższe. Z drugiej strony pracownicy, kandydaci do pracy coraz mocniej rozumieją doniosłość nie tylko „kwalifikacji twardych” (zawodowych) ale i tych miękkich, wewnętrznych, psychologicznych. Coraz bardziej liczy się identyfikacja z firmą, z wykonywanym zawodem, elastyczność, kre-



atywność, umiejętność dostosowania się do coraz wyższych wymogów jakościowych. Za tym idzie ciekawość warunków pracy oferowanych przez pracodawcę. Wysokość dochodów jest nadal ważna, ale coraz częściej kandydaci do pracy kierują się tym w jakiej firmie będą pracować, co firma może zaoferować poza płacami (np. karnety na basen, bony świąteczne, dodatkowe świadczenia ubezpieczeniowe).

Wartość edukacyjna projektu jest ogromna. Nie trzeba przekonywać o tym, że młodzi ludzie po powrocie z wakacji do szkoły mają większą motywację do ukończenia szkoły z dobrymi wynikami. Również stres związany ze zmianą środowiska, ze znalezieniem się na rynku pracy po ukończeniu szkoły jest dużo mniejszy. Proces adaptacyjny do pracy znacznie się skraca, a dzięki usunięciu czynnika tajemniczości przebiegać będzie łagodnie. Pamiętajmy o tym, że jednym z największych czynników hamujących motywację jest strach przed nieznanym i strach przed zmianami. Wakacyjna, płatna praktyka zawodowa daje możliwość zapoznania się z przyszłym miejscem pracy, a więc usunięcie przeszkód psychicznych. O ile będzie to możliwe warto kontynuować tego rodzaju przedsięwzięcia.



Szanse absolwentów szkół ponadgimnazjalnych na pracę

Realizacja projektu zaowocowała współpracą z **Centrum Doradztwa Strategicznego w Krakowie**, które dokładnie w tym samym czasie realizowało w województwie Podkarpackim projekt „Indeks gotowości rynkowej”. Rozmowę z **Tomaszem Kwiatkowskim** - członkiem zespołu projektowego na temat wyników projektu przeprowadził **Zdzisław Nowakowski**.

Projekt „**Indeks Gotowości Rynkowej - nowy instrument monitorujący szansę na pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego**” był finansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz środków budżetu państwa, w ramach Priorytetu 2 - Wzmocnienie rozwoju zasobów ludzkich w regionach, Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego, Działanie 2.1.



Zdzisław Nowakowski: Proszę w największym skrócie scharakteryzować, czego dotyczyły w woj. podkarpackim badania "Indeks gotowości rynkowej" przeprowadzone przez Centrum Doradztwa Strategicznego.

Tomasz Kwiatkowski: Projekt (realizowany w oparciu o umowę z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Rzeszowie w okresie od grudnia 2005 r. do października 2007 r.) był innowacyjny w podejściu systemowym, obejmującym podstawowe czynniki determinujące szanse na zatrudnienie absolwentów szkół oraz **w podejściu metodologicznym łączącym badania świadomościowe z wielowymiarową analizą danych zastanych.** W oparciu o badania socjologiczne (jakościowe i ilościowe) oraz analizy dokumentów źródłowych dokonana została korelacja między czynnikami determinującymi szanse na zatrudnienie absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w województwie podkarpackim i zbudowany Indeks Gotowości Rynkowej. Indeks Gotowości Rynkowej (IGR), czyli **kompleksowe narzędzie umożliwiające wielowymiarową ocenę perspektyw osób młodych na lokalnych rynkach pracy** składa się z czterech opisanych poniżej komponentów, zbudowanych w oparciu o określoną liczbę wskaźników:

1. Gotowość szkół:

- jakość kształcenia;
- dostosowanie kształcenia do wymogów rynku pracy (adekwatność);
- przygotowanie absolwentów do poruszania się na rynku pracy.

Zastosowane metody: ankieta pocztowa z dyrektorami wszystkich zespołów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z terenu województwa, analiza wyników egzaminów zawodowych na podstawie danych OKE w Krakowie.

2. Potencjał instytucji rynku pracy:

- liczba instytucji rynku pracy;
- różnorodność i jakość oferty;
- analiza wybranych aspektów działalności PUP;
- funkcjonowanie różnego rodzaju inicjatyw aktywności gospodarczej.

Zastosowane metody: pogłębione wywiady indywidualne z przedstawicielami 63 instytucji rynku pracy z terenu województwa podkarpackiego, *research* internetowy, ankieta e-mailowa z pracownikami instytucji.

3. Potencjał uczniów i absolwentów:

- motywacje;
- oczekiwania;
- ocena własna możliwości i kwalifikacji;
- stosunek do otoczenia rynkowego.

Zastosowane metody: ankieta audytoryjna z uczniami ostatnich oddziałów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (próba 7000), panelowe ilościowe (wywiad telefoniczny CATI - próba 700) i jakościowe (zogniskowane wywiady grupowe FGI) badania absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych.

4. Gotowość podmiotów gospodarczych:

- oferty zatrudnienia;
- deklaracje pracodawców.

Zastosowane metody: roczny monitoring ofert pracy, ilościowe (wywiad telefoniczny CATI - próba 500) i jakościowe (zogniskowane wywiady grupowe FGI) badania pracodawców.

Ponadto w ramach projektu opracowano cztery **analizy przekrojowe dla woj. podkarpackiego** dotyczące uwarunkowań gospodarczych i zatrudnieniowych na regionalnym rynku pracy - dwie o charakterze diagnostycznym i dwie o charakterze prognostycznym.



Jak na tle innych powiatów prezentują się wyniki powiatu mieleckiego w wymiarze adekwatności oferty edukacyjnej do wymogów rynku pracy oraz przygotowania uczniów do poruszania się na rynku pracy?

Adekwatność

Najbardziej miarodajnym - skonstruowanych w ramach projektu IGR - wskaźnikiem adekwatności oferty edukacyjnej do wymogów rynku pracy jest **wskaźnik A, określający poziom adekwatności kształcenia dla potrzeb rynku pracy przez ponadgimnazjalne szkoły zawodowe w województwie podkarpackim**. Został on zbudowany w oparciu o **8 parametrów składowych**:

- udział praktyk organizowanych w zakładach pracy w ogóle zajęć praktycznych i praktyk zawodowych w zasadniczych szkołach zawodowych i technikach;
- zasady wprowadzania nowych kierunków kształcenia w zespołach szkół zawodowych;
- wskaźnik przemienności kształcenia w zespołach szkół zawodowych;
- wskaźnik kształcenia postaw przedsiębiorczych zmierzających do samozatrudnienia absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i technikum w zespołach szkół zawodowych;
- liczebność nowych kierunków kształcenia zawodowego w zespołach szkół zawodowych;
- wskaźnik dalszej drogi zawodowej absolwentów zespołów szkół ponadgimnazjalnych;
- stosunek absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i technikum z br. do bezrobotnych w wieku 18-24 lat w powiatach województwa podkarpackiego;
- wskaźnik współpracy zespołów szkół zawodowych z zakładami pracy.

Wynik powiatu mieleckiego obliczony w oparciu o rezultaty wszystkich 8 zespołów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (w tym jednego Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego oraz jednego Zespołu Szkół Specjalnych) umiejscawia go, wśród 21 powiatów, na **8 miejscu w województwie w rankingu adekwatności**. Przy zakresie wartości wskaźnika dla wszystkich powiatów województwa podkarpackiego od 24,6 a 50,7 i średniej wojewódzkiej na poziomie 37,64 powiat mielecki uzyskał wartość 40,4.

Warto pokazać jak na siłę wskaźnika A wpłynęły wartości poszczególnych parametrów składowych. I tak, najwyższą - czwartą w województwie - pozycję uzyskał powiat mielecki w rankingu parametru: **wskaźnik współpracy zespołów szkół zawodowych z zakładami pracy**. Najslabiej wypadł natomiast pod względem **liczebności nowych kierunków kształcenia zawodowego w zespołach szkół zawodowych**. Na tym wymiarze zajął dopiero 16 miejsce.

Nie deprecjonując powyższych wyników należy jednak powiedzieć, iż nie ulega wątpliwości, że najlepszym sposobem pomiaru adekwatności kształcenia do wymogów rynku pracy jest sprawdzenie, jaki odsetek uczniów kończących poszczególne szkoły zawodowe znalazł zatrudnienie w swoim zawodzie. Możliwość taką dają badania absolwentów. Wynika z nich, że niemal połowa osób, które ukończyły ponadgimnazjalne szkoły zawodowe w zeszłym roku i obecnie, pracuje wykonując pracę zupełnie niezgodną z wyuczonym zawodem. W zasadzie można stwierdzić, że ta zasada dotyczy wszystkich powiatów (wskaźnik ten waha się bowiem w przedziale: 36%-61%).



Przygotowanie do poruszania się na rynku pracy

Poziom przygotowania absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego do poruszania się na rynku pracy obliczony został przy pomocy wskaźnika R. Został on skonstruowany w oparciu o 4 parametry:

- aktywność szkoły w pozyskiwaniu środków finansowych na realizację projektów rozwijających uczniów;
- wskaźnik przygotowania absolwenta do wejścia na rynek pracy;
- doświadczenie ucznia w kontakcie z rynkiem pracy;
- aktywność szkoły w organizacji imprez promujących umiejętności zawodowe absolwentów szkoły wśród pracodawców.

Wynik powiatu mieleckiego (obliczony

szkół (2 i 3 miejsce w skali województwa). Jeśli chodzi natomiast o parametry składowe, to wysoką pozycję w rankingu poziomu przygotowania absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego do poruszania się na rynku pracy zapewnił powiatowi mieleckiemu wyrównany, ponadprzeciętny wynik na wszystkich czterech wymiarach składowych (w rankingu 3 parametrów powiat zajął piąte miejsce, natomiast w przypadku pozostałego - dziewiąte).

Jakie, na podstawie badań, można sformułować wnioski odnoszące się do zakresu współpracy pracodawców z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi?



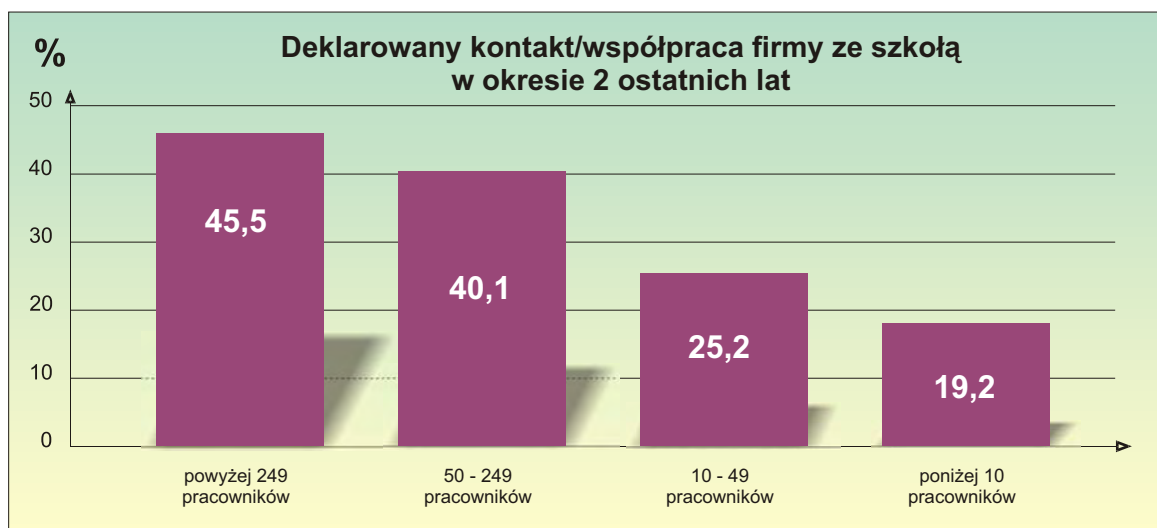
w oparciu o wyniki 8 zespołów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych w tym jednego Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego oraz jednego Zespołu Szkół Specjalnych) na poziomie 39,2 **zagwarantował mu 3 miejsce w skali województwa**. Średnia wojewódzka wynosiła w przypadku wskaźnika R 31,2. Najlepszy w tej klasyfikacji powiat uzyskał wynik 17,7 natomiast najsilniejszy 57,2. Na dobrą pozycję powiatu mieleckiego wpłynęły świetne wyniki 2 mieleckich zespołów

Zastosowane w projekcie Indeks Gotowości Rynkowej wieloaspektowe podejście do kwestii perspektyw młodych osób na lokalnych rynkach pracy województwa podkarpackiego pozwala rozważyć zagadnienie współpracy pracodawców z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi w trzech ujęciach: z punktu widzenia pracodawców, dyrektorów szkół oraz samych uczniów.



Pracodawcy

Skupiając się przez chwilę na pracodawcach spójrzmy, ilu z nich współpracuje z omawianym typem szkół:



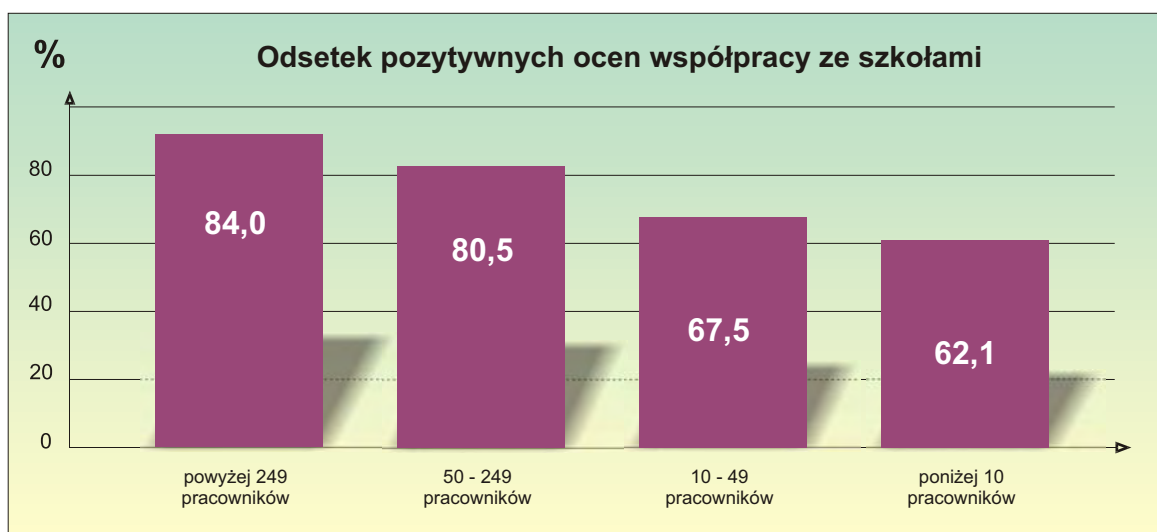
Badania Centrum Doradztwa Strategicznego potwierdziły tezę, że idea współpracy wciąż nie jest właściwie spopularyzowana. Większość firm (w przypadku mikro firm odsetek ten wynosi 80,8%) zdaje się nadal nie dostrzegać obopólnych korzyści wynikających z podejmowania działań wspólnych z placówkami edukacyjnymi. Zaobserwowano wyraźną wprost proporcjonalną zależność pomiędzy wielkością firm, a faktem podejmowania współpracy. Niższy odsetek wśród najmniejszych podmiotów gospodarczych bezpośrednio należy powiązać z brakiem urządzeń do organizacji zajęć praktycznych, czy chociażby znacznie mniejszymi środkami finansowymi przeznaczonymi na sponsoring szkół.

Jeśli chodzi natomiast o zakres współpracy, najczęściej polega ona - bez względu na wielkość przedsiębiorstwa – na organizowaniu praktyk zawodowych dla uczniów. Podejmowanie jej deklaruje odpowiednio: 72,4% mikro, 75% małych, 85,2% średnich i aż 96% dużych przedsiębiorstw. Poniższa tabela przedstawia rozkład odpowiedzi wyłącznie w grupie przedsiębiorstw, które deklarowały współpracę ze szkołami:

Zakres	Wielkość przedsiębiorstwa			
	1-9	10-49	50-249	>249
Przedsiębiorstwo prowadzi praktyki zawodowe dla uczniów	72,4%	75,0%	85,2%	96,0%
Przedsiębiorstwo organizuje staże zawodowe dla uczniów	27,6%	22,5%	16,4%	28,0%
W przedsiębiorstwie odbywają się zajęcia dla uczniów z praktycznych przedmiotów zawodowych	20,7%	22,5%	8,2%	28,0%



Spójrzmy jak przedsiębiorcy oceniają współpracę ze szkołami. Niewątpliwie optymistycznym wnioskiem z badań jest wysoki odsetek przedsiębiorstw, które pozytywnie oceniają dotychczasową kooperację ze szkołami zawodowymi.



Liniowa zależność między wielkością firmy a pozytywną oceną może wynikać z bardziej poważnego traktowania przez szkoły przedsiębiorstw większych. Mogą one bowiem więcej zaoferować – zarówno od strony finansowej jak i zapewnienia praktyk/szkoleń większej liczbie uczniów. Ponadto prawdopodobieństwo zatrudnienia większej ilości uczniów po ukończeniu nauki rośnie wraz z wielkością firmy, w której odbywają oni praktykę, co czyni duże przedsiębiorstwa bardziej atrakcyjnymi dla szkół. Zależność ta powodowana może być również faktem, iż współpraca małych firm ze szkołami, jakkolwiek owocna, wymaga od nich nakładów finansowych oraz czasowych, które w sposób istotny odbijają się na działalności przedsiębiorstwa.

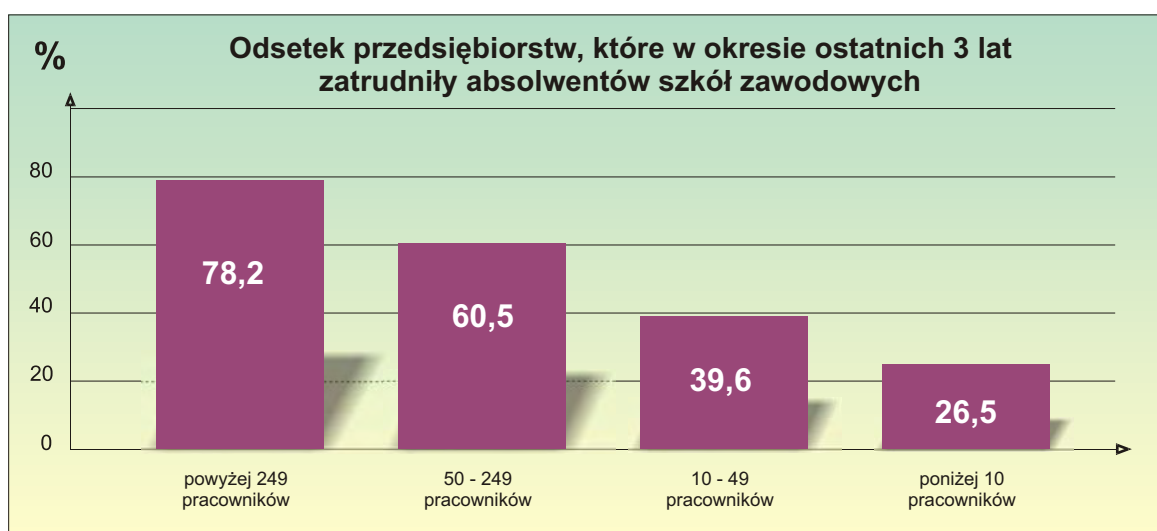
Zapytani o podstawowe wady szkolnictwa zawodowego, mogące wpływać na niechęć współpracy z placówkami edukacyjnymi a w konsekwencji na niezatrudnianie ich absolwentów, pracodawcy najczęściej wskazują na:

- przestarzałe treści i formy kształcenia;
- niedostosowanie kierunków do potrzeb rynku pracy;
- niski poziom kształcenia na poziomie zawodowym;
- niski poziom kształcenia elementarnego.





Skupiając się na prawdopodobieństwie zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych przez pracodawców warto spojrzeć na poniższe zestawienie:



Odsetek przedsiębiorstw, które w okresie ostatnich 3 lat zatrudniły absolwentów szkół zawodowych wykazuje liniową zależność względem wielkości tych przedsiębiorstw. Wiąże się to oczywiście z tym, iż większe przedsiębiorstwa w ogóle częściej zatrudniają, a zatem istnieje większe prawdopodobieństwo, że zatrudnią akurat absolwentów tego rodzaju szkół.

Ponadto warto nadmienić, że z badań jakościowych pracodawców wyłania się jedna wyraźna zależność. Otóż mniejsi pracodawcy zdecydowanie częściej poszukują pracowników doświadczonych i wąsko wyspecjalizowanych w zawodach, które będą wykonywać. Mniejszą wagę przykładają do cech osobowościowych. Większe przedsiębiorstwa natomiast stawiają przy rekrutacji na takie zalety przyszłych pracowników jak wysoka motywacja i ambicja. Pracodawcy tacy wychodzą z założenia, że etosu pracy nauczyć jest o wiele trudniej niż umiejętności praktycznych.





Szkoły

Patrząc na współpracę z perspektywy wyników uzyskanych w **badaniach szkół**, kooperację tę można najlepiej ocenić wykorzystując parametr Wp będący wskaźnikiem współpracy zespołów szkół zawodowych z zakładami pracy. Wp obliczono przyporządkowując punkt każdej aktywności (w ramach 8 typowych form¹⁾) szkoły we współpracy z zakładami. Formie uznanej za szczególnie ważną w kontekście adekwatności kształcenia do wymogów rynku pracy – organizacji praktyk zawodowych – przypisano wagę równą 2.

Na poziomie powiatu obliczono średnią arytmetyczną z wyników osiągniętych w szkołach. Oto jak przedstawiają się wartości poszczególnych powiatów województwa podkarpackiego ze względu na parametr Wp:

Lp.	Powiat	Wp
1.	sanocki	2,7
2.	dębicki	2,6
3.	jarosławski	2,5
4.	mielecki	2,4
5.	leżajski	2,3
6.	rzeszowski	2,2
7.	jasielski	2,1
8.	bieszczadzki	2,0
9.	brzozowski	2,0
10.	leski	2,0
11.	łańcucki	2,0
12.	ropczycko-sędziszowski	2,0
13.	niżański	1,8
14.	stalowowolski	1,6
15.	kolbuszowski	1,5
16.	krośnieński	1,5
17.	przemyski	1,2
18.	lubaczowski	1,0
19.	strzyżowski	1,0
20.	tarnobrzeski	1,0
21.	przeworski	0,8

1) Wzięto pod uwagę następujące formy:

- organizacja praktyk zawodowych;
- wycieczki przedmiotowe;
- sponsoring materialny i finansowy - wsparcie w rozwoju bazy szkoły;
- udział pracodawców w życiu szkoły - zaproszenia na imprezy szkolne;
- zasięganie opinii pracodawców w tworzeniu nowych kierunków kształcenia;
- udział w Targach Edukacyjnych i Dniu Przedsiębiorczości;
- wspólne seminaria, szkolenia i pokazy;
- inne działania.



Innym wynikiem wskazującym pośrednio na siłę współpracy szkół z pracodawcami jest parametr Zp określający udział praktyk organizowanych w zakładach pracy w ogóle zajęć praktycznych i praktyk zawodowych w zasadniczych szkołach zawodowych i technicach. Oto jego rozkład w ujęciu powiatowym.

Lp.	Powiat	Zp
1.	strzyżowski	100
2.	Brzozowski	63
3.	leski	61
4.	stalowowolski	61
5.	mielecki	59
6.	leżajski	58
7.	rzeszowski	53
8.	lubaczowski	52
9.	krośnieński	51
10.	ropczycko-sędziszowski	49
11.	jarosławski	43
12.	bieszczadzki	42
13.	kolbuszowski	40
14.	przemyski	38
15.	sanocki	36
16.	łanobrzowski	36
17.	jasielski	35
18.	przeworski	31
19.	łańcucki	25
20.	niżański	16
21.	dębicki	14

Uczniowie

Wnioski dotyczące współpracy szkół z przedsiębiorcami można wysnuwać także w oparciu o **badania uczniów**. W ostatnim roku nauki - na 2-3 miesiące przed opuszczeniem szkoły - praktyki w zakładach pracy odbyła zaledwie połowa uczniów. Szczegółowe wyniki dotyczące zajęć praktycznych prezentuje poniższa tabela:



Odsetek uczniów różnych typów szkół publicznych, którzy odbywali praktyki.

Szkoła \ Praktyki	Czy miał praktyki w szkole?	Czy miał praktyki w zakładzie pracy?	Czy miał praktyki w innej instytucji?	Czy miał praktyki zagraniczne?
ZSZ	63,9%	51,1%	16,5%	9,4%
Technikum	74,4%	77,7%	25,7%	6,0%
Technikum uzupełniające	87,9%	77,9%	15,7%	6,5%
Liceum profilowane	6,4%	5,8%	5,0%	2,1%
Szkoła policealna	71,4%	53,4%	40,7%	1,8%
ZSZ specjalna	87,8%	41,1%	19,6%	12,6%
Ogółem	54,7%	50,9%	16,9%	5,7%

Uwaga: Na ciemnoszaro zaznaczono najwyższe wartości, zaś na jasnoszaro – wartości najniższe. Nie uwzględniono braków danych.

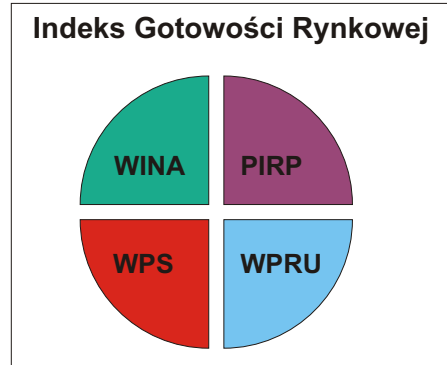
Dodatkowo, w badaniach uczniów wyodrębniono respondentów, którzy w ciągu ostatniego roku pracowali i którym w znalezieniu tej pracy ktoś pomógł. Okazuje się, że spośród tej grupy jedynie 4,4% badanych pracę tę zawdzięcza szkole, która pomogła w nawiązaniu kontaktu z pracodawcą.

Proszę wybrać kilka najważniejszych wskaźników (być może wykresów), które opisałyby najtrafniej wyniki przeprowadzonych badań, a także pomogły wprowadzać niezbędne zmiany do organizacji systemu kształcenia zawodowego.

Koncepcja konstrukcji Indeksu Gotowości Rynkowej niejako narzuca hierarchię ważności wskaźników. Każdy z czterech podstawowych:

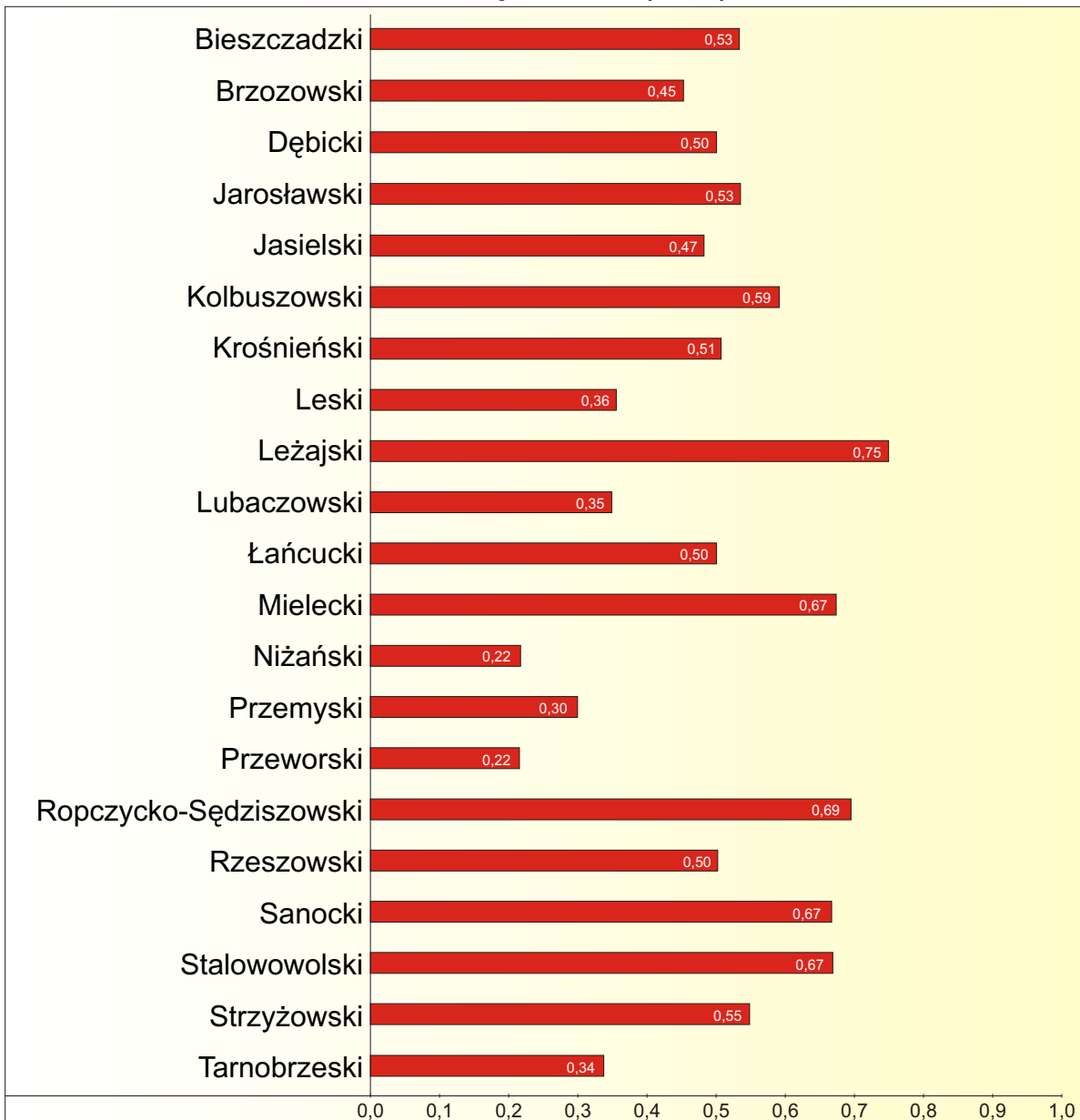
- Wskaźnik Potencjału Szkół (WPS);
- Wskaźnik Perspektyw Rynkowych Uczniów (WPRU);
- Wskaźnik dopasowania jakościowej oferty edukacyjnej do powiatowego rynku pracy (wskaźnik WINA);
- Wskaźnik potencjału instytucji rynku pracy (wskaźnik PIRP),

dzieli się na szereg pomniejszych, nazwanych na potrzeby projektu parametrami. Każdy wynik skonstruowany w oparciu o cztery główne wskaźniki powinien być wskazówką dla przedstawicieli szeregu podmiotów odpowiedzialnych za organizację systemu kształcenia, od władz samorządowych zajmujących się tym zagadnieniem zaczynając, poprzez publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy, dyrekcje szkół, praktyków i teoretyków rynku pracy, przedsiębiorców a na uczniach podejmujących decyzję o wyborze szkoły kończąc.



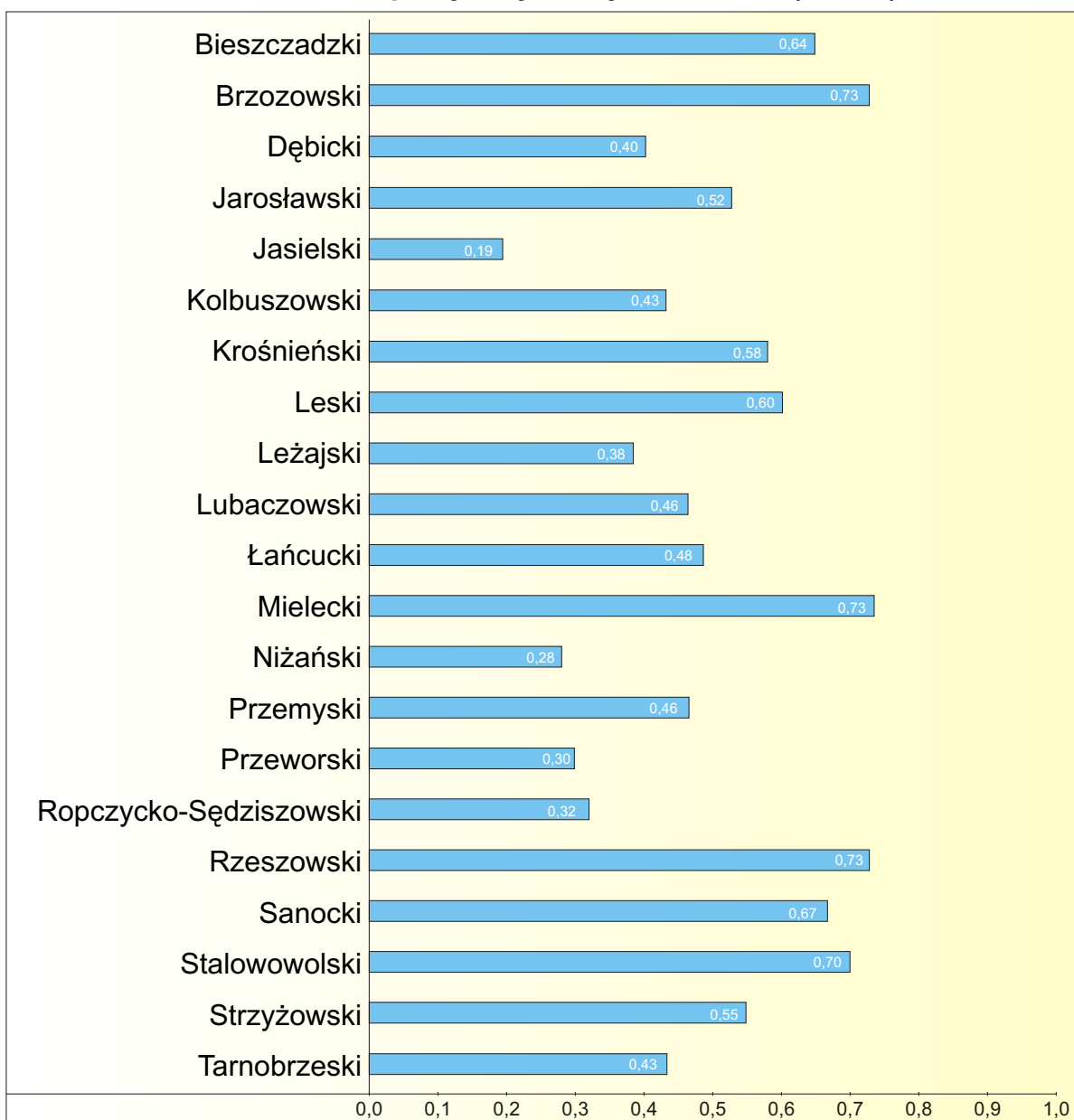
Poniżej przedstawiona została struktura indeksu gotowości rynkowej oraz wyniki odpowiadające czterem podstawowym obszarom badawczym.

Wskaźnik Potencjału Szkół (WPS)



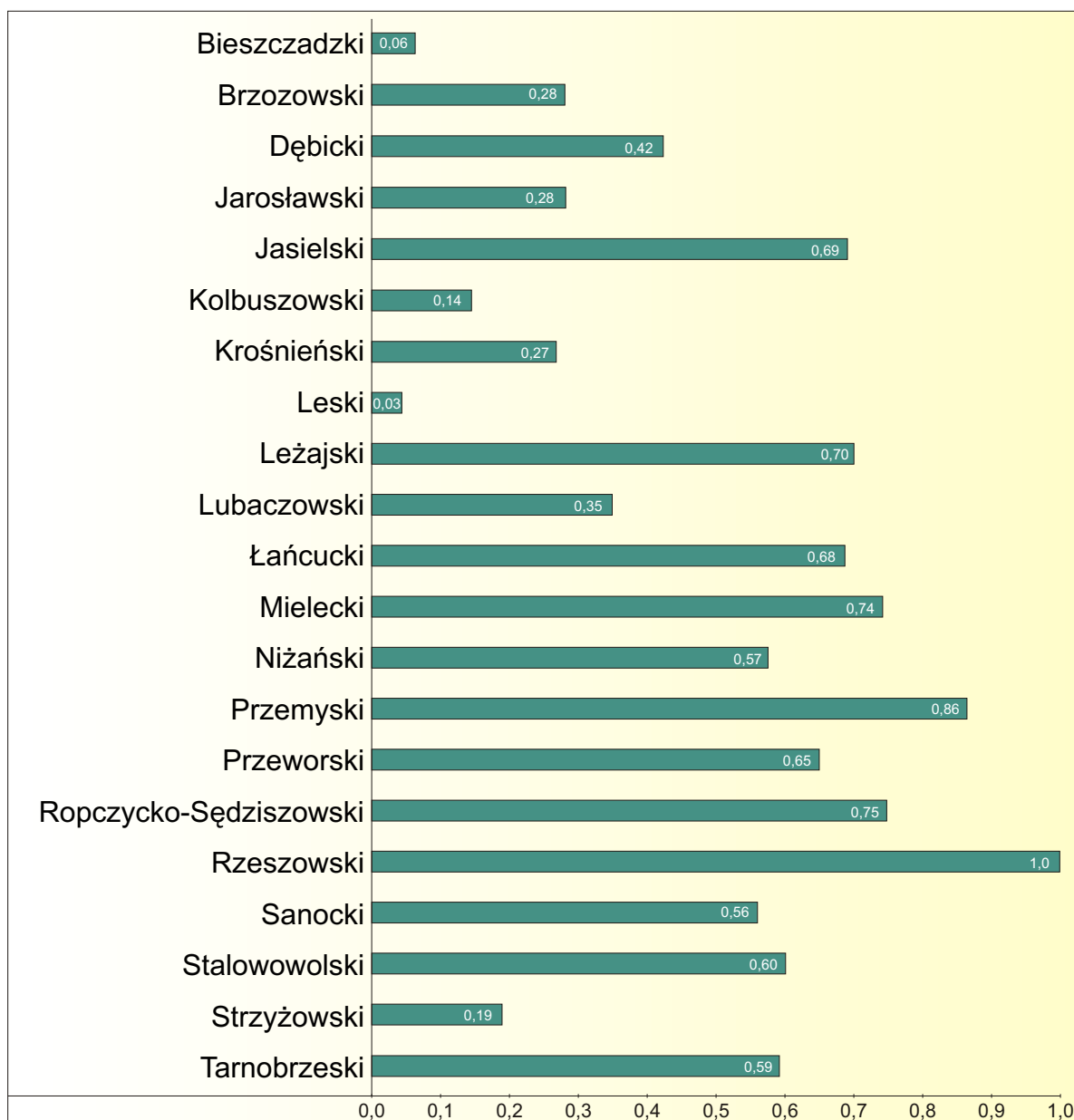


Wskaźnik Perspektyw Rynkowych Uczniów (WPRU)



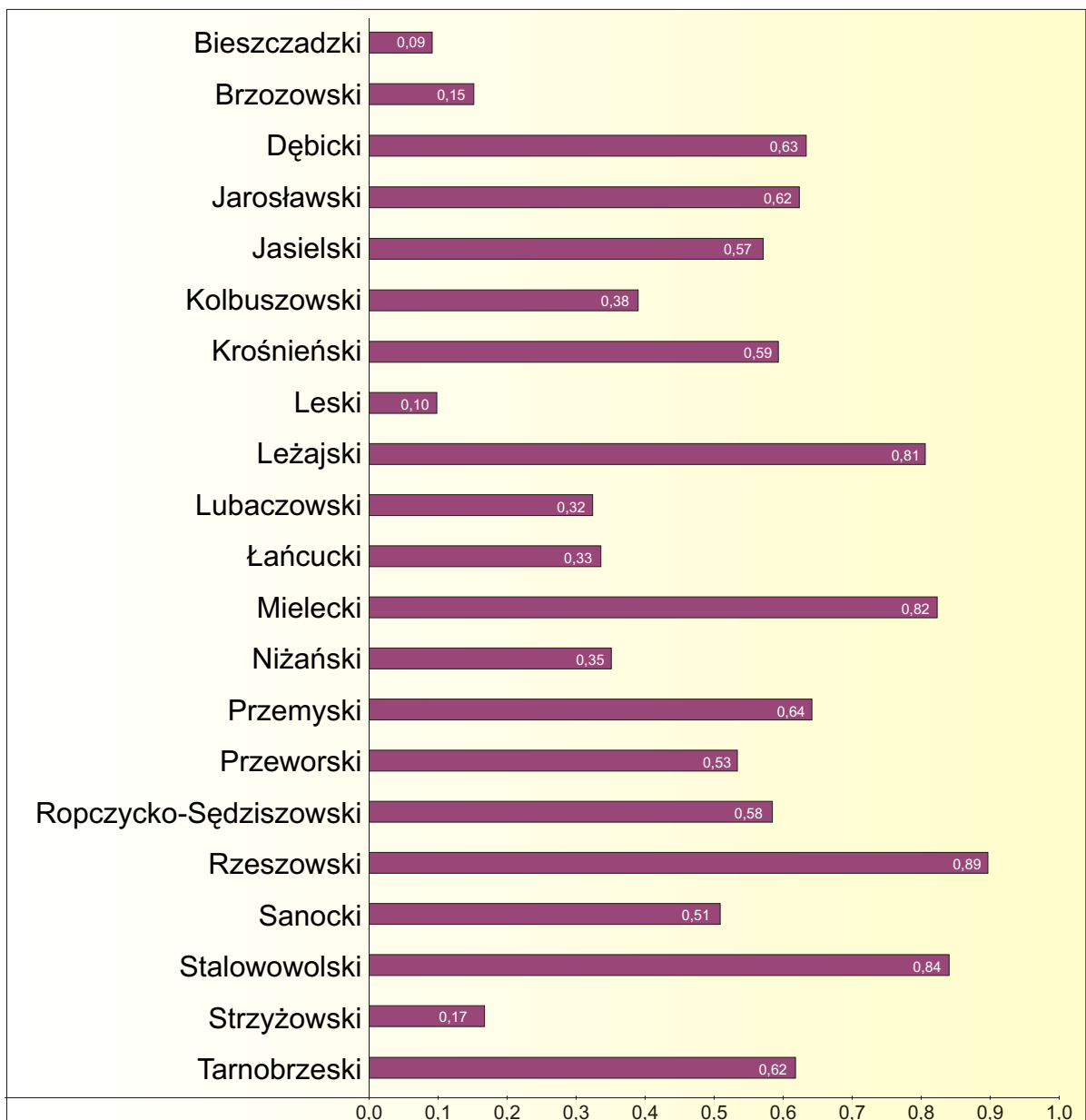


**Wskaźnik dopasowania jakościowej oferty edukacyjnej
do powiatowego rynku pracy (WINA)**





Wskaźnik potencjału instytucji rynku pracy (PIRP)





Wyniki badania ankietowego młodzieży
w ramach projektu
“Chcę się uczyć i pracować”
organizacja praktyk zawodowych
dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych
w powiecie mieleckim

Ewa Czerwiec



Celem projektu „Chcę się uczyć i pracować” było organizowanie praktycznej nauki zawodu dla uczniów zawodowych szkół ponadgimnazjalnych powiatu mieleckiego. Cały program był współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego. Projekt był realizowany przez trzy lata: 2005, 2006, 2007. Uczniowie zostali poddani badaniom ankietowym. Odpowiadali na pytania zawarte w dwóch kwestionariuszach, przed i po praktykach. Przedstawiciele opiekunów praktyk oraz poszczególnych zakładów pracy mieli okazję na wyrażenie swojej opinii odpowiadając na pytania zawarte w kwestionariuszu wywiadu. Ta forma nie pozwala na procentowe obliczenia, umożliwia natomiast poznanie pewnych tendencji i daje szczegółowy materiał badawczy.

Głównym założeniem projektodawców było wykształcenie w beneficjentach cennych kompetencji niezbędnych w pracy zawodowej. Jako najważniejsze można wymienić umiejętność pracy w zespole, zdolność adaptacji w nowym środowisku, podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz wykształcenie umiejętności sprawnego poruszania się na rynku pracy. Zwrócono również uwagę na zwiększenie mobilności zawodowej absolwentów poprzez wdrażanie nawyku dokończania się. Jednym z priorytetów Europejskiej Strategii Zatrudnienia jest edukacja ustawiczna. Stanowi to dla Polski i polskiego systemu szkolnictwa jedno z poważniejszych wyzwań. Tym bardziej, że zgodnie z raportem Rady Monitoringu Społecznego rośnie liczba osób wskazujących wykształcenie jako jeden z trzech istotnych warunków udanego życia.

Podobnie jak w poprzednich latach rekrutację młodzieży chcącej wziąć udział w projekcie zlecono profesjonalnej agencji zatrudnienia. Jednym z założeń projektu było zapoznanie absolwentów ze specyfiką lokalnego rynku pracy oraz wykształcenie umiejętności sprawnego

Jednym z priorytetów Europejskiej Strategii Zatrudnienia jest edukacja ustawiczna.

nego poruszania się na nim. Wszyscy beneficjenci zostali poddani testom psychologicznym badającym osobowość pod względem preferencji zawodowych oraz poziom motywacji. Profesjonalne przeprowadzenie rozmów kwalifikacyjnych przy udziale psychologów i doradców zawodowych miało na celu pokazanie w jaki sposób odbywają się takie rozmowy, jak również wskazanie tych zawodów, w których badane osoby mają zwiększone szanse na odniesienie sukcesu zawodowego.

Stanowi to dla Polski i polskiego systemu szkolnictwa jedno z poważniejszych wyzwań.

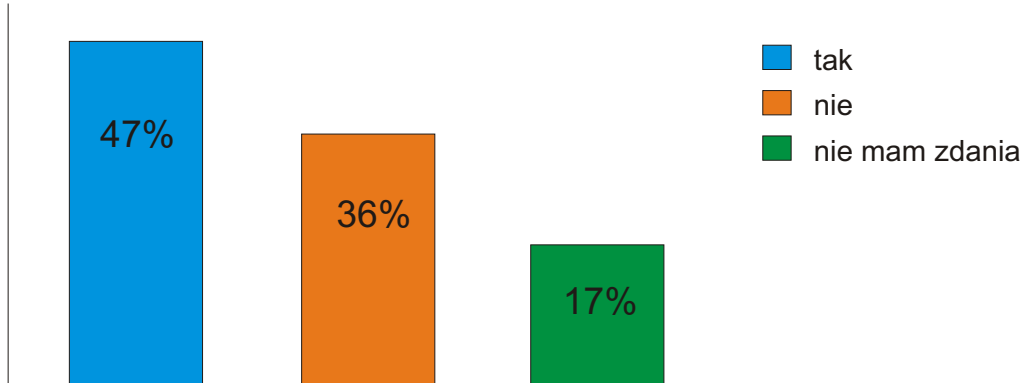


Wyniki 2007

Młodzież biorąca udział w ponadprogramowych praktykach kształci się w mieleckich szkołach zawodowych. Byli to uczniowie Zespołu Szkół Technicznych w Mielcu, Zespołu Szkół Budowlanych w Mielcu, Zespołu Szkół Ekonomicznych w Mielcu, Zespołu Szkół im. prof. J. Groszkowskiego i Zespołu Szkół Rolnicze Centrum Kształcenia Ustawicznego w Rzemieniu. Podobnie jak w poprzednich edycjach projektu uczniowie przed praktykami byli w większości (90%) przekonani, że organizowane w szkole praktyki pozwalają na zdobycie umiejętności niezbędnych w pracy. Równocześnie 74% badanej młodzieży po-

nej grupy, aż 93%, jest przekonana, że poradzi sobie na samodzielnym stanowisku w pracy. Zważywszy obecny trend wśród Polaków, którzy niemal masowo opuszczają kraj, aby podjąć pracę za granicą, taka deklaracja może prognozować zmianę. Według DIAGNOZY SPOŁECZNEJ 2007 migracje zarobkowe do krajów Unii Europejskiej w ciągu dwóch następnych lat planuje około 10% respondentów w wieku ponad 16 lat. Najbardziej zainteresowani wyjazdami są mężczyźni i mieszkańcy między innymi województwa podkarpackiego. Problem migracji nasilił się w czasie trwania projektu.

Pracodawcy chętnie zatrudniają młodych ludzi, którzy dopiero ukończyli szkołę?



dejmuąc praktykę w ramach projektu kierowało się chęcią zdobycia doświadczenia. Jako swój największy atut respondenci uznają chęć doskonalenia praktycznego (77%) oraz wiedzę teoretyczną (12%). Jeżeli uwzględnimy fakt, że 72% ankietowanych odbywało już praktyki w zakładach pracy, to można założyć, że młodzież jest dobrze przygotowana od strony teoretycznej do podjęcia pracy i posiada wiedzę o praktycznych aspektach zawodu. Jest to pozytywna informacja, szczególnie jeżeli 92% uczniów uczestniczących w projekcie planuje podjęcie pracy po zakończeniu nauki. Zdecydowana większość bada-

Młodzież, pomimo deklaracji podjęcia pracy po zakończeniu nauki, nie interesuje się sytuacją na lokalnym rynku pracy. Uczniowie zapytani o poziom bezrobocia w regionie, w 28% nie potrafili odpowiedzieć na to pytanie. Pozostaje to w pewnej sprzeczności z chęcią rozpoczęcia pracy. Jednak 53% ankietowanych uczniów uważa, że w rejonie miasta Mielca panuje wysokie bezrobocie, podczas gdy mamy niższy poziom bezrobocia (10,8%) niż w całym województwie podkarpackim (14,2%). W taki sposób odpowiedziało 19% badanych.

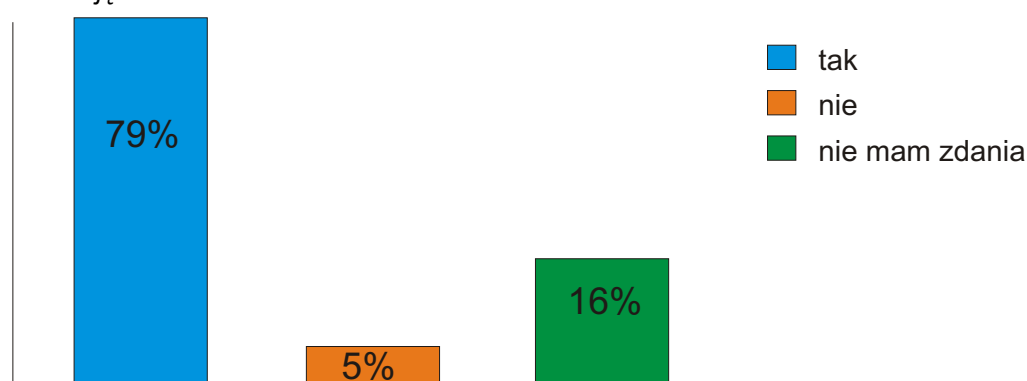


Młodzież ma różne opinie na temat możliwości podjęcia pracy bezpośrednio po zakończeniu szkoły. Nie miało zdania na ten temat 17% ankietowanych. Natomiast 47% badanej grupy uważa, że pracodawcy chętnie zatrudniają absolwentów szkół, a 36% jest przeciwnego zdania. Prawie wszyscy, 97% badanej grupy, byli zgodni, że praktyki w zakładach pracy to dobry pomysł.

Zdaniem zdecydowanej większości respondentów (93%) znalezienie dobrej pracy uzależnione jest od posiadanej wiedzy. Dlatego udział w projekcie to dla 90% uczniów

biorców. Praktyki, podobnie jak w poprzednich latach, odbywały się w mieleckich firmach o różnej specyfice działalności. Były to zarówno małe przedsiębiorstwa prywatne jak i duże firmy państwowe. Uczniowie pracowali w tym roku w: Kirchhoff Polska Sp. z o.o., WABEX Sp. z o.o., Bank Spółdzielczy, Polskie Zakłady Lotnicze Sp. z o.o., BURY Sp. z o.o., A. S. P. I. Andrzej Fałat, Restauracja „Myśliwska”, Bank PeKaO S. A. Bank Spółdzielczy Mielec, Firma Handlowo - Gastronomiczna LOMAR, Miejski Zarząd Budynków Mieszkalnych Sp. z o.o., Zakład

Czy stanowisko, na którym pracowałeś umożliwiło wykorzystanie posiadanej wiedzy i umiejętności?



inwestycja w przyszłość. Różne były oczekiwania młodzieży wobec praktyki. Przeważająca większość ankietowanych (60%) spodziewa się, że dzięki uczestnictwu w praktykach wzrosną ich szanse na znalezienie dobrej pracy. Część młodzieży (17%) oczekuje, że przekona się, jak wygląda praca w rzeczywistości. Bardzo duża grupa (81%) spośród badanych uczniów najchętniej pracowałaby podczas praktyki na stanowisku dostosowanym do indywidualnych predyspozycji.

Projekt „Chcę się uczyć i pracować” wymagał zaangażowania nauczycieli i uczniów szkół zawodowych, ale także lokalnych przedsię-

Ubezpieczeń Społecznych w Mielcu. Uczniowie odpowiadali na pytania zwarte w kwestionariuszu po zakończeniu praktyk. Dla większej części badanych (61%) profesjonalny sposób rekrutacji był nowością i nigdy nie byli poddani podobnym testom. Poznanie metod naboru do pracy ułatwi w przyszłości absolwentom szkół poruszanie się na lokalnym rynku pracy oraz usprawni wdrażanie procedur rekrutacji w instytucjach pośrednictwa zatrudnienia. Takie jest zdanie większości (83%) pytanym uczniów.

Pierwszy dzień praktyki został różnie oceniony przez uczniów.



Dla większości respondentów (75%) było to ciekawe doświadczenie natomiast dla części (12%) ten dzień upłynął zwyczajnie.

Pomysł zorganizowania praktyk w firmach mieleckich przyniósł oczekiwane efekty, ponieważ znaczna część uczniów (88%) uważa, że wpłynęła ona na poprawę ich umiejętności pracy zespołowej. Potwierdza to także odsetek osób (55%) wyrażających opinię, że najbardziej pożyteczna i interesująca była współpraca z pracownikami przedsiębiorstwa. Dotyczy to zarówno współpracy pod względem merytorycznym, czysto zawodowym, jak i w aspekcie budowania mikrostruktury małej grupy społecznej i budowania relacji w nowym środowisku. Pozytywne wrażenia beneficjentów projektu odzwierciedla również fakt, że 73% ankietowanych uczniów jest zdania, iż lepiej poznało przyszły zawód, natomiast 83% jest przekonanych o wzroście szans na znalezienie dobrej pracy. Wszyscy respondenci zgodzili się z postawioną tezą, że doszktałanie może przynieść wymierne korzyści w postaci dobrej pracy. Zwłaszcza, że uczestnictwo w projekcie pozwoliło, według 58% badanych, na zdobycie wielu praktycznych umiejętności. Zaledwie 12% ankietowanych zgłosiło zaistnienie problemów w czasie trwania praktyki i nie wynikały one z organizacji praktyki.

Uczniowie rozpoczynając praktykę posiadali pewną wiedzę teoretyczną i praktyczną, dlatego najbardziej zainteresowani byli pracą na stanowiskach dobranych do predyspozycji zawodowych. Możliwe wówczas byłoby stworzenie optymalnych warunków dla poszerzenia wiedzy o niezbędne kompetencje. Projektodawcy udało się osiągnąć to zamierzenie, co potwierdzają respondenci, z których 79% było zdania, że stanowisko pracy umożliwiło wykorzystanie posiadanej wiedzy praktycznej oraz teoretycznej. Zaledwie 5% badanej grupy uważa, że nie miało takiej możliwości. Należy podkreślić coraz sprawniejszą orga-

Pozytywne wrażenia beneficjentów projektu odzwierciedla również fakt, że 73% ankietowanych uczniów jest zdania, iż lepiej poznało przyszły zawód, natomiast 83% jest przekonanych o wzroście szans na znalezienie dobrej pracy. Wszyscy respondenci zgodzili się z postawioną tezą, że doszktałanie może przynieść wymierne korzyści w postaci dobrej pracy.

nizację praktyk w ramach projektu „Chcę się uczyć i pracować”, co potwierdzają jego beneficjenci, którzy w 93% są zadowoleni z firm, w których pracowali. Złożyło się na taki stan rzeczy wiele czynników. Zarówno przebieg praktyki, współpraca z pracownikami przedsiębiorstw oraz świadomość zdobywania cennych umiejętności, czy perspektywa zdobycia ciekawej i, być może, dobrze płatnej pracy. Dlatego podobnie jak w 2005 i 2006 roku większość ankietowanych uczniów (81%) jest zdania, że projekt realizowany przez CKPiDN spełnił ich oczekiwania.



Głównym przesłaniem projektu „Chcę się uczyć i pracować” było, oprócz praktycznej nauki zawodu, zwrócenie uwagi beneficjentów na potrzebę ustawicznego kształcenia. Uświadomienie młodzieży, że posiadana wiedza staje się w czasach „globalnej wioski”, kluczem do sukcesu zawodowego, a co za tym idzie osobistego. Posiadanie „kompetencji cywilizacyjnych” zapobiega wykluczeniu zawodowemu oraz społecznemu. Jest to szczególnie ważne teraz, gdy tworzymy gospodarkę opartą na wiedzy. W Polsce powoli ulegają zmianie proporcje między sektorami gospodarki. Coraz istotniejszy staje się sektor usługowy, w którym nie liczą się zasoby naturalne, ale kapitał ludzki. Aby więc współtworzyć społeczeństwo informacyjne niezbędne jest ustawiczne kształcenie.

Przemiany społeczno - gospodarcze zachodzące w Polsce wymuszają zmiany w systemie edukacyjnym. Jedną z poważniejszych, i jak się wydaje niezbędnych, zmian jest wprowadzenie do szkolnictwa zawodowego nauczania języków obcych i poszerzenie programu nauczania technologii informacyjnych, ponieważ są to umiejętności coraz częściej wymagane przez pracodawców i weryfikowane podczas rozmów kwalifikacyjnych. System edukacji nie nadąża za zmianami na rynku pracy i jest to aktualnie kluczowy problem szkolnictwa.

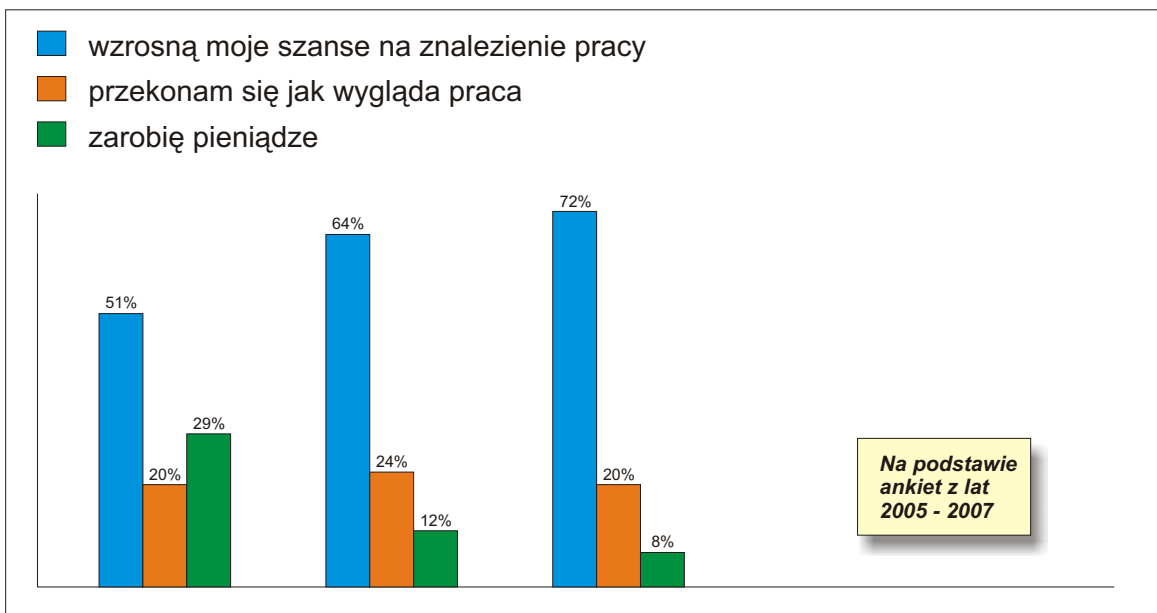
Raport Programu Narodów Zjednoczonych, EDUKACJA DLA PRACY, opublikowany we wrześniu 2007 roku, podkreśla, że jeżeli nie ulegnie zmianie sposób kształcenia, to problemy pracodawców ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników będą się utrzymywać. Szkoły zawodowe nie przygotowują do podjęcia pracy, nie istnieje doradztwo zawodowe i brak jest przepływu informacji na temat potrzeb na rynku pracy. Fundusz Pracy przeznaczają około 700 mln zł rocznie na staże, podczas których absolwenci szkół uczą się pracować. Placówki edukacyjne są utrzymywane sztucznie, raczej ze

CKPiDN
Mielec

względu na potrzeby zatrudnienia nauczycieli z danym profilem wykształcenia, niż na zawodowe potrzeby uczniów czy rynku pracy. Zrobiono już pierwsze kroki w celu zniwelowania tych braków. Nauczyciele wiedzą, że trzeba zwracać uwagę na ogólne kompetencje uczniów. Pojawiły się lokalne programy współpracy placówek naukowych i konkretnych przedsiębiorstw, np. Politechnika Rzeszowska posiada laboratorium wspierane przez WSK Rzeszów i inne firmy Doliny Lotniczej. Tym więc cenniejsza wydaje się inicjatywa CKPiDN zorganizowania wakacyjnych praktyk dla uczniów szkół zawodowych. Wypełniają one lukę między szkołą, która nie jest w stanie zapewnić właściwej bazy do kształcenia praktycznego, a przedsiębiorstwami potrzebującymi pracowników z konkretnymi kwalifikacjami. Miesięczna praktyka w zakładzie pracy stwarza możliwość uzupełnienia wiedzy praktycznej dla uczniów, a jednocześnie przeszkolenia potencjalnych pracowników potrzebnych firmie. Może to stanowić zabezpieczenie przed niedoborem wykwalifikowanej kadry, która wyjedzie za granicę. Szczególnie teraz, kiedy stoją otworem rynki pracy w krajach Unii Europejskiej. Stanowią one groźną konkurencję dla polskich pracodawców, którzy mają do zaoferowania niskie zarobki i nie widzą potrzeby dokształcania się i rozwoju swoich pracowników. Taka postawa zatrudniających jest jedną z przyczyn licznych wyjazdów za granicę. Brak perspektywy dobrej pracy, godnie wynagradzanej, powoduje, że młodzi ludzie poszukują swojego miejsca poza Polską.

Oczekiwania uczestników projektu są związane z przyszłą pracą i ze wzrostem szans zatrudnienia. Tę tendencję prezentuje wykres

Czego oczekujesz po tej praktyce?



W czasie trwania projektu, czyli od 2005 r. do 2007 r. badani uczniowie w większości spodziewają się, że odbyta praktyka pomoże im w przyszłości podjąć dobrą pracę. To najbardziej, i coraz częściej, pożądanym efektem podjętej w czasie wakacji pracy.

Zupełnie odwrotnie przedstawia się ocena jakości zdobywanych kwalifikacji zawodowych. W ciągu trzech lat można zauważyć, uczniowie coraz rzadziej są zdania, że praktyka w ramach projektu wpłynie na podniesienie ich kwalifikacji zawodowych. Odpowiedziało tak:

w 2005r. - 100%

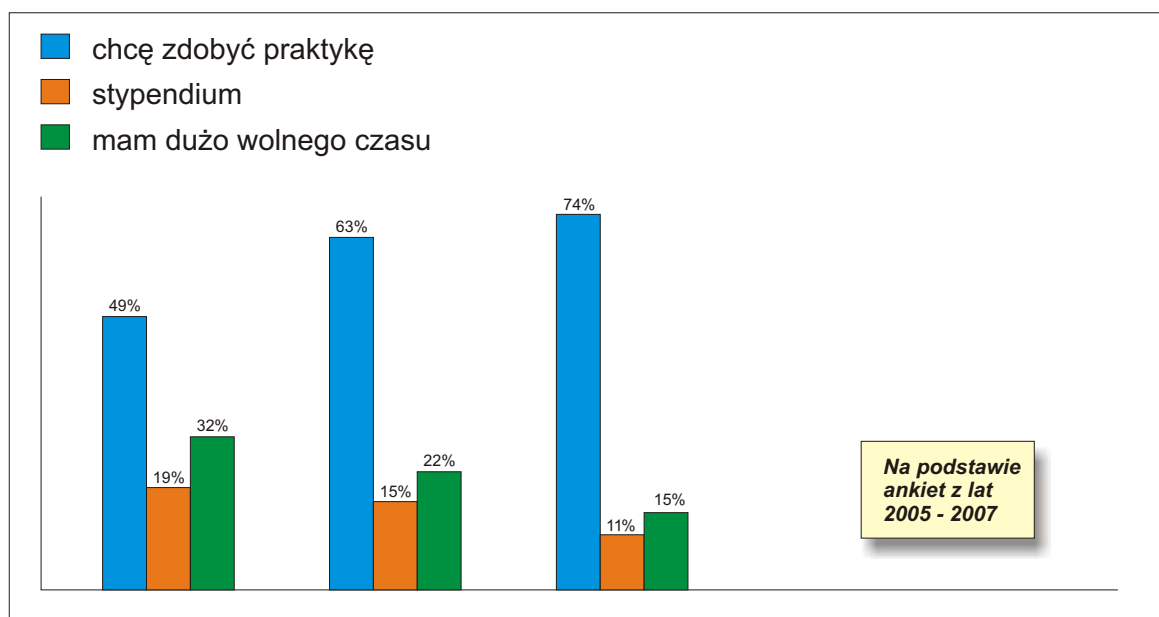
w 2006r. - 95%

w 2007r. - 93%.

Uczniowie są coraz lepiej przygotowywani do pracy podczas zajęć praktycznych w szkole. Wzrasta więc rola szkoły w procesie przekazywania kompetencji zawodowych oraz ogólnych. Szkoła angażuje się ponadto w inicjatywę ponadprogramowych praktyk zawodowych mobilizując uczniów do doskonalenia zawodowego. Większość ankietowanych, jako źródło informacji o projekcie wymienia nauczycieli: 81% w 2005, 89% w 2006 oraz 91% w 2007 roku. Coraz więcej młodzieży chce się też dokształcać, widząc w posiadanych umiejętnościach zawodowych szansę na lepszą pracę.



Czym kierowałeś się decydując się na udział w praktyce?



Młodzież w 2007 roku (100%) jest bardziej niż w 2005 roku (96%) przekonana o tym, że dokształcanie może przynieść korzyści w postaci dobrej pracy. Beneficjenci projektu coraz rzadziej chcieliby zmienić przebieg praktyki. Zmian nie chcieli wprowadzać:

- w 2005r. – 63%
- w 2006r. – 67%
- w 2007r. – 90% pytanych.

Praktyki odbywane w ramach projektu „Chcę się uczyć pracować” zostały pozytywnie ocenione również przez opiekunów praktyk i przedstawicieli pracodawców. Podkreślają oni aktywne uczestnictwo młodzieży w procesie kształcenia oraz dobre przygotowanie teoretyczne. Zwracano uwagę na szybką adaptację uczniów do nowego otoczenia i nowych warunków pracy. Wspólna realizacja założeń projektu była trudna i wymagała współpracy placówek edukacyjnych z przedsiębiorcami w zakresie przygotowania treści programów praktyk. Niezbędna jest dalsza konsultacja w celu uzyskania przepływu informacji z zakładów pracy do szkół o potrzebnych zawodach. Pozwoli to na uniknięcie wzrostu liczby bezrobotnych absolwentów szkół i zapewni stały napływ wykwalifikowanych pracowników do przedsiębiorstw.

Wraz z rozwojem gospodarki i przemianami technologicznymi konieczny jest rozwój kapitału ludzkiego. Jest on możliwy jedynie poprzez modernizację systemu edukacji. Świadomość zmian jest jeszcze niewielka. Tym cenniejsza jest inicjatywa zorganizowania wakacyjnych praktyk dla uczniów szkół zawodowych w przedsiębiorstwach. Dla uczestników projektu zaistniała szansa podniesienia kwalifikacji i zdobycia cennych umiejętności. Dla przedsiębiorców była to możliwość nawiązania współpracy z placówkami edukacyjnymi i przekazania informacji o aktualnych potrzebach dotyczących konkretnych zawodów. Jest to istotne dla rozwoju lokalnej społeczności, a możliwe do zrealizowania poprzez współpracę z samorządem lokalnym i szkołami.