



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



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

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



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

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

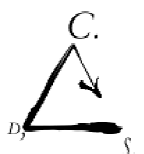
—

Raport z Badania Właściwego

1

Opracowanie:

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





Zespół autorski:

Karolina Wójcik

Weronika Chodacz

Jakub Żywiec

Justyna Szymańska

Cezary Ulasiński

Dagmara Bieńkowska

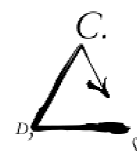
z Centrum Doradztwa Strategicznego s.c.

Współpraca:

Marek Szotek

Opracowanie:

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



Spis treści

1. Wprowadzenie.....	4
2. Pogłębiona charakterystyka czynników sukcesu.....	8
3. Rekomendacje	32
4. Dobre praktyki	58
5. Baza odnośników do stron internetowych.....	72
Załączniki	80

1. Wprowadzenie

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

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

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

Cele badania. Struktura raportu

Głównym celem badania jest analiza aktywności i potencjału szkół zawodowych działających w regionie świętokrzyskim pod kątem możliwości ich włączenia w proces rozwoju gospodarki opartej na wiedzy.

Cel główny dekomponuje się na następujące cele szczegółowe:

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

Realizacja badania podzielona została na fazy, które zestawia poniższy schemat. Niniejszy raport podsumowuje fazę Badania Właściwego, odpowiadającą przede wszystkim na trzeci i czwarty z zaprezentowanych powyżej celów szczegółowych.

Faza przygotowawcza

- uszczegółowienie metodologii badania, opracowanie projektów narzędzi oraz listy respondentów do badania CATI
- **PRODUKT nr 1: Raport Metodologiczny**

Faza Badania Wstępnego

- analiza danych zastanych
- przeprowadzenie badania CATI przedstawicieli Powiatowych Rad Zatrudnienia
- przeprowadzenie badania CATI przedstawicieli instytucji reprezentujących przedsiębiorców
- przeprowadzenie badania CATI kadry zarządzającej ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi
- przeprowadzenie badań kwestionariuszowych w szkołach - badanie uczniów
- przeprowadzenie badań kwestionariuszowych w szkołach - badanie nauczycieli
- analiza i synteza danych zebranych w ramach badania wstępnego
- **PRODUKT nr 2: Raport z Badania Wstępnego**

Faza Badania Właściwego

- przeprowadzenie indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) na temat zidentyfikowanych czynników sukcesu
- przeprowadzenie zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) na temat zidentyfikowanych czynników sukcesu
- *desk research* stron internetowych
- analiza i synteza danych zebranych w ramach Badania Właściwego
- **PRODUKT nr 3: Raport z Badania Właściwego**

Faza końcowa

- synteza rezultatów Badania Wstępnego oraz Badania Właściwego
- **PRODUKT nr 4: Raport końcowy**

Zgodnie z wymogami Zamawiającego niniejsze opracowanie składa się z następujących części:

- Wprowadzenie (prezentacja celów badania i jego metodologii);
- Pogłębiona charakterystyka czynników sukcesu, bazująca na przeprowadzonych badaniach;
- Rekomendacje (wraz ze wskazaniem adresatów, zaleceń realizacyjnych, źródeł finansowania oraz priorytetu zastosowania w kontekście budowy gospodarki opartej na wiedzy w regionie);
- Katalog dobrych praktyk z terenu województwa świętokrzyskiego (wraz z opisem celów, działań, źródeł finansowania oraz kryteriów sukcesu jako dobrej praktyki);

- Baza odnośników do stron internetowych i zagranicznych zawierających treści użyteczne z punktu widzenia wdrażania zdefiniowanych rekomendacji.

Metodologia badania

W fazie Badania Właściwego zastosowano dwie metody badań reaktywnych: indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) i zogniskowany wywiad grupowy (FGI). Towarzyszyła im analiza danych zastanych, w ramach której położono szczególny nacisk na *desk research* stron internetowych¹.

W ramach Badania Właściwego przeprowadzono **n=31** indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI)². Wśród respondentów znaleźli się:

- przedstawiciele organów prowadzących – wydziałów odpowiedzialnych za oświatę w Starostwach Powiatowych i Urzędzie Miasta Kielce;
- osoby odpowiedzialne za opiekę nad praktykantami/współpracę ze szkołami zawodowymi u kluczowych pracodawców współpracujących ze szkołami, w tym powiązani z innowacyjnymi specjalizacjami województwa świętokrzyskiego;
- przedstawiciele kadry zarządzającej szkół objętych Badaniem Wstępnym – w szczególności z segmentu silnie powiązanego z GOW lub o silnym potencjale szkoły;
- osoby odpowiedzialne za współpracę z pracodawcami w szkołach;
- przedstawiciele instytucji zajmujących się doskonaleniem nauczycieli;
- przedstawiciele Urzędu Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego;
- przedstawiciele Centrów Kształcenia Praktycznego;
- przedstawiciele instytucji naukowych i badawczo-rozwojowych;
- przedstawiciele instytucji otoczenia biznesu;
- przedstawiciele instytucji rynku pracy i poradni psychologiczno-pedagogicznych.

Narzędziem wykorzystywanym w badaniu IDI był kwestionariusz wywiadu, dostosowywany indywidualnie do wiedzy i kompetencji każdego z respondentów, tworzony na podstawie zestawu pytań kwestionariuszowych dotyczących wszystkich obszarów sukcesu zidentyfikowanych w ramach Badania Wstępnego³.

W ramach Badania Właściwego zrealizowano również **n=6** wywiadów grupowych (FGI). Pięć z nich poświęconych było tematom uznanym za szczególnie istotne z punktu widzenia włączania szkolnictwa zawodowego w budowę gospodarki opartej na wiedzy w województwie świętokrzyskim, wymagającym

¹ Szczegółowy opis zastosowanych metod badawczych oraz zestawienie źródeł do analizy danych zastanych znajduje się w Raporcie Metodologicznym.

² Rozszerzenie o 1 w zestawieniu z wymaganiami Zamawiającego.

³ Zestaw pytań znajduje się w załączniku do niniejszego raportu.

zaangażowania różnych środowisk. Lista tych tematów, wraz z zestawieniem respondentów, którzy wzięli udział w poszczególnych spotkaniach, znajduje się poniżej:

- 1) System zarządzania szkolnictwem zawodowym w kontekście GOW – respondentami byli: przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach, Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Kielcach, kadry zarządzającej szkołami zawodowymi, szkół wyższych, organów prowadzących;
- 2) Wizerunek szkolnictwa zawodowego – respondentami byli: przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach, Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Kielcach, kadry zarządzającej szkołami zawodowymi, organów prowadzących, Powiatowej Rady Zatrudnienia;
- 3) Współpraca szkół z pracodawcami – respondentami byli: przedstawiciele pracodawców, kadry zarządzającej szkołami zawodowymi, organów prowadzących, Powiatowych Urzędów Pracy;
- 4) Współpraca szkół z otoczeniem w ramach powiatu – respondentami byli: przedstawiciele kadry zarządzającej szkołami zawodowymi, organów prowadzących, Powiatowej Rady Zatrudnienia, instytucji rynku pracy;
- 5) Nauczyciele zawodu – respondentami byli: przedstawiciele nauczycieli zawodu, kadry zarządzającej szkołami zawodowymi, Centrum Kształcenia Praktycznego, instytucji zajmujących się doskonaleniem nauczycieli.

Szóste spotkanie poświęcone było weryfikacji propozycji rekomendacji, wzięły w nim udział następujące osoby: przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego, Kuratorium Oświaty w Kielcach, Świętokrzyskiego Biura Rozwoju Regionalnego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach, kadry zarządzającej szkołami zawodowymi, organów prowadzących, Powiatowych Urzędów Pracy.

Narzędziami badawczymi wykorzystywanymi w badaniu FGI były scenariusze wywiadów grupowych⁴.

⁴ Scenariusze znajdują się w załączniku do niniejszego raportu.

2. Pogłębiona charakterystyka czynników sukcesu

W trakcie fazy badania wstępnego prowadzonego w świętokrzyskich szkołach zawodowych wyróżnione zostały obszary i czynniki sukcesu rozumianego jako zwiększenie zaangażowania szkolnictwa zawodowego w tworzenie gospodarki opartej na wiedzy. Do obszarów tych zaliczono kompetencje menedżerskie kadry zarządzającej szkołami, wysoką jakość kadry nauczycielskiej, doradztwo zawodowe dla uczniów, kompetencje zawodowe i kluczowe absolwentów, współpracę szkoły z otoczeniem: pracodawcami, instytucjami naukowymi, instytucjami rynku pracy, organem prowadzącym i kontakty międzynarodowe szkoły, infrastrukturę informacyjną i telekomunikacyjną, dostępność sprzętu techno-dydaktycznego, a także regionalny system zarządzania szkolnictwem zawodowym w kontekście gospodarki opartej na wiedzy⁵. W fazie badania właściwego podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych i zogniskowanych wywiadów grupowych czynniki te były analizowane przez przedstawicieli kadry zarządzającej szkół zawodowych, nauczycieli praktycznej nauki zawodu, pracodawców, przedstawicieli instytucji rynku pracy i doradców zawodowych oraz organów prowadzących. Poniższa analiza czynników sukcesu opiera się o wypowiedzi i doświadczenia przebadanych respondentów. Czynniki sukcesu, do którego odnosi się analiza, został wyznaczony w tabeli.

Obszar: Kadra zarządzająca posiadająca kompetencje menedżerskie

W kontekście większego zaangażowania szkolnictwa zawodowego w tworzenie gospodarki opartej na wiedzy rola kadry zarządzającej szkołami wydaje się nie do przecenienia, szczególnie jeśli wziąć pod uwagę jeden z filarów leżących u podstaw GOW, jakim jest skuteczny system innowacji łączący liczne podmioty, który nadąża za przemianami wiedzy⁶. Jak wynika z badań jakościowych to właśnie od dyrektora szkoły zależy, na ile kierowana przez niego placówka włączy się do tego innowacyjnego systemu. Jako najbardziej pożądaną cechę dyrektora można więc wskazać proaktywność, rozumianą jako nieustanne dążenie do podnoszenia potencjału szkoły w kontekście wymagań nowoczesnej gospodarki. Wnioski te wypływają także z badania MEN, z którego wynika, że sukcesy szkoły są w znacznej mierze uzależnione od skuteczności działania dyrektora⁷. To na barkach kadry zarządzającej szkół spoczywa odpowiedzialność za wyznaczanie kierunków rozwoju. Bardzo ważną cechą dyrektora, który jest jednocześnie menedżerem, powinno być więc myślenie perspektywiczne.

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

Przedstawiciel organu prowadzącego

⁵ Zob. Opracowanie zbiorowe, *Badanie potencjału szkolnictwa zawodowego w województwie świętokrzyskim oraz perspektyw i uwarunkowań włączenia w budowanie gospodarki opartej o wiedzę*, Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków 2011, s. 46–69.

⁶ D.H.C. Chen, C.J. Dahlman, *The Knowledge Economy, the KAM Methodology and World Bank Operations*, Bank, Washington 2005, s. 4.

⁷ *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania jakościowego wśród ekspertów*, MEN, Warszawa 2011, s. 17.



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

Nasi nauczyciele mogliby prowadzić wykłady. Uczniowie mogliby poznawać laboratoria chemiczne, fizyczne, prowadzić doświadczenia. Może to byłoby dobre. Gdyby szkoły zwracały się do nas z prośbą, nie byłoby problemu. Ale dobrze by było, żeby ta inicjatywa od nich wypłynęła. [...]. Jeśli jest dobry dyrektor, potrafi dotrzeć. Gdyby dyrektor zwrócił się do rektora, żeby zrobić jakiś projekt, myślę, że nie byłoby problemu, pan rektor na pewno by się zgodził.

Nauczycielka akademicka

To na barkach dyrektorów poszczególnych szkół *de facto* spoczywa odpowiedzialność za większość czynników sukcesu, takich jak zapewnienie wysokiej jakości kadry pedagogicznej, współpraca placówki z innowacyjnymi przedsiębiorstwami i jednostkami badawczo-rozwojowymi, kontakty międzynarodowe oraz dostosowanie do potrzeb gospodarki oferty kształcenia szkół zawodowych.

Obszar: Wysoka jakość kadry nauczycielskiej

Rolą dyrektorów jest zapewnienie kompetentnej kadry nauczycielskiej w szkołach zawodowych. Jak wynika z badań MEN, brak wykwalifikowanych nauczycieli przedmiotów zawodowych jest w Polsce niemal powszechny⁸. Główną przyczyną tego problemu są relatywnie niskie wynagrodzenia w sektorze edukacji. Co więcej dyrektorzy ograniczani są sztywnymi przepisami, które utrudniają im rekrutację i późniejsze finansowe motywowanie zatrudnionych nauczycieli.



- *Dodatek motywacyjny dla nauczycieli to jest ważne, ale nie w tej kwocie. Jeżeli dolna granica jest 60 złotych [...], natomiast górna granica jest 200, to nie jest to motywacyjne.*
- *[...] Sama istota słowa motywacyjne... To nie jest motywacja. To jest demotywacja 200 złotych.*

Dyrektorzy szkół

Możliwości finansowego wynagradzania najlepszych nauczycieli są więc bardzo ograniczone. Co więcej zgodnie z zapisami *Karty Nauczyciela* dyrektorzy szkół mają mniejsze możliwości w zakresie dyscyplinowania pracowników niż w sektorze przedsiębiorstw. Rozwiązanie stosunku pracy z powodu niewielkiego zaangażowania nauczyciela jest bardzo trudne. Jak twierdzą badani przedstawiciele kadry zarządzającej, *nie ma takich narzędzi, nie ma możliwości*. Dyrektor szkoły jest więc zmuszony do stosowania wyłącznie pozafinansowych, nie zawsze skutecznych, czynników motywacyjnych, co może w dłuższej perspektywie prowadzić do jego frustracji i

⁸ *Ibidem*, s. 18.

wypalenia zawodowego. Brak możliwości motywowania pracowników spowodował rezygnację respondenta z pozycji dyrektora szkoły reprezentującego obecnie sektor przedsiębiorstw.

Odszedłem, dlatego że nauczyciela dyletanta i nauczyciela mistrza musiałem tak samo wynagradzać.

Przedstawiciel przedsiębiorstwa

Rola dyrektora szkoły jako skutecznego menedżera zespołu pedagogicznego wymaga więc znajomości technik zarządzania personelem, której część przedstawiciele kadry zarządzającej nie posiada. W pierwszej kolejności należałoby więc przygotować samych dyrektorów do pełnienia roli kierownika, ponieważ to od nich w znacznym stopniu zależy jakość kadry pedagogicznej (por. Rekomendacja 9 – Świętokrzyska Akademia Menedżera Szkoły).

Zatrudnianie nauczycieli

Jak wynika z badania kadry zarządzającej szkół zawodowych, to właśnie „pasja” i zamiłowanie do wykładanego przedmiotu powinna być jednym z najważniejszych czynników branych pod uwagę w trakcie rekrutacji nauczycieli. Nauczyciel „z pasją” chętnie podnosi swoje kompetencje, na lekcjach wprowadza innowacyjne metody nauczania, a jego zamiłowanie do wykładanego przedmiotu udziela się uczniom. Badanie motywacji w procesie rekrutacyjnym jest więc nie mniej istotne niż badanie wiedzy i kompetencji.

Znaleźć nauczyciela, który ma swoją firmę, a jednocześnie uczy. Mam takiego na techniku organizacji reklamy. On ma swoją firmę, swoje doświadczenie, skończył ASP, gdzie potrzebny jest rysunek. Ja jestem wniebowzięty, bo to jego pasja. [...] Był postrzegany w szkole za dziwaka, ale młodzież lubi takiego, bo on ich motywuje, stwarza inne zajęcia.

Dyrektor szkoły

Jak wynika z przeprowadzonych w szkołach badań ilościowych, 91% przebadanych nauczycieli w ciągu ostatnich trzech lat podnosiło swoje kwalifikacje – korzystając z fachowej literatury (81%), uczestnicząc w kursach doskonalących (69%) lub kwalifikacyjnych (34%) oraz na studiach podyplomowych kwalifikacyjnych (33%). Jak twierdzą przedstawiciele organów prowadzących, oferta doskonalenia nauczycieli jest obecnie bogata i łatwo dostępna, a zainteresowane osoby mogą wybierać spośród wielu kursów o bardzo zróżnicowanej tematyce.

przedmiotów zawodowych
(teoretycznych i praktycznych) przez
nauczycieli z innowacyjnymi
metodami nauczania, co zwiększa
świadomość nauczycieli i
ich motywację do rozwoju zawodowego i
specjalizacji

Oni już nawet nie mają czasu na korzystanie z oferty studiów podyplomowych, oni wręcz odmawiają, a Ministerstwo oferuje dalej.

Przedstawicielka organu prowadzącego

Jeśli jednak nauczyciel pozbawiony jest motywacji do aktywnego wykorzystywania pozyskanej wiedzy i wdrażania w trakcie zajęć nowo poznanych innowacyjnych rozwiązań, dokształcanie to jest nieskuteczne.

10

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

Dyrektor szkoły

Jak wynika z przeprowadzonych badań nie chodzi więc o zapewnienie większej liczby kursów i szkoleń dla nauczycieli, ponieważ możliwości podnoszenia kwalifikacji jest w regionie bardzo wiele. Ważniejsze jest, by monitorować efekty doksztalcenia kadry pedagogicznej i wdrażać innowacyjne rozwiązania, które nauczyciele poznają na szkoleniach.

Umożliwienie nauczycielom podnoszenia kwalifikacji w przedsiębiorstwach

W kontekście skutecznego nauczania przedmiotów zawodowych szczególnie istotne jest, aby nauczyciele mieli doświadczenie praktyczne w przedmiocie, którego uczą. Jak wynika z badań kadry zarządzającej, w świętokrzyskich szkołach osoby z takim doświadczeniem stanowią jednak rzadkość.

Czynnik sukcesu:

zagwarantowanie możliwości i obowiązku ciągłego, cyklicznego doszkalania się kadry nauczycieli zawodu w formie staży w zakładach pracy

Wszyscy się zgadzamy, że tak powinno być, taki powinien być model i ideał, ale to faktycznie są jednostkowe przypadki, że praktyk zdecyduje się uczyć na warsztacie i w pracowni. Nie oszukujmy się, to nie jest norma, to jest ewenement.

Przedstawiciel kadry zarządzającej

Ze względu na stosunkowo mało atrakcyjne wynagrodzenie i ograniczone perspektywy rozwoju w zawodzie nauczyciela szkołom trudno jest pozyskać praktyków zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw nawet do pracy w bardzo ograniczonym zakresie godzinowym.

My byśmy takich praktyków chętnie widzieli u siebie, żeby poza pracą w zakładzie pracy u nas sobie dorabiali kilka godzin, ale takie osoby nie są taką współpracą zainteresowane.

Dyrektorka szkoły

Skoro przedstawicielom kadry zarządzającej trudno jest zaangażować do nauczania zawodu praktyków, najskuteczniejszym rozwiązaniem okazuje się umożliwienie nauczycielom przedmiotów zawodowych podnoszenia kwalifikacji w przedsiębiorstwach, z którymi szkoły współpracują. Jak wynika z badań ilościowych, jednak tylko w co trzeciej przebadanej szkole nauczyciele mieli możliwość odbywania staży i kursów u pracodawców. Bardziej niepokojący jest jednak fakt, że w żadnej z tych szkół dyrektorzy nie wyrażali zadowolenia z tej współpracy. Przedstawiciele kadry zarządzającej jako główną przeszkodę wskazywali trudności organizacyjne związane z pobytem nauczyciela u pracodawcy i koniecznością zapewnienia mu wynagrodzenia za pobyt w przedsiębiorstwie. Sami nauczyciele natomiast niechętnie decydują się na staże u pracodawców podczas letnich wakacji.

Nie wiadomo, jak zorganizować coś takiego. Trzeba by szukać zastępstwa, nauczyciele nie pojechaliby w swoim wolnym czasie.

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

**ch kontaktów szkoły z
dbanie o pozytywny
ki, jak również działania
szkolnictwo zawodowe
n wobec pracodawców**

Dyrektorzy szkół

Z badań jakościowych prowadzonych zarówno w placówkach oświatowych, jak i wśród przedstawicieli przedsiębiorstw wynika jednak, że nie tylko niskie wynagrodzenia stanowią barierę w pozyskaniu przez szkoły zawodowe praktyków. Zdarza się, szczególnie w mniejszych, słabo uprzemysłowionych miejscowościach, że szkoła rywalizuje z pracodawcami o wykwalifikowaną kadrę. Wysłanie nauczyciela na staż lub częściowe zatrudnienie go w innowacyjnym przedsiębiorstwie dla dyrektora szkoły może wiązać się z ryzykiem utraty pracownika. Z drugiej strony zdarza się też, że dyrektorzy po prostu nie chcą zwalniać nauczycieli przedmiotów zawodowych i w ich miejsce zatrudniać praktyków.

U nas jest mało przemysłu, to jest w miarę bezpiecznie, bo nauczyciele nie mają gdzie uciec. Zjawił się ostatnio inżynier [...] i pytał o młodych nauczycieli, którzy mają kontakt z obrabiarkami, automatyką, bo rozbudowują nowe hale. A ja mówię: „tej informacji nie sprzedam nauczycielom, bo kto będzie uczył?”

Przedstawiciel organu prowadzącego

Ankieterka: Taka forma się nie sprawdziła?

Pracodawca: Dyrektorzy szkół nie chcieli. Nie chcieli zwalniać swoich nauczycieli, żeby przyjąć praktyków z zewnątrz.

Problem braku doświadczenia praktycznego u części nauczycieli zawodu leży więc nie tylko po stronie szkoły, lecz także pracodawców. Opinia przebadanego przedstawiciela przedsiębiorstw, że *szkoląc nauczycieli, szkolimy kadrę, która uczy przyszłych pracowników*, należy raczej do wyjątków. Pracodawcy w najlepszym razie nie dostrzegają własnego interesu w przyjmowaniu nauczycieli na staż, w najgorszym zaś postrzegają obecność kadry pedagogicznej jako tworzenie sobie konkurencji.

Nie, kształcenie nauczycieli nie jest potrzebne. Mówiąc brutalnie, nie mam w tym interesu. Nie byłbym tym zainteresowany. On by może się podszkolił, ale on by u mnie nie został, wróciłby z powrotem do szkoły. Może on by lepiej uczył, ale ja nie miałbym z tego korzyści. To jest za długa droga.

Przedstawiciel przedsiębiorstw

- *Pieniądze to by się znalazły. Myślę, że byłby problem inny – z pracodawcą. Po co mi taki gość? Przyjdzie na trzy miesiące, będzie się mądrzył...*

- *I jeszcze go nauczę, i mi zrobi konkurencję.*

Przedstawiciele kadry zarządzającej szkół i instytucji doskonalącej nauczycieli

Pewnym rozwiązaniem problemu braku kadry doświadczonych praktyków mogą być kilkudniowe wycieczki nauczycieli przedmiotów zawodowych do przedsiębiorstw, z którymi współpracuje szkoła. Wizyty te miałyby charakter wycieczek zawodoznawczych organizowanych dla uczniów. Ważne jest, by w ich trakcie nauczyciele mieli dostęp do innowacyjnych urządzeń i do dyspozycji praktyka-specjalistę, który byłby gotów odpowiadać na ich pytania.

Najważniejsze, żeby oni pracowali na jak najnowszych urządzeniach. Jeżdżą na wycieczki do zakładów, gdzie dowiadują się na temat nowych narzędzi i czerpią porady co do urządzeń.

Dyrektor CKP

Główną barierą zaistnienia czynnika sukcesu, jakimi jest współpraca szkoły z pracodawcami w zakresie kształcenia kadry pedagogicznej jest więc konflikt interesów, który utrudnia nawiązanie pogłębionych kontaktów. Dyrektorzy szkół obawiają się, że umożliwiając nauczycielom pracę w przedsiębiorstwach, tracą wykwalifikowanych specjalistów, nieliczni pracodawcy dostrzegają korzyści z inwestowania w kadrę pedagogiczną, a sami nauczyciele raczej nie są zainteresowani podejmowaniem dodatkowych obowiązków zawodowych.

Warsztat pracy nauczyciela odpowiadający standardom gospodarki opartej na wiedzy

Problemem części nauczycieli zawodu jest brak wykształcenia kierunkowego w zakresie metodyki pracy pedagogicznej. Część takich osób w niewielkim stopniu pogłębia wiedzę na temat pracy z uczniem i innowacyjnych programów kształcenia. Nauczyciele zawodu niezainteresowani metodyką pracy pedagoga swoją rolę podczas lekcji ograniczają do prezentacji obsługi urządzeń, a wymóg samodzielnego tworzenia programów zajęć jest w ich oczach raczej utrudnieniem niż szansą na uatrakcyjnienie lekcji.

Zrobiono reformę i np. w wykazie podręczników jest piętnaście podręczników, z których może pani korzystać, ale nie jednego konkretnego. Wcześniej był jeden konkretny, na którym człowiek bazował.

Kierownik praktycznej nauki zawodu

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

Przedstawicielka instytucji doskonalącej nauczycieli

Nie wyślę swojego nauczyciela prowadzącego zajęcia przy obrabiarkach na szkolenie z pisania programu, bo on już nie pójdzie na żadne inne szkolenie. Będzie się zapierał rękami i nogami. Jego postawić na obrabiarkę, to on wszystko robi, uczenia nauczy. Natomiast jak mu każę napisać program, to trzeba ich kilku zebrać do kupy, posadzić, stać nad nimi. Ale jak jest takie szkolenie, gdzie jako mechanik on może coś robić, jedzie i

jest zadowolony, i jest to do wykorzystania, i jestem z tego zadowolony. Ale jak go wyślę na pisanie programów, to przyniesie mi zwolnienie lekarskie.

Dyrektor szkoły

Warto jednak zwrócić uwagę, że podczas realizacji projektu „Zagwarantowany sukces z Politechniką Świętokrzyską – szanse na lepszą przyszłość uczniów szkół ponadgimnazjalnych” (por. Dobre praktyki) realizatorom udało się zebrać grupę nauczycieli zawodu, którzy w ramach wolontariatu zaangażowali się w tworzenie programów nauczania wraz z pracodawcami i pozytywnie oceniali swoje zaangażowanie w projekt.

Przez 30 godzin pracowali za darmo w ramach wolontariatu. Niektórzy musieli dojeżdżać spoza Kielc. Mieliśmy pewien problem z frekwencją, ale ostatecznie przyjeżdżali ci, co naprawdę chcą. Byli aktywni. [...] Mówili, że wreszcie mieli okazję, by popracować nad modyfikacją programów. To było ważne dla nich, widzieli efekty.

Realizatorka projektu

Problem niskich kompetencji pedagogicznych niektórych nauczycieli przedmiotów zawodowych pogłębia także fakt, że bardzo niechętnie poddają się oni ocenie i nie zgadzają się na zaproszenie metodyków na prowadzone przez siebie lekcje, którzy mogliby udzielić im informacji zwrotnej. Zdaniem ekspertów taka forma podnoszenia kwalifikacji jest jednak najskuteczniejsza.

Lekcje koleżeńskie, czyli wspólne oglądanie cudzej lekcji, potem informacje zwrotne to jest najlepsza metoda doskonalenia warsztatu pracy. Tylko problem, że ani do metodyka niespecjalnie chcą przychodzić ludzie, żeby taką lekcję przeprowadzić, ani do siebie tym bardziej nie chcą zapraszać na lekcje.

Przedstawicielka instytucji doskonalącej kadrę pedagogiczną

W kontekście zapewnienia wysokiej jakości kadry nauczycieli zawodu ważne jest zatem uświadomienie praktykom konieczności doskonalenia warsztatu pedagogicznego i wskazanie im innowacyjnych metod prowadzenia lekcji nie tylko w formie szkolenia, ale też zajęć, na których nauczyciele w praktyce będą mogli stosować nowo poznane metody i otrzymają informację zwrotną od metodyka-specjalisty. Z drugiej strony należałoby również zapewnić nauczycielom przedmiotów zawodowych, szczególnie niepraktykom, dostęp

amów
kresie
–
amów
miotów
jących
alizacji
ach i

do nowoczesnych urządzeń w przedsiębiorstwach, które wykorzystywane są na stanowiskach, gdzie zatrudniani będą absolwenci prowadzonych przez szkołę kierunków. Bardzo ważne jest także badanie motywacji w procesie rekrutacji kadry pedagogicznej.

Efektywna praca nauczyciela jest możliwa wtedy, kiedy nauczyciel robi to z pełnym przekonaniem, kiedy lubi młodzież, kiedy lubi pracować z młodzieżą i kiedy wybiera ten zawód świadomie, i dlatego że podoba mu się ta praca, że go interesuje. I taki nauczyciel, to nie ma znaczenia, czy on

osiągnie awans na dyplomowanego, czy on nie musi awansować, pracuje tak jakby był na początku drogi kariery. I wtedy nie trzeba go motywować, on wie, że ma takie jakieś niedociągnięcia w danej dziedzinie, sam się dokształca czy szuka w Internecie.

Przedstawicielka instytucji doskonalącej kadrę pedagogiczną

Jak wynika z badań, najważniejszą barierą w zakresie wprowadzenia innowacyjnych programów nauczania w nauce zawodu jest niechęć samych nauczycieli, którzy są mogą mieć bogate doświadczenie praktyczne, brak im jednak metodycznego wyczucia. Warto więc uczulić kadrę zarządzającą szkołami zawodowymi, aby kładła większy nacisk na szkolenie warsztatu pracy nauczyciela i podnoszenie ich kompetencji miękkich.

Dostępność sprzętu techno-dydaktycznego oraz infrastruktury informacyjnej i komunikacyjnej w szkołach

Dzięki środkom unijnym wyposażenie szkół zawodowych w ostatniej dekadzie zostało gruntownie zmodernizowane zarówno pod względem sprzętu techno-dydaktycznego, jak i infrastruktury ICT. Połowa dyrektorów przebadanych w fazie wstępnej projektu stosunkowo dobrze oceniła dostosowanie sprzętu techno-dydaktycznego, z którego uczniowie korzystają podczas praktycznej nauki zawodu, do potrzeb nowoczesnego stanowiska pracy.

Czynnik sukcesu:
wykorzystywanie podczas lekcji infrastruktury ICT jako standard, a nie wyjątek

W tej chwili myślę, że nie ma już takiego problemu ze sprzętem czy wyposażeniem. [...] Sprzęt mamy taki dosyć dobry, my w tej chwili już przeprowadzamy egzaminy zawodowe na komputerach.

Dyrektor szkoły

Jeśli by jednak wziąć pod uwagę założenia gospodarki opartej na wiedzy i porównać wyposażenie szkół z wyposażeniem innowacyjnych przedsiębiorstw, okaże się, że sprzęt, na którym uczą się uczniowie szkół zawodowych, wciąż pozostawia wiele do życzenia, a wyposażenie dzięki środkom unijnym pojedynczych pracowni w znikomym stopniu przekłada się na ogólny negatywny wizerunek infrastruktury szkół.

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

Przedstawicielka organu prowadzącego

Zdarza się, że uczniowie uczą się na sprzęcie starszym od wymaganego na egzaminie zawodowym i nawet niektóre placówki o statusie ośrodków egzaminacyjnych nie dysponują wystarczającym wyposażeniem.

u:
nauki zawodu z
m sprzętu techno-
odpowiadającego
oczesnego stanowiska
ach wpisujących się w
partą na wiedzy –
zkolnych pracowni lub
w taki sprzęt lub
uczniom korzystania z
miejsca

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

Przedstawicielka organu prowadzącego

Problem braku sprzętu techno-dydaktycznego nie tylko utrudnia uczniom zdanie egzaminu zawodowego, a absolwentom podjęcia pracy w innowacyjnych branżach województwa. Przeszarżałe wyposażenie demotywuje również ambitnych nauczycieli, odpowiednio wykwalifikowanych i przygotowanych do prowadzenia innowacyjnych lekcji.

Ja uczestniczę w awansach, komisjach, to spotkałam wielu takich młodych ludzi, takich zapaleńców, którzy widać, że wiedzą, na czym polega kształcenie zawodowe. Ale też nie wiem, czy jak oni tam utkną w tym środowisku, gdzie brakuje pomocy, gdzie brakuje pieniędzy, gdzie nie ma rzutnika. No bo jeśli ktoś przygotuje sobie prezentacje multimedialną i nie ma rzutnika w klasie... no to też jest to demotywuujące [...] i nawet jakby się nauczyciel chciał się przebić jakimiś tam nowoczesnymi technologiami to ma problem finansowy.

Przedstawicielka instytucji doskonalącej kadre pedagogiczną

Z przeprowadzonych badań jakościowych wynika, że zdarzają się również przypadki odwrotne niż opisany powyżej i część nauczycieli nie potrafi posługiwać się nowoczesnym sprzętem informatycznym, w który wyposażona jest szkoła zawodowa. Okazuje się więc, że zainstalowanie w placówce na przykład tablicy multimedialnej jest niewystarczające, aby prowadzone lekcje stały się innowacyjne. Potrzeba gruntownego przeszkolenia nauczycieli nie tylko z obsługi takiej tablicy, lecz przede wszystkim nowoczesnych metod prowadzenia zajęć z jej użyciem.

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

Z ich strony [uczniów] to nie ma problemu. To jest pokolenie wychowane na komputerach i na komórkach tych już takich specjalnych. Oni czasami lepiej od nauczycieli radzą sobie z nowymi urządzeniami.

Dyrektorzy szkół

rzystanie infrastruktury
pracy szkoły, nauczycieli
zejawiające się m.in.
jęć z wykorzystaniem
tu w sposób angażujący
ywanie komputera z
narzędzia poszukiwania
ach ich specjalizacji

W powyższej wypowiedzi dyrektor szkoły zwraca uwagę na wysokie kompetencje informatyczne uczniów. Nie należy w tym względzie jednak uogólniać. W badaniach uwidoczniono się geograficzne zróżnicowanie województwa świętokrzyskiego. Wspomniane pokolenie wychowane na komputerach zamieszkuje raczej obszary zurbanizowane i pochodzi z rodzin o wyższych dochodach. Uczniowie z terenów wiejskich, którzy dojeżdżają do szkół w niewielkich miastach powiatowych, wciąż nie mają w domu dostępu do komputera

ani Internetu. Wprowadzenie rozwiązania innowacyjnej platformy e-learningowej mogłoby więc okazać się nieskuteczne i pogłębić nierówności. Platforma taka przez kierownika praktycznej nauki zawodu w słabo zurbanizowanym powiecie została oceniona jako *pomocna, ale dla nieznaczej części uczniów*. Warto więc w projektach systemowych uwzględniać przede wszystkim uczniów pochodzących z terenów wiejskich z gospodarstw domowych o niskich dochodach, którzy na co dzień nie mają dostępu do innowacyjnych technologii, a szkoła może być jedynym miejscem, gdzie mają szansę się z nimi zetknąć. Jak twierdzi przedstawicielka instytucji badawczo-rozwojowej realizująca zajęcia informatyczne dla młodzieży o mniejszych szansach, *uczniowie z terenów wiejskich byli naprawdę pod wrażeniem. Zainteresowanie tych uczniów kursem informatycznym było niesamowite*.

Obszar: Współpraca szkoły z pracodawcami

W kontekście zaangażowania szkolnictwa zawodowego w gospodarkę opartą na wiedzy współpraca szkół z innowacyjnymi przedsiębiorstwami wydaje się nie do przecenienia. Jak zauważył przedstawiciel firmy, w której odbywają się praktyki zawodowe, *my mamy sprzęt najnowocześniejszy, który szkoła nie jest w stanie posiadać*. Jedyną szansą dostępu do takiego sprzętu dla kształcącego się ucznia jest więc pobyt w nowoczesnym zakładzie pracy. W opinii przebadanych pracodawców nauka zawodu w szkole pod żadnym względem nie może równać się doświadczeniu pracy w przedsiębiorstwie.

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

Oczywiście on tam w szkole uczniom coś plecie w pozytywnym tego słowa znaczeniu przy tablicy, jak to próba wytrzymałościowa wygląda, ma wykresy. A on przychodzi tutaj, ma urządzenie mechatroniczne, ma próbę wytrzymałościową, jedno wciśnięcie, ma wykres, wszystkie wyliczenia i praktycznie mogą to wszystko zobaczyć.

Pracodawcy

Ważnym aspektem, nieraz pomijanym w ocenie korzyści płynących z dobrze realizowanych praktyk zawodowych, są kompetencje kluczowe pozyskiwane przez uczniów, głównie kompetencje społeczne i organizacyjne, których młodzież nie nabywa podczas nauki w szkole. Przebadani pracodawcy zwracali uwagę na nieprzystosowanie absolwentów szkół zawodowych do pracy w zespole, szczególnie w grupie zróżnicowanej wiekowo.

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

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

Pracodawca

Jedna z przebadanych firm zdecydowała się na samodzielne kształcenie uczniów w zakresie umiejętności miękkich, autoprezentacji i metod poszukiwania pracy. Zajęcia te, ponieważ były prowadzone przez praktyków, którzy na co dzień rekrutują absolwentów, spotkały się z dużym zainteresowaniem uczniów. Tego typu formy współpracy warto rekomendować w kontekście angażowania szkół zawodowych w gospodarkę opartą na wiedzy.

W szkole, z którą współpracujemy, robimy warsztaty z autoprezentacji, z pisanie CV, listy motywacyjne. Szkoła udostępnia sale, zwalnia uczniów z lekcji, ćwiczymy symulacyjne rozmowy autoprezentacje. Na początku mieliśmy obawy, czy zapanujemy nad młodzieżą, czy będą interesujące, ale było duże zaciekawienie, sporo pytań i zaangażowania. Podobno tego typu zajęcia były robione w szkole, ale nie cisyły się zainteresowaniem, nie były robione przez praktyków.

Pracodawca

Zarówno przebadani pracodawcy, jak i szkoły zawodowe przede wszystkim dostrzegają różnorakie korzyści płynące ze współpracy w kształceniu uczniów. Postawy takie warto promować, a pogłębione kontakty w kontekście budowania gospodarki opartej na wiedzy warto pogłębiać, szczególnie w opisanych poniżej obszarach.

Efektywne praktyki zawodowe

W analizie czynników sukcesu nie można zapominać także o tradycyjnej formie współpracy szkół z pracodawcami, jaką jest realizacja praktyk zawodowych na terenie przedsiębiorstw. Jak twierdzą przebadani przedstawiciele kadry zarządzającej szkół, praktyki w części placówek wciąż pozostawiają wiele do życzenia.

Podczas praktyk w zakładach pracy nie do końca odbywa się to jak powinno, zdarza się, że uczniowie zamiatają podłogi, zamiast pracować na przykład w warsztacie samochodowym, gdzie pracodawca obawia się dopuścić ucznia do samochodu klienta. Potem wychodzi ich nieprzygotowanie do egzaminu.

Dyrektor CKP

**zawodowe – stworzenie
niowie mogli nie tylko
owników, ale również
siadane umiejętności,
ie, którego znajomość
kandydatów do pracy w**

Jak zauważył jeden dyrektorów szkół, *spotkania z pracodawcami na temat programu praktyk pozostają pobożnym życzeniem.* Sytuacja ta po części wynika z faktu, że niektórzy pracodawcy w ogóle nie dostrzegają potrzeby ustalania programu praktyk.

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

Pracodawca

O ile jednak postępowanie takie jest możliwe w tradycyjnych branżach, trudno wyobrazić je sobie w branżach o wysokim stopniu innowacyjności, w których brakuje utartych schematów postępowania. Powodem niskiego zaangażowania części pracodawców w realizację praktyk zawodowych może być między innymi niewystarczająca gratyfikacja dla przedsiębiorców. Podczas badań pojawiały się głosy, że wzrost efektywności praktyk może wiązać się z powiększeniem zachęt finansowych dla pracodawców.

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

Przedstawicielka organu prowadzącego

Odpowiedzialnością za niską jakość praktyk nie można obciążać jednak wyłącznie przedsiębiorców. Zdarza się, że same szkoły nie są zainteresowane tym, co dzieje się z ich uczniami na terenie zakładu pracy. Brakuje również przepływu informacji, a przebadani pracodawcy skarżyli się na brak wiedzy na temat umiejętności zawodowych praktykantów.

Ja to bym oczekiwała, żeby na praktykach częściej pojawiali się opiekunowie praktyk ze szkoły, bo to by bardziej motywowało uczniów do pracy. Teraz to się za rzadko pokazują.

Czasem brakuje mi programu zajęć, jakie ci uczniowie mają już przerobione, czego ja mogę wymagać, czy są już po kursie anatomii, fizjologii, czy ja muszę wprowadzić pewne rzeczy, żeby wymagać. Znaczą, gdybym ja zadzwoniła do szkoły i poprosiła, to nie byłoby problemu, ale nie mam tego od razu.

Przedstawicielki pracodawców

Innym bardzo często stosowanym rozwiązaniem (w 93% badanych szkół) są wycieczki przedmiotowe. Podobnie jak w przypadku praktyk zawodowych realizacja wycieczek przedmiotowych również pozostawia wiele do życzenia, a część wyjazdów ma charakter niezaplanowany i powierzchowny.

Czasami organizowane są na zakładzie wizyty jednodniowe, które niestety mają bardziej charakter wycieczki krajoznawczej, a nie zawodoznawczej. Takie wycieczki powinny być zaplanowane, rozłożone na przynajmniej 2–3 dni, aby można było w sposób wyczerpujący pokazać technologie stosowane i ich zasady funkcjonowania.

Przedstawiciel przedsiębiorstwa

Najważniejszą barierą w zakresie skutecznej realizacji praktyk zawodowych wydaje się więc nieefektywna komunikacja, brak jasnej informacji płynącej ze szkół na temat umiejętności i nieobecność przedstawicieli szkół w przedsiębiorstwach. Wzmocnienie kontaktów z jednej strony ograniczyłoby traktowanie

19

praktykantów przez pracodawcę jako taniej siły roboczej, z drugiej natomiast pozwoliłoby nauczycielom zaobserwować braki w kompetencjach zawodowych uczniów.

Pogłębienie współpracy pod kątem GOW

Z punktu widzenia zaangażowania szkolnictwa zawodowego w tworzenie gospodarki opartej na wiedzy sprawna organizacja praktyk zawodowych i wycieczek przedmiotowych w zakładach pracy nie jest jednak wystarczająca. Potrzeba pogłębionej współpracy pomiędzy szkołą a przedsiębiorstwami w zakresie wspólnego konstruowania programów nauczania, które odpowiadać będą potrzebom innowacyjnych branż województwa, wymiany doświadczeń oraz wzajemnego informowania się na temat oczekiwań. Pogłębiony przepływ informacji między szkołami i pracodawcami pozwoli na dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb regionalnej gospodarki. Na zacieśnieniu tej współpracy skorzystają przede wszystkim absolwenci, którzy w procesie edukacji szkolnej nabędą umiejętności atrakcyjne na rynku pracy, oraz pracodawcy, którzy będą mniej inwestować w przygotowanie do samodzielnej pracy nowozatrudnioną osobę. W opinii przedstawicieli różnych podmiotów taki przepływ informacji jest pożądanym, lecz obecnie bardzo ograniczonym.

:
ograniczająca się do
otykanych jej form
iptyk zawodowych oraz
lmiotowych, sponsoring
ansowy), ale polegająca
owym towarzyszeniu
łcenia

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

Dyrektorka szkoły

Jeżeli pracodawcy wykazaliby taką inicjatywę czy potrzebę, że oni chcieliby mieć wpływ na jakość absolwentów, które wypuszczają szkoły i nawiązać współpracę pomiędzy zakładem a szkołą, żeby taki nauczyciel mógł przyjść do zakładu pracy, zobaczyć stanowiska, żeby tych uczniów wykształcić do pracy na tych stanowiskach, to byłoby najbardziej skuteczne, najbardziej właściwe.

Przedstawicielka instytucji doskonalących nauczycieli

To, co proponuje szkoła, jest bardzo ogólne i nie mamy o to pretensji, ponieważ szkoła nie ma wyobrażenia o technologii przez nas stosowanej i jak się tu pracuje.

Przedstawiciel przedsiębiorstwa

Obszar: Współpraca szkoły z instytucjami naukowymi

Współpraca szkół zawodowych z instytucjami naukowymi stanowi jeden z najważniejszych filarów gospodarki opartej o wiedzę. Aż 71% przebadanych szkół zadeklarowało, że kontaktowało się ze uczelniami wyższymi w pewnym zakresie. Jak wynika z badań jakościowych, formy współpracy mogą być bardzo różne i obejmują dokształcanie uczniów, doradztwo edukacyjne, zwiedzanie specjalistycznych pracowni, zajęcia z wykorzystaniem innowacyjnego sprzętu, zajęcia wyrównawcze czy kursy przygotowujące do matur. Co

:kół
ami
z
nie
:zo-
ach
ące
om
zną
:ym

ważne, przedstawiciele szkół wyższych (także spoza województwa), deklarują otwartość na różne formy współpracy i gotowość udostępniania innowacyjnego sprzętu szkołom zawodowym oraz przyjmowania na terenie uczelni zarówno uczniów, jak i nauczycieli. Oczekują jednak, że pierwszy kontakt nawiąże raczej szkoła.

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

Przedstawiciel organu prowadzącego

Formy współpracy z uczelniami wyższymi mają jednak przede wszystkim incydentalny charakter. Kontakty następują zwykle w ramach realizacji projektów, których inicjatorem są uczelnie wyższe. Stała sformalizowana współpraca ma miejsce jednak rzadko. Jak stwierdził jeden z przedstawicieli kadry zarządzającej szkół, *uczelnia nie wie, co się dzieje w szkole, a szkoła, co się dzieje na uczelni*. Jedna z przebadanych niepublicznych szkół wyższych sformalizowała jednak współpracę z wybranymi szkołami zawodowymi między innymi ze względu na potrzebę zapewnienia sobie odpowiedniej liczby kandydatów na studia.

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

Przedstawiciel szkoły wyższej

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

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

Przedstawiciel szkoły wyższej

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

Zatrudniamy doradców zawodowych, osoby z przygotowaniem pedagogicznym, psychologicznym do prowadzenia właśnie takich zajęć warsztatowych i u nas tutaj na uczelni, i w szkołach. To nie jest taka

czysta promocja kierunku, to ma zupełnie inną formułę. Staramy się sformułować temat atrakcyjny dla ucznia. [...] Nigdy nie jest to opowiadanie o kierunku i o tym, jak się przyjemnie studiuje na tym kierunku.

Przedstawiciel uczelni wyższej

Powyższe przykłady warto upowszechnić. Szkoły zawodowe, które są słabiej wyposażone i dysponują mniej wyspecjalizowaną kadrą pedagogiczną, mogą czerpać liczne korzyści ze współpracy z uczelnią, szczególnie w zakresie dostępu do innowacyjnego sprzętu. Na współpracy tej nie tracą również szkoły wyższe, dla których kontakt z uczniami jest okazją do zareklamowania oferty kształcenia.

Obszar: Współpraca międzynarodowa szkół

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

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

Dyrektor szkoły

Uczniom, którzy kształcą się za granicą w ramach programów wymiany lub odbywają praktyki u zagranicznych pracodawców, zaangażowanie szkoły we współpracę międzynarodową przynosi nie tylko potwierdzone formalnie doświadczenie pracy lub nauki za granicą, lecz też wzrost samooceny i pewności siebie. Ponadto absolwent, który przez pewien czas kształcił się za granicą, jest lepiej przygotowany do podnoszenia swoich kwalifikacji w gospodarce opartej o wiedzę u międzynarodowego pracodawcy lub na specjalistycznych kursach.

Podobnie w Połańcu organizowali praktyki w Holandii i Belgii i tam uczniowie zdobywali certyfikaty, i ten uczeń od razu inaczej się czuje, bo zdobywa uprawnienia pracy za granicą. U nas ten egzamin zawodowy też inaczej się czuje, bo daje możliwość pokazania się Zachodowi, że mam uprawnienia.

Dyrektor szkoły

k sukcesu:

nictwo szkół
owych w programach
pracy międzynarodowej,
ujących formę wymian
praktyk i staży
owych dla młodzieży
rdsów, szkoleń i wymiany
dzczeń dla nauczycieli
iedzialnych za
enie zawodowe

Większość przedstawicieli kadry zarządzającej szkół w drugiej fazie badania zadeklarowała, że podejmuje współpracę międzynarodową w jakiejś formie⁹. Warto jednak w tym zakresie jako praktykę szczególnie

⁹ Trzeba jednak pamiętać, że do badania wybrane zostały placówki o wysokim potencjale. Jak wynika z analiz MEN w Polsce współpracę międzynarodową podejmowała tylko co czwarta szkoła; zob. *Raport z badania wśród dyrektorów szkół kształcących w zawodzie i CKP metodą wywiadów wspomaganym komputerowo (CAWI lub CAPI)*, MEN, 2011, s. 130.



ważną zarekomendować współpracę z zagranicznymi pracodawcami w zakresie organizowania praktyk zawodowych. Dzięki takim praktykom uczniowie otrzymują szansę nabycia kompetencji kluczowych, przede wszystkim w zakresie posługiwania się językiem obcym.

W jednym zakładzie przyjmowany jest tylko jeden uczeń, więc uczniowie są rzućni na głęboką wodę, muszą zacząć posługiwać się językiem, który przed wyjazdem jest szczególnie uczony. Nauczyciele natomiast wyjeżdżali na praktyki do Niemiec, gdzie odwiedzali też zakłady pracy.

Dyrektor szkoły

Obszar: Uczniowie świadomie wybierający naukę w szkole zawodowej

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

Jak wynika z badania ankietowego przeprowadzonego w pierwszej fazie projektu w ostatnich klasach szkół

zawodowych, tylko 1% przebadanych uczniów wybrał kierunek kształcenia na podstawie rozmowy z doradcą zawodowym. Najwyższy odsetek (44%) zadeklarował, że dokonał wyboru „ze względu na zainteresowania”. Z wywiadów pogłębionych z przedstawicielami kadry pedagogicznej, oraz doradcami zawodowymi wynika jednak, że wybór taki jest podejmowany bezrefleksyjnie. Zainteresowania są często przez uczniów rozumiane opacznie, ponieważ nie wiedzą oni, jakie wymagania wiążą się z kształceniem w danym zawodzie.

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

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

Dyrektorka szkoły

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

Doradczyni zawodowa

23



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

Pracodawca

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

Należałoby zacząć już od szkoły podstawowej, żeby uczniowie poznawali zawody. Później można wzbogacać program o wycieczki zawodoznawcze, żeby uczniowie mogli zweryfikować swoje wyobrażenia. Człowiek dowie się też o minusach, nie tylko plusach wybranej pracy. Będzie miał tego świadomość. [...] Włączamy rodziców, ale można powiedzieć, włączamy tych rodziców, którzy przyszli do szkoły, którzy się zainteresowali uczniem, bo do tych, którzy się nie interesują, nie mamy zupełnie najmniejszej szansy dotrzeć. Ale rzeczywiście w szkole zapowiadane są takie spotkania z doradcami zawodowymi organizowane specjalnie dla rodziców w tym celu, aby oni również dostrzegali problem u swojego dziecka, aby mu towarzyszyli w wyborze kierunku kształcenia.

Doradczyni zawodowa

Wielu nauczycieli obecnie kończy finansowane z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki studia podyplomowe w zakresie doradztwa zawodowego. Jest to sposób pozwalający dyrektorom zatrzymać w szkole kadre pedagogiczną, mimo spadającej liczby godzin lekcyjnych związanej z niższą demografią. Zdaniem regionalnej ekspertki z zakresu doradztwa zawodowego, nie jest to jednak dobre rozwiązanie. Do prowadzenia doradztwa zawodowo-edukacyjnego na wysokim poziomie potrzebne są nie tylko kwalifikacje potwierdzone dyplomem, lecz przede wszystkim doświadczenie i predyspozycje.

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

Tu jest jeden ważny element. Chodzi o to, żeby to był prawdziwy doradca spoza szkoły, żeby to nie było uzupełnienie godzin.

Doradczynie zawodowe

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

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

Przedstawiciel PUP

24

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

klucsu:

szkół przez IRP w
niu doradztwa
ego dla uczniów oraz w
ym przygotowaniu
do poruszania się po
y

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

Doradczyni zawodowa

Obszar: Kreowanie oferty edukacyjnej

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

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

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

Dyrektorzy szkół



Jak wynika z powyższych wypowiedzi, analizy prowadzone przez dyrektorów opierają się w znacznej mierze o ich intuicje co do makrotrendów w gospodarce lub bazują na podstawowych statystykach rynku pracy, takich jak stopa bezrobocia w województwie. Przebadani przedstawiciele kadry zarządzającej szkół zawodowych skarżyli się przede wszystkim na brak prognoz na temat zatrudnienia w skali regionalnej i lokalnej w perspektywie długookresowej co najmniej czteroletniej (to minimalny czas potrzebny do otwarcia kierunku i wykształcenia pierwszych absolwentów). W tym sensie rankingi zawodów nadwyżkowych i deficytowych publikowane przez urzędy pracy są niewystarczające.

Biuro pracy robi badania rynku pracy. Pracodawcy nie potrafią przewidzieć w perspektywie 3-4- letniej, im jest potrzebny już teraz, a cykl kształcenia operatora obrabiarek to jest trzy lata.

Przedstawiciel kadry zarządzającej

Powinno być profesjonalne badanie rynku, może być w urzędzie. Nie tylko badanie zawodów nadwyżkowych i deficytowych, bo to jest śmieszne. Na podstawie badań i tego co było wcześniej, bo oczywiście nie da się na 5 lat wprzód przewidzieć, czy będą te zakłady pracy. Jakież prognozy.

Przedstawicielka powiatowego urzędu pracy

Co ważne, na nieadekwatność oferty kształcenia szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy skarżą się również lokalni pracodawcy, którzy doświadczają problemów z rekrutacją odpowiednio wykwalifikowanej kadry. Wydaje się więc, że część dyrektorów decyzje o otwieraniu nowych kierunków podejmuje na podstawie popytu i zainteresowania uczniów, a nie potrzeb przedsiębiorstw w powiecie.

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

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

Przedstawiciele przedsiębiorstw

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

Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy

W podejmowaniu decyzji o otwieraniu nowych kierunków kształcenia kadra zarządzająca szkół jest dość osamotniona. Z urzędu pracy otrzymuje rankingi zawodów nadwyżkowych i deficytowych. Nie może liczyć na analizy planów zatrudnieniowych regionalnych pracodawców, ponieważ badania takie raczej nie są prowadzone w regionie¹⁰. Dyrektorom szkół pozostaje więc samodzielne badanie potrzeb przedsiębiorców współpracujących z placówką. Jak wynika z wypowiedzi pracodawców, kadra zarządzająca jednak rzadko

¹⁰ Godny rekomendacji wyjątek stanowią tutaj badania branży budowlanej realizowane przez Staropolską Izbę Przemysłowo-Handlową. Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach w 2010 roku również prowadził pilotażowe badania planowanych zmian kadrowych świętokrzyskich pracodawców.

konsultuje z nimi decyzje. Opiniowanie propozycji nowych kierunków kształcenia należy do kompetencji powiatowych rad zatrudnienia. Wydaje się jednak, że zdecydowana większość z nich wszystkie propozycje dyrektorów ocenia pozytywnie.

Oni to tylko dzielą środki z funduszu pracy na różne instrumenty i w 100% się przychylają do opinii dyrektorów szkół z danego powiatu, jeżeli chcą uruchomić nowe kierunki. Czasem nawet wbrew opinii PUP-u i braku perspektyw i ofert pracy, żeby nie blokować dyrektora. Powiatowa rada zatrudnienia zawsze daje pozytywną opinię.

Przedstawiciel organu prowadzącego



Odpowiedzialność za adekwatność nowego kierunku kształcenia do potrzeb rynku obecnie niemal w pełni spoczywa na dyrektorach szkół zawodowych. Ich rolą jest przeprowadzenie na własną rękę analiz oraz oszacowanie popytu na dany zawód wśród młodzieży. Zdarza się jednak, że kadra zarządzająca przy podejmowaniu tej bardzo istotnej decyzji zarówno dla rynku pracy, jak i przyszłych absolwentów bierze pod uwagę jedynie dostępność wyposażenia w

szkole i kwalifikacje kadry pedagogicznej. W takiej sytuacji nie można liczyć na to, że absolwenci tych kierunków odnajdą się na regionalnym rynku pracy.

Ja jestem pełna podziwu dla dyrektorów, którzy robią rekrutację, bo w oparciu o co oni to robią? Po pierwsze mają kadrę i muszą ją zabezpieczyć, dać godziny. Powiedzmy, że jest szkoła wyposażona do danych zawodów, choć bywają też inne sytuacje, że szkoła nie jest wyposażona i otwiera, bo jest na topie albo ma takiego nauczyciela. Natomiast z analizą rynku pracy to ma się nijak.

Przedstawicielka instytucji doskonalącej nauczycieli

Obszar: Współpraca szkoły z organem prowadzącym

Jak wynika z badań jakościowych prowadzonych z kadrami zarządzającą i otoczeniem szkół, rola dyrektora jest kluczowym czynnikiem sukcesu. Aby dana szkoła zawodowa włączyła się w tworzenie gospodarki opartej na wiedzy, przede wszystkim potrzebny jest dyrektor-menedżer, który będzie utrzymywał pogłębione kontakty z pracodawcami, dbał o jakość kadry pedagogicznej, a także monitorował lokalny rynek pracy i badał dostosowanie oferty kształcenia w szkole do jego potrzeb. Można więc oczekiwać, że przynajmniej w części tych obowiązków kadra zarządzająca szkół otrzyma wsparcie ze strony organu prowadzącego. Obszarem, w którym dyrektorzy wskazują szczególne potrzeby jest pozyskiwanie środków zewnętrznych. W części przebadanych placówek brakuje kompetentnej kadry, która mogłaby

wiadomości konieczności i kolnictwa zawodowego / kontekście wymagań na wiedzy oraz alizacji rozwijających się i województwa – co aktywność w sferze :kowych środków na wrodowych

skutecznie aplikować o środki i rozliczać otrzymane dotacje. Szkoły uciekają się do zlecania tych zadań firmom zewnętrznym, co rodzi dodatkowe koszty.

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

Przedstawiciel organu prowadzącego

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

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

Dyrektor szkoły

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

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

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

Przedstawiciel organu prowadzącego i kadry zarządzającej szkoły zawodowej

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

W każdej szkole powstał zespół, który realizuje projekty i tych projektów z reguły są dziesiątki. Zajmujemy drugie miejsce po powiecie kieleckim w ilości złożonych wniosków. Dzisiaj, o ile pamiętam, 14 czy 16 chyba

28

projektów w tej chwili leci z Kapitału Ludzkiego i jeszcze z programów takich standardowo – Comenius, Socrates, które były jeszcze przedakcesyjne. Ale ja tego pilnuję między innymi. Udało mi się naczelnika Wydziału Edukacji przekonać, że takie zespoły muszą powstać, że ja realizuję twarde projekty, pozyskuję środki zewnętrzne na to, żeby te szkoły wyglądały, żeby było zaplecze, „a ty, gościu, dbaj o to, żeby nauczyciele włączyli się”.

Przedstawiciel organu prowadzącego

Organ prowadzący jako inicjator efektywnej współpracy

Drugim ważnym obszarem, w który organy prowadzące mogłyby być bardziej zaangażowane pod względem włączania szkolnictwa zawodowego w gospodarkę opartą na wiedzy, jest moderowanie współpracy między poszczególnymi podmiotami. Organ prowadzący powinien objąć rolę pośrednika pomiędzy szkołami, instytucjami rynku pracy oraz pracodawcami, który inicjowałby kontakty i dbał o dobry przepływ informacji. Szczególnie istotna jest rola organu prowadzącego dla szkół, których dyrektorzy mają niskie kompetencje menedżerskie i nie wychodzą z inicjatywą do jednostek badawczo-rozwojowych, instytucji rynku pracy czy pracodawców.

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

Przedstawiciel organu prowadzącego

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

Przedstawiciel przedsiębiorstwa

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

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

Przedstawicielka powiatowego urzędu pracy

Obszar: System zarządzania szkolnictwem zawodowym GOW

Skala powiatu nie wystarcza jednak do realizacji niektórych przedsięwzięć związanych z podnoszeniem potencjału szkolnictwa zawodowego w regionie. Do włączania go w gospodarkę opartą na wiedzy potrzebna jest szersza perspektywa, na przykład w sytuacji podejmowania decyzji o otwieraniu nowych kierunków kształcenia w innowacyjnych branżach województwa. Ważne jest także kształtowanie strategii edukacyjnych na poziomie szerszym niż skala powiatu.

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

Przedstawiciel organu prowadzącego

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

Dyrektor szkoły

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

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

Przedstawicielka urzędu pracy

System
wym w
wiedzy
który –
agnozie
złędniac
nia i
cyjnych
pierając
centrów
tańcenia
wiedzy

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

Przedstawicielka organu prowadzącego

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



Dyrektorka szkoły

Ważnym zadaniem z poziomu regionalnego (por. Rekomendacja 2) byłaby także promocja szkolnictwa zawodowego w regionie i publikowanie wiarygodnych informacji na temat oferty kształcenia szkół w innowacyjnych branżach województwa, osiągnięć uczniów i nauczycieli oraz dobrych praktyk.

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

esu:

**na poziomie
n akcji informacyjnej,
i wizerunkowej,
na światy: szkolnictwa
i innowacyjnych
województwa**

Przedstawicielka organu prowadzącego

3. Rekomendacje

Poziom regionu

Lp.	Treść rekomendacji	Adresat/ci rekomendacji	Wnioski ogólne	Szczegółowe zalecenia realizacyjne dla adresata/ów, w tym propozycje inicjatyw	Priorytet zastosowania w kontekście perspektyw budowy GOW w regionie	Źródło finansowania działań związanych z wdrażaniem rekomendacji
1	Prowadzenie systematycznych, powtarzalnych badań potrzeb regionalnego rynku pracy pod kątem szkolnictwa zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem prognoz	Wojewódzki Urząd Pracy w Kielcach – Obserwatorium Rynku Pracy	Wprowadzenie systemu zarządzania szkolnictwem zawodowym w kontekście GOW na poziomie województwa wymaga dysponowania systematycznie aktualizowanymi diagnozami i prognozami potrzeb rynku pracy, uwzględniającymi zróżnicowanie branżowe (nacisk na sytuację branż stanowiących innowacyjne specjalizacje	Rozszerzenie obszaru działalności Obserwatorium Rynku Pracy WUP w Kielcach (funkcjonującego w Wydziale Badań i Analiz Rynku Pracy). Wśród zadań Obserwatorium znajduje się m.in. „diagnozowanie we współpracy z właściwymi organami oświatowymi, szkołami i szkołami wyższymi potrzeb rynku pracy w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego”, należy rozszerzyć je o prowadzenie cyklicznych badań prognostycznych, informujących o zapotrzebowaniu na kwalifikacje w perspektywie kilkuletniej. Rolą Obserwatorium powinno być wyznaczanie tematów badań (warto opracować plan	wysoki	POKL, Priorytet VI, Poddziałanie 6.1.2, typ projektu: <i>prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań i analiz sytuacji na regionalnym i lokalnym rynku pracy (w tym w ramach regionalnych obserwatoriów rynku pracy);</i> Priorytet VIII,

			regionu) i subregionalne.	<p>badawczy na najbliższe lata), natomiast ich realizację można zlecać firmom zewnętrznym, finansując ją z funduszy zewnętrznych. Badania własne należy uzupełniać systematyczną analizą danych zastanych (z poziomu regionalnego, krajowego i europejskiego).</p> <p>Działania Obserwatorium należy skoordynować z działalnością Obserwatorium Rozwoju Regionalnego (funkcjonującego w ramach Departamentu Polityki Regionalnej Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego).</p> <p>W dłuższej perspektywie czasowej zadanie opracowywania diagnoz i prognoz może przejść wojewódzkie Centrum Informacji Edukacyjno-Zawodowej, które zgodnie z projektem MEN ma od 2016 r. powstać w każdym województwie, a wśród zadań mieć: „analizowanie, na ile specjalistyczna oferta</p>		Poddziałanie 8.1.4. Przewidywanie zmiany gospodarczej
--	--	--	---------------------------	---	--	---

				edukacyjna odpowiada potrzebom regionu” ¹¹ .		
2	Powołania zespołu programującego (koordynującego) system szkolnictwa zawodowego w kontekście wymagań gospodarki opartej na wiedzy w województwie świętokrzyskim	Inicjator – Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego	W systemie zarządzania szkolnictwem zawodowym w kontekście GOW niezbędny jest podmiot koordynujący. Jego zadaniem powinno być analizowanie opracowywanych diagnoz i prognoz oraz formułowanie w oparciu o nie wytycznych i rekomendacji, służących wzmocnieniu roli szkolnictwa zawodowego dla budowy gospodarki opartej na wiedzy w województwie świętokrzyskim.	Powołanie Rady Szkolnictwa Zawodowego, w skład której wchodzić będą przedstawiciele m.in.: - Urzędu Marszałkowskiego Województwa Świętokrzyskiego (Biuro Innowacji, Departament Promocji, Edukacji, Kultury, Sportu i Turystyki – Oddział Edukacji i Nauki); - Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach; - Kuratorium Oświaty w Kielcach; - Świętokrzyskiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli; - Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia; - Świętokrzyskiego Biura Rozwoju Regionalnego; - instytucji reprezentujących pracodawców; - szkół wyższych; - kluczowych pracodawców; - zewnętrznych ekspertów do spraw	wysoki	Budżet Województwa Świętokrzyskiego (obsługa sekretariatu Rady, koszty organizacji spotkań Rady)

¹¹ Uzasadnienie do projektu ustawy o systemie oświaty oraz zmianie niektórych innych ustaw, s. 23–24, <http://bip.men.gov.pl/images/stories/NZ/projekt/uzasadnienie.pdf>, dostęp 17.10.2011 r.

				<p>szkolnictwa zawodowego; wraz z organizacją sekretariatu Rady.</p> <p>Inną formułą może być powołanie partnerstwa wyżej wymienionych instytucji. Ważne jest przede wszystkim, by wytyczne Rady miały moc oddziaływania na decyzje władz województwa.</p> <p>Zadaniem Rady powinno być wyznaczanie kierunków rozwoju systemu kształcenia zawodowego w województwie. Powinna także inicjować kampanie dotyczące kształcenia zawodowego na poziomie regionalnym, np. związane z promocją i wizerunkiem szkolnictwa. W celu zapewnienia środków na postulowane przez Radę działania, do jej zadań powinno należeć także formułowanie wytycznych i rekomendacji do strategii wdrażania priorytetów PO KL oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Świętokrzyskiego.</p> <p>Wsparciem dla Rady powinny być zespoły branżowe, w skład których wchodziłyby m.in. przedstawiciele kadry zarządzającej szkół kształcących w kierunkach odpowiadających</p>		
--	--	--	--	---	--	--

				danej branży oraz pracodawców. Oprócz dostarczania informacji Radzie, funkcją zespołów byłoby również tworzenie płaszczyzny wymiany informacji i nawiązywania współpracy w ramach poszczególnych branż.		
3	Opracowanie regionalnego planu modernizacji sieci kształcenia zawodowego w województwie świętokrzyskim w kontekście wymagań gospodarki opartej na wiedzy	Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego – Departament Promocji, Edukacji, Kultury, Sportu i Turystyki	Zarządzanie siecią kształcenia zawodowego na poziomie regionalnym w kontekście wymagań gospodarki opartej na wiedzy wymaga dokumentu wyznaczającego kierunek i założenia rozwoju tej sieci.	Regionalny plan modernizacji sieci kształcenia zawodowego powinien być opracowany przy udziale pełnej reprezentacji środowiska edukacji zawodowej (w tym przedstawicieli organów prowadzących i kadry zarządzającej szkół), z uwzględnieniem wytycznych sformułowanych przez Radę Szkolnictwa Zawodowego. Powinien zawierać następujące elementy: <ul style="list-style-type: none"> - inwentaryzację zasobów technodydaktycznych szkół zawodowych i placówek prowadzących kształcenie zawodowe w kontekście wymagań GOW, wraz z oceną potencjału jakościowego szkół - ustalenie założeń polityki modernizacji sieci kształcenia zawodowego wraz z założeniami polityki finansowania 	wysoki	Budżet Województwa Świętokrzyskiego

				<p>postulowanych zmian (możliwe są różne podejścia do wyznaczania kierunków rozwoju szkolnictwa zawodowego w regionie: od centralnego, odgórnego wyznaczanie obszarów i ośrodków specjalizacji, wykorzystujących potencjał lokalny do nacisku na wzmacnianie własnej bazy szkół).</p> <p>Plan mógłby również kodyfikować standardy kształcenia zawodowego w regionie, które w przyszłości będą mogły być wykorzystywane przez Regionalny Ośrodek Jakości Edukacji do przy prowadzeniu ewaluacji placówek¹².</p>		
--	--	--	--	--	--	--

¹² Regionalne Ośrodki Jakości Edukacji to nowy typ instytucji, wprowadzany przez MEN w każdym z województw, wśród zadań mają one mieć przeprowadzanie ewaluacji i kontroli zewnętrznej w szkołach i placówkach. Przepisy dotyczące ich powstania mają wejść w życie z dniem 1 września 2012 r.

Poziom powiatu

Lp.	Treść rekomendacji	Adresat/ci rekomendacji	Wnioski ogólne	Szczegółowe zalecenia realizacyjne dla adresata/ów, w tym propozycje inicjatywy	Priorytet zastosowania w kontekście perspektyw budowy GOW w regionie	Źródło finansowania działań związanych z wdrażaniem rekomendacji
4	Usprawnienie współpracy organów prowadzących i szkół zawodowych (z wykorzystaniem dobrych praktyk z terenu województwa)	Starostwa Powiatowe, Urząd Miasta Kielce	Jak wynika z badań, wsparcie, jakiego ograny prowadzące udzielają podległym im szkołom zawodowym, charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem w ramach województwa świętokrzyskiego. W trakcie badań zidentyfikowano pozytywne przykłady: powiat staszowski ¹³ i ostrowiecki. Organy prowadzące z innych powiatów powinny	Przede wszystkim, organy prowadzące muszą być świadome związku między efektywnym i adekwatnym szkolnictwem zawodowym a sytuacją gospodarczą powiatu (w tym poziomem bezrobocia). Obszary, w ramach których organy prowadzące powinny zintensyfikować działania , to: - wspieranie szkół w zakresie pozyskiwania funduszy na unowocześnianie bazy szkół zawodowych (środki z rezerwy MEN ¹⁴ , fundusze zewnętrzne) i podnoszenie jakości nauczania (fundusze zewnętrzne m.in. na dodatkowe kursy i zajęcia dla uczniów, doskonalenie zawodowe dla nauczycieli); możliwe są dwa modele takiego wspierania:	wysoki	Rekomendacja nie generuje dodatkowych wydatków

¹³ Współpraca w ramach powiatu została opisana w rozdziale Dobre praktyki.

¹⁴ 0,6 % rezerwy części oświatowej subwencji ogólnej.

			<p>usprawnić swe działania, korzystając z tych dobrych praktyk.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • pierwszy – aktywne wsparcie: <ul style="list-style-type: none"> - przekazywanie szkołom informacji o możliwościach finansowania (w formie regularnych spotkań z przedstawicielami szkół lub informacji mailowej); - zarządzanie pozyskiwaniem funduszy (koordynacja aktywności szkół w tym kierunku); - pomoc szkołom w przygotowaniu wniosków o dofinansowanie. • drugi – podział ról: <ul style="list-style-type: none"> - środki na projekty „twarde” pozyskiwane przez organ prowadzący; - projekty „miękkie” przygotowywane przez szkoły (przy wsparciu i koordynacji organu prowadzącego). - promocja i dbanie o wizerunek szkolnictwa zawodowego (m.in. organizacja imprez prezentujących dokonania uczniów, np. pokaz mody w szkole włókienniczej); adresatami tych działań powinni być zarówno uczniowie kończący gimnazjum, ich rodzice oraz uczniowie szkół zawodowych, jak i lokalni 		
--	--	--	---	---	--	--

				<p>pracodawcy;</p> <ul style="list-style-type: none"> - tworzenie płaszczyzny współpracy między szkołami zawodowymi funkcjonującymi w danym powiecie a lokalnymi pracodawcami (inicjowanie pojedynczych kontaktów, a także spotkań trójstronnych – więcej w Rekomendacji nr 5); - położenie szczególnej wagi na proces rekrutacji dyrektorów szkół zawodowych (weryfikacja w praktyce ich kompetencji menedżerskich – wprowadzenie elementów <i>assessment centre</i> do rekrutacji) oraz ewaluacji ich pracy. 		
5	Regularne spotkania trójstronne z udziałem dyrektorów szkół, przedstawicieli pracodawców oraz organu prowadzącego	Starostwa Powiatowe, Urząd Miasta Kielce	Na poziomie powiatowym brakuje płaszczyzny wymiany informacji i współpracy między szkołami zawodowymi a pracodawcami. W wyniku tego często zdarza się, że szkoły nie są świadome bieżących i przyszłych potrzeb pracodawców, a	<p>Inicjatorem trójstronnych spotkań, prowadzonych w obrębie powiatu, powinien być organ prowadzący wraz z Powiatowym Urzędem Pracy. Podczas cyklicznych spotkań (odbywających się co najmniej raz do roku, przed ostateczną decyzją o ofercie edukacyjnej szkół zawodowych na kolejny rok szkolny) poruszane powinny być m.in. następujące tematy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - potrzeby pracodawców w zakresie kwalifikacji pracowników (w tym w miarę 	wysoki	Budżet powiatu (pokrycie kosztów organizacyjnych spotkań)

			<p>pracodawcy nie orientują się w specyfice i ofercie edukacyjnej szkół w ich otoczeniu. Nie mają także świadomości i wiedzy, jakie korzyści mogą płynąć ze współpracy ze szkołami.</p>	<p>możliwości w perspektywie kilkuletniej);</p> <ul style="list-style-type: none"> - możliwości szkół zawodowych w zakresie zaspokojenia tych potrzeb; - możliwości współpracy szkół i pracodawców – wspólne ustalenie standardów współpracy oraz systemu zachęt dla pracodawców (m.in. elementy reklamy dla pracodawców, np. banner na budynku szkoły lub na stronie internetowej; wykorzystanie współpracy ze szkołą jako elementu kreowania strategii społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR – <i>corporate social responsibility</i>); wymiana usług, np. kurs wyposażający w kwalifikacje pedagogiczne w zamian za umożliwienie nauczycielom odbycia stażu w przedsiębiorstwie, możliwość korzystania z infrastruktury sportowej szkół przez pracowników firm); <p>Efektom spotkań powinny być również rekomendacje do powiatowych programów w zakresie szkolnictwa zawodowego (zob. Rekomendacja nr 6).</p>		
6	Opracowanie powiatowych	Starostwa Powiatowe,	W powiatach brakuje zintegrowanej,	Powiatowe programy w zakresie szkolnictwa zawodowego powinny być zintegrowane z	średni	Budżet powiatu

	programów w zakresie szkolnictwa zawodowego	Urząd Miasta Kielce – wydziały odpowiedzialne za szkolnictwo ponadgimnazjalne	skoordynowanej polityki w zakresie szkolnictwa zawodowego, co prowadzi np. do zaobserwowanej podczas badań sytuacji, gdzie kilka szkół zawodowych w jednym roku szkolnym otwiera ten sam kierunek kształcenia uznany za popularny. Potrzebne jest zaprogramowanie rozwoju w formie regularnie aktualizowanych i weryfikowanych w oparciu o zmieniające się otoczenie powiatowych programów w zakresie szkolnictwa zawodowego.	regionalnym planem modernizacji sieci kształcenia zawodowego (także w zakresie struktury i logiki dokumentu). Powinny uwzględniać także rekomendacje i wytyczne sformułowane podczas spotkań trójstronnych na poziomie powiatowym. Powiatowa Strategia powinna kształtować ofertę edukacyjną szkół zawodowych w perspektywie krótko- i średniookresowej, a także wyznaczać priorytety lokalnego szkolnictwa zawodowego w kontekście gospodarki opartej na wiedzy (z uwzględnieniem specyfiki branż innowacyjnych dla regionu oraz możliwości szkół) oraz projekty flagowe.		
7	Utworzenie Powiatowych Centrów Doradztwa Zawodowego i	Starostwa Powiatowe, Urząd Miasta Kielce	W badaniu mocno podkreślano niewystarczający dostęp uczniów z województwa	Powiatowe Centra Doradztwa Zawodowego i Edukacyjnego powinny wspierać szkoły w realizacji zadań związanych z doradztwem zawodowym i edukacyjnym oraz	wysoki	Budżet powiatu (wydatki związane ze zorganizowaniem

	Edukacyjnego		<p>świętokrzyskiego (przede wszystkich gimnazjalistów, ale również uczniów szkół ponadgimnazjalnych) do doradztwa zawodowego i edukacyjnego. Z drugiej strony, trudno oczekiwać, by każda placówka zatrudniła zewnętrznego doradcę zawodowego na pełny etat, a zdaniem profesjonalnych doradców zawodowych, nauczyciele (pomimo ukończonych kursów i szkoleń) nie posiadają niezbędnych kompetencji, aby efektywnie prowadzić proces doradczy. Kompleksowe rozwiązanie, jakim jest Powiatowe Centrum Doradztwa Zawodowego</p>	<p>kształtowaniem postaw przedsiębiorczych u uczniów gimnazjów oraz szkół ponadgimnazjalnych. W tym celu, podejmować powinny następujące działania:</p> <ul style="list-style-type: none"> - doradztwo indywidualne dla uczniów w zakresie diagnozy predyspozycji zawodowych oraz planowania ścieżki edukacyjno-zawodowej; - doradztwo indywidualne i grupowe (warsztaty) dla uczniów w zakresie edukacji ekonomicznej oraz poszukiwania pracy (przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, symulacje rozmów kwalifikacyjnych itp.); - organizacja konkursów tematycznych, wycieczek zawodoznawczych . <p>Centra powinny również angażować w swoją działalność lokalnych pracodawców. W dłuższej perspektywie, Powiatowe Centra Doradztwa Zawodowego będą mogły stanowić załączki Centrów Rozwoju Edukacji , które powiaty będą miały obowiązek tworzyć od 2016 r. (zgodnie z założeniami MEN, do zadań nowej instytucji należeć będzie m.in. udzielanie pomocy psychologiczno-pedagogicznej uczniom i</p>	<p>nowej instytucji; środki na funkcjonowanie placówki – subwencja oświatowa)</p>
--	--------------	--	---	---	---

			i Edukacyjnego gwarantuje, że wszyscy uczniowie z terenu danego powiatu będą mieli dostęp do profesjonalnie prowadzonego doradztwa zawodowego i edukacyjnego przy stosunkowo niewielkich kosztach.	rodzicom). Dlatego też, warto od razu zaangażować w tworzenie Powiatowych Centrów Doradztwa Zawodowego i Edukacyjnego poradnie psychologiczno-pedagogiczne, na bazie których w przyszłości powstawać mają Centra Rozwoju Edukacji ¹⁵ . Powiatowe Centra mogą również współpracować z instytucjami rynku pracy, m.in. Powiatowymi Urzędami Pracy i Ochotniczymi Hufcami Pracy (funkcjonującymi w ich ramach Centrami Edukacji Pracy Młodzieży oraz Mobilnymi Centrami Informacji Zawodowej).		
8	Utworzenie Centrum Kształcenia Praktycznego w Kielcach	miasto Kielce	Przedstawiciele środowiska edukacji zawodowej w Kielcach zgodnie zgłaszają potrzebę utworzenia w mieście Centrum Kształcenia Praktycznego. Kielce są jednym z nielicznych miast wojewódzkim w Polsce,	Proces tworzenia kieleckiego Centrum Kształcenia Praktycznego powinien rozpocząć się od inwentaryzacji zasobów dostępnych w kieleckich placówkach kształcenia zawodowego (sprzęt technodydaktyczny dostępny w pracowniach i warsztatach szkolnych, ale także analiza kwalifikacji kadry kształcenia praktycznego), które stanowiąc będą bazę dla CKP. Należy również zidentyfikować doświadczenie i	średni	Budżet miasta Kielce (w tym środki na funkcjonowanie placówki – subwencja oświatowa); Regionalny Program Operacyjny

¹⁵ Uzasadnienie do projektu ustawy o systemie oświaty oraz zmianie niektórych innych ustaw, s. 23-24, <http://bip.men.gov.pl/images/stories/NZ/projekt/uzasadnienie.pdf>, dostęp 19.10.2011 r.

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

			które nie posiada takiej placówki.	dobre praktyki w tworzeniu i funkcjonowaniu CKP, zarówno krajowe, jak i zagraniczne. Następnie, należy wybrać osobę odpowiedzialną za utworzenie CKP w Kielcach i opracować całościową koncepcję organizacji CKP (m.in. wybór lokalizacji, oferty kształcenia, procedura uzupełnienia braków w wyposażeniu i kadrze, określenie zasad finansowania, opracowanie projektu statutu).		Województwa Świętokrzyskiego
--	--	--	------------------------------------	--	--	------------------------------

Poziom szkoły

Lp.	Treść rekomendacji	Adresat/ci rekomendacji	Wnioski ogólne	Szczegółowe zalecenia realizacyjne dla adresata/ów, w tym propozycje inicjatyw	Priorytet zastosowania w kontekście perspektyw budowy GOW w regionie	Źródło finansowania działań związanych z wdrażaniem rekomendacji
9	Rozwijanie kompetencji menedżerskich kadry zarządzającej szkołami zawodowymi	Świętokrzyskie Biuro Rozwoju Regionalnego (zapis w Planie Działania POKL w zakresie ogłoszenia odpowiedniego konkursu)	Rozwinięte kompetencje menedżerskie kadry zarządzającej są warunkiem koniecznym sukcesu szkoły. W badaniu wskazywali na to przedstawiciele różnych środowisk (pracodawcy, przedstawiciele Powiatowych Rad Zatrudnienia i organizacji reprezentujących przedsiębiorców). Podejście menedżerskie nie jest jednak póki co standardem w polskich szkołach.	Projekt Świętokrzyska Akademia Menedżera Szkoły, w ramach którego realizowane będą: <ul style="list-style-type: none"> - warsztaty i szkolenia dla przedstawicieli kadry zarządzającej szkół zawodowych z zakresu m.in. prowadzenia profesjonalnej polityki zarządzania personelem (system zarządzania przez cele, systemy motywowania pracowników itd.), budowania pozytywnego wizerunku szkoły na zewnątrz, pozyskiwania funduszy zewnętrznych; - seminaria tematyczne dla dyrektorów szkół zawodowych umożliwiające wymianę doświadczeń z obszaru zarządzania placówką edukacyjną, na których prezentowane byłyby także przykłady dobrych praktyk, rozwiązań, 	wysoki	POKL, Priorytet IX, Działanie 9.4, typ projektu: <i>studia podyplomowe i kursy doskonalące dla nauczycieli i pracowników administracji oświatowej w zakresie organizacji, zarządzania, finansowania oraz monitoringu działalności oświatowej</i>

				projektów.		
10	Opracowanie przez dyrektorów szkół zawodowych wewnętrznych systemów motywacyjnych	Kadra zarządzająca szkół zawodowych	W szkołach zawodowych nie prowadzi się profesjonalnej polityki zarządzania zasobami kadrowymi. Przykładowo, wszyscy nauczyciele są traktowani (i wynagradzani) w zbliżony sposób, niezależnie od efektów pracy, stosowanych metod dydaktycznych i wysiłku wkładanego w doskonalenie zawodowe.	Wewnętrzny system motywowania nauczycieli uwzględniający zapisy Karty Nauczyciela i odpowiednie rozporządzenia powinien zawierać m.in. następujące elementy: <ul style="list-style-type: none"> - zasady oceny efektów pracy nauczycieli, standardy tych ocen; - reguły systemu motywacyjnego; - zasady planowania i wspierania rozwoju zawodowego nauczycieli. 	średni	Rekomendacja nie generuje dodatkowych wydatków (wprowadzenie w ramach wynagrodzenia kadry zarządzającej)
11	Prowadzenie przez kadrę zarządzającą szkół zawodowych bliższej współpracy z lokalnymi pracodawcami	Kadra zarządzająca szkół zawodowych, kierownicy praktycznej nauki zawodu, nauczyciele przedmiotów	Bliska, stała współpraca szkół zawodowych z lokalnymi pracodawcami jest warunkiem koniecznym do zapewnienia wysokiej jakości i adekwatności kształcenia zawodowego. Jednakże, obecnie	Zasady i formy współpracy powinny być wypracowywane na bazie ustaleń ze spotkań trójstronnych na poziomie powiatowym (zob. Rekomendacja nr 5). Należy uwzględnić m.in. następujące elementy: <ul style="list-style-type: none"> - inicjatywa współpracy powinna wychodzić przede wszystkim ze strony szkół. Pośredniczyć w kontaktach mogą również organizacje reprezentujące 	wysoki	Budżet szkoły; POKL, Priorytet IX, Działanie 9.2, typ projektu: <i>programy rozwojowe szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie</i>

		zawodowych	współpraca ta – o ile nie wynika z kontaktów nieformalnych – często ogranicza się do niezbędnego minimum.	<p>przedsiębiorców (w tym branżowe) i organy prowadzące;</p> <ul style="list-style-type: none"> - na wstępie należy zdefiniować wzajemne oczekiwania, a także wyznaczyć po obu stronach osoby odpowiedzialne za kontakty oraz wypracować harmonogram takich kontaktów; - następnie należy wspólnie dobrać formy i wypracować zasady współpracy, wraz z określeniem katalogu korzyści dla pracodawców (zob. Rekomendacja nr 5). Wśród korzyści warto umieścić możliwość wpływu na programy nauczania w ramach profili kształcenia interesujących dla pracodawców (co umożliwi oddziaływanie na przygotowanie zawodowe przyszłych pracowników). - współpraca powinna być poddawana okresowej ewaluacji. <p>Przykładowo, bliska współpraca w zakresie organizacji praktyk zawodowych powinna obejmować:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wspólne zaplanowanie harmonogramu praktyk z odpowiednim wyprzedzeniem – tak, by w jak najmniejszym stopniu 	<p>zawodowe ukierunkowane na zmniejszanie dysproporcji w osiągnięciach uczniów w trakcie procesu kształcenia oraz podnoszenie jakości procesu kształcenia w szczególności obejmujące:</p> <ul style="list-style-type: none"> - współpracę szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe z pracodawcami i instytucjami rynku pracy służącą podnoszeniu kwalifikacji zawodowych uczniów jako przyszłych absolwentów i
--	--	------------	---	--	---

				<p>obciążały pracodawcę;</p> <ul style="list-style-type: none"> - organizowanie z wyprzedzeniem spotkań, w których powinny uczestniczyć wszystkie osoby mające kontakt z praktykantami (kierownik praktycznej nauki zawodu, nauczyciele zawodu, przedstawiciele pracodawcy), podczas których należy ustalić zakres wzajemnych oczekiwań i powinności (w tym program praktyk) wraz z zasadami weryfikacji pracy uczniów oraz obustronnej ewaluacji przebiegu praktyk. Pracodawcy powinni również mieć możliwość sprawdzenia z wyprzedzeniem umiejętności przyszłych praktykantów i określenia luk koniecznych do uzupełnienia przed przystąpieniem do praktyk. - stworzenie przez pracodawcę warunków, by uczniowie mogli nie tylko obserwować pracowników przy pracy, ale także zweryfikować posiadane umiejętności, ćwicząc na sprzęcie, którego znajomość wymagana jest na etapie rekrutacji (praktyki nie tylko obserwacyjne, ale i uczestniczące); 	<p><i>wzmocnieniu ich zdolności zatrudnienia (w tym zwłaszcza w zakresie praktycznych form nauczania – staże i praktyki)</i></p>
--	--	--	--	--	--

				- oddelegowanie przez pracodawcę osób z zapalem dydaktycznym do opieki nad praktykantami i ograniczenie na czas praktyk ich codziennych obowiązków (osoba taka powinna mieć możliwość uzyskania wsparcia w zakresie metodyki nauczania od nauczycieli zawodu).		
12	Obowiązkowe okresowe doskonalenie zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych	Kadra zarządzająca szkołami zawodowymi, nauczyciele przedmiotów zawodowych, instytucje zajmujące się doskonaleniem nauczycieli (m.in. Świętokrzyskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli)	Niezbędne jest stałe dostosowywanie kompetencji kadry prowadzącej kształcenie zawodowe do zmian zachodzących w nowoczesnej gospodarce (w szczególności w branżach uznanych za innowacyjne specjalizacje województwa świętokrzyskiego). Nie wszyscy nauczyciele są jednak w równym stopniu skłonni podnosić swoje kwalifikacje.	Nauczyciele przedmiotów zawodowych muszą mieć obowiązek okresowego podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Należy zapewnić go np. poprzez zapis w statucie szkoły, zgodnie z którym nauczyciele muszą regularnie (co najmniej raz na 3 lata) przedstawiać kadrze zarządzającej szkołą zawodową dokument potwierdzający realizację określonej liczby godzin doskonalenia zawodowego. Instrumentem nagradzania nauczycieli szczególnie aktywnych na tym polu może być przyznawanie im ponadwymiarowych godzin lekcyjnych, co daje możliwość wyższych zarobków. W kontekście podnoszenia kwalifikacji przez nauczycieli przedmiotów zawodowych niezbędna jest również weryfikacja	wysoki	Budżet szkoły – 1% planowanych rocznych środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe dla nauczycieli (zgodnie z Art. 70a Karty Nauczyciela); POKL, Priorytet IX, Poddziałanie 9.4, typ projektu: <i>studia podyplomowe, kursy i szkolenia oraz inne formy podwyższania kwalifikacji pracowników</i>

				<p>wdrażania przez nich nowo nabytej wiedzy i umiejętności w pracy z uczniami. Może ona być prowadzona w postaci ewaluacji na 3 poziomach: samooceny nauczyciela (opis sytuacji dydaktycznych, w ramach których przekazuje nowe treści), oceny uczniów oraz wyników egzaminów zewnętrznych potwierdzających poszczególne kwalifikacje w zawodzie (zgodnie z założeniami MEN¹⁶).</p> <p>Jako najcenniejszą formę podnoszenia kwalifikacji przez nauczycieli przedmiotów zawodowych należy wskazać staże i kursy prowadzone w przedsiębiorstwach. Ważne są również specjalistyczne kursy i szkolenia (doskonalące i kwalifikacyjne), w szczególności prowadzone przez instytucje naukowe (należy pogłębiać współpracę szkół zawodowych przede wszystkim z Politechniką Świętokrzyską) i badawczo-rozwojowe oraz realizowane w ramach programów wymiany międzynarodowej. Co istotne, formy te można finansować z</p>	<p><i>placówek kształcenia ustawicznego, praktycznego i doskonalenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu</i></p> <p>Program Comenius w ramach Programu „Uczenie się przez całe życie” – projekt „Mobilność szkolnej kadry edukacyjnej”</p>
--	--	--	--	--	--

¹⁶ Uzasadnienie do projektu ustawy o systemie oświaty oraz zmianie niektórych innych ustaw, s. 81–82, <http://bip.men.gov.pl/images/stories/NZ/projekt/uzasadnienie.pdf>, dostęp 19.10.2011 r.

				funduszy zewnętrznych.		
13	Modernizacja programów nauczania przedmiotów zawodowych (ze szczególnym uwzględnieniem kierunków nauczania powiązanych ze specjalizacjami innowacyjnymi) oraz udostępnienie ich do użytkowania i modyfikacji na licencji Creative Commons	Nauczyciele przedmiotów zawodowych; instytucje zajmujące się doskonaleniem nauczycieli (m.in. Świętokrzyskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli)	W związku z wprowadzeniem w roku szkolnym 2012/13 nowych podstaw programowych, konieczne jest opracowanie nowych programów nauczania. Dla przedmiotów ogólnych publikować je będą wydawnictwa wraz z podręcznikami. Nauczyciele wskazują natomiast na brak dobrych podręczników do nauczania przedmiotów zawodowych.	Wybrani aktywni doświadczeni nauczyciele o wysokich kompetencjach z poszczególnych kierunków kształcenia z terenu województwa powinni w zespołach opracować nowe programy nauczania dla poszczególnych kwalifikacji w ramach zawodu, uwzględniające najnowszą wiedzę z danej dziedziny, zgodnie z wymaganiami gospodarki opartej na wiedzy. Ponadto, w programach nauczania dla poszczególnych typów kierunków (jak np. kierunki mechaniczne, budowlane czy medyczne) warto wyodrębnić wspólne dla nich moduły ogólnozawodowe, co w przyszłości ułatwi absolwentom nabywanie kwalifikacji w zawodach pokrewnych. Koordynację tego procesu warto powierzyć Świętokrzyskiemu Centrum Doskonalenia Nauczycieli (lub innej instytucji doskonalenia nauczycieli). Jak wskazuje zidentyfikowana w ramach badania dobra praktyka, rolę tę może również przejąć Politechnika Świętokrzyska lub inna szkoła wyższa – w ramach projektu Politechniki,	wysoki	Budżet szkoły; POKL, Priorytet IX, Działanie 9.2, typ projektu: <i>programy rozwojowe szkół i placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe ukierunkowane na zmniejszanie dysproporcji w osiągnięciach uczniów w trakcie procesu kształcenia oraz podnoszenie jakości procesu kształcenia w szczególności obejmujące:</i> - modernizację oferty kształcenia zawodowego i

				<p>zmodyfikowano programy nauczania w branżach: mechaniczno-mechatronicznej, budowlanej i informatyczno-elektronicznej – (zob. rozdział Dobre praktyki). W miarę możliwości, w tworzenie programów nauczania należy również włączać pracodawców z danej branży.</p> <p>Ważnym elementem proponowanego rozwiązania jest udostępnienie opracowanych programów nauczania w Internecie na licencji <i>Creative Commons</i>¹⁷. Dzięki temu będą dostępne dla wszystkich nauczycieli i będą mogły być uzupełniane i modyfikowane w zależności od potrzeb (np. uwzględniając specyfikę lokalnych przedsiębiorstw), zgodnie z ideą Otwartych Zasobów Edukacyjnych¹⁸. Wsparciem dla nauczycieli w korzystaniu z otwartych zasobów wiedzy (co dla części z nich może być zagadnieniem nowym) może być np. oferowany przez Centrum e-Learningu</p>	<p><i>dostosowanie jej do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy (wprowadzanie nowych kierunków, modyfikacja programów nauczania na kierunkach istniejących)</i></p> <p>POKL, Priorytet IX, Projekty Innowacyjne, temat: <i>Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego i</i></p>
--	--	--	--	---	--

¹⁷ Jej najczęściej stosowana wersja - Uznanie autorstwa – pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie pod warunkiem oznaczenia autorstwa. Więcej informacji na stronie: <http://creativecommons.pl/poznaj-licencje-creative-commons/>, dostęp 24.10.2011 r.

¹⁸ Otwarte Zasoby Edukacyjne definiowane są najczęściej jako te materiały, które są publicznie dostępne w internecie (bez kontroli dostępu), opublikowane wraz z prawem do dalszego ich wykorzystania (zalecane jest stosowanie tzw. wolnych licencji) i rozwijane w otwarty sposób z możliwością udziału beneficjentów w procesie redakcyjnym, <http://koed.org.pl/otwartaedukacja/co-to-jest/>, dostęp 24.10.2011 r.

				<p>Akademii Górniczo-Hutniczej otwarty kurs e-learningowy „Open Access – Otwarta Nauka”¹⁹.</p> <p>Dodatkową korzyścią płynącą z proponowanego rozwiązania jest wspieranie współpracy – networkingu (usieciowienia) nauczycieli z danej dziedziny, nie tylko w ramach województwa, ale również poprzez włączenie ich w światowy system wymiany zasobów wiedzy. Dzięki temu, nauczyciele mogą wspierać się nawzajem w codziennej pracy, a programy nauczania mogą być systematycznie aktualizowane o najnowszą wiedzę z branży.</p>		<i>regionalnego rynku pracy</i>
14	Prowadzenie międzyszkolnych seminariów metodycznych poświęconych kształtowaniu kompetencji kluczowych wraz z wdrażaniem	Kadra zarządzająca szkół zawodowych; nauczyciele przedmiotów zawodowych i ogólnokształcących;	Odpowiedni poziom kompetencji kluczowych jest niezbędny dla efektywnego funkcjonowania przyszłych absolwentów na rynku pracy, w tym dla ich mobilności zawodowej. W	Seminaria metodyczne poświęcone kształtowaniu kompetencji kluczowych powinny angażować przedstawicieli wszystkich szkół zawodowych z terenu województwa świętokrzyskiego. Poszczególne kompetencje należy przełożyć na umiejętności praktyczne (jak wynika z badania, nie wszyscy nauczyciele radzą sobie z tym samodzielnie), a następnie dla każdej z	wysoki	Budżet instytucji doskonalenia nauczycieli (organizacja seminariów); POKL, Priorytet IX, Działanie 9.2, typ projektu: <i>programy rozwojowe szkół i</i>

¹⁹ Dostępny na stronie: <http://otwartanauka.cel.agh.edu.pl/course/view.php?id=2>, dostęp 24.10.2011 r.

<p>wypracowanych rozwiązań</p>	<p>Świętokrzyskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli (i inne instytucje zajmujące się doskonaleniem nauczycieli)</p>	<p>kontekście wymagań gospodarki opartej na wiedzy, szczególnie istotne są: kompetencje informatyczne, umiejętność uczenia się, kompetencje językowe (w tym co najmniej bierna znajomość języka technicznego – branżowego), a także inicjatywność i przedsiębiorczość. Samoocena uczniów jest przy tym szczególnie niska, jeśli chodzi o kompetencje językowe. Treningu wymagają również takie umiejętności jak praca metodą projektu czy rozwiązywanie problemów. W ramach badania, w</p>	<p>nich opracować ścieżkę kształcenia, w miarę potrzeb integrującą różne przedmioty szkolne i zajęcia pozalekcyjne (wykorzystując m.in. rozwiązania wypracowane w wyżej wspomnianych projektach).</p> <p>Przykładowo, jeśli chodzi o umiejętność posługiwania się branżowym językiem obcym, można zaproponować np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prowadzenie części praktycznej nauki zawodu w języku obcym; - organizację w ramach zajęć pozalekcyjnych (lub w ramach dodatkowych godzin, tzw. „kartowych”²¹) specjalistycznych kursów językowych, związanych z kierunkiem kształcenia; - zapewnienie praktyk zawodowych na stanowiskach wymagających od ucznia przyswojenia terminologii zawodowej w języku obcym. 	<p><i>placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe ukierunkowane na zmniejszanie dysproporcji w osiągnięciach uczniów w trakcie procesu kształcenia oraz podnoszenie jakości procesu kształcenia w szczególności obejmujące:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>dodatkowe zajęcia dla uczniów ukierunkowane na rozwój kompetencji kluczowych, ze szczególnym uwzględnieniem ICT, języków</i>
---------------------------------------	--	--	--	--

²¹Art. 42 ust. 2 pkt b Karty Nauczyciela: Nauczyciel szkoły ponadgimnazjalnej, w tym specjalnej, jest obowiązany prowadzić zajęcia w ramach godzin przeznaczonych w ramowych planach nauczania do dyspozycji dyrektora szkoły, z wyjątkiem godzin przeznaczonych na zwiększenie liczby godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych, w wymiarze 1 godziny w tygodniu.

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

			województwie świętokrzyskim zidentyfikowano dobre praktyki w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych, z których warto korzystać, np. projekty Politechniki Świętokrzyskiej i Zespołu Szkół Technicznych i Ogólnokształcących w Sandomierzu (zob. rozdział Dobre praktyki czy projekt Szkoła Kluczowych Kompetencji ²⁰), ale obejmują one tylko niektóre szkoły albo wybrane kompetencje kluczowe.			<i>obcych, przedsiębiorczości, nauk przyrodniczo-matematycznych (wdrażanie wypracowanych rozwiązań)</i>
15	Organizacja w szkołach zespołów	Kadra zarządzająca	Programy nauczania poszczególnych	Szkolne zespoły zawodowe powinny być organizowane w ramach każdego kierunku	średni	Rekomendacja nie generuje

²⁰ Program rozwijania umiejętności uczniów szkół Polski Wschodniej w zakresie kompetencji kluczowych, którym objętych zostało 10 szkół z terenu województwa świętokrzyskiego – więcej informacji na stronie: <http://www.kluczowe-kompetencje.pl/index.php>, dostęp 25.10.2011 r.

	<p>zawodowych, składających się z nauczycieli prowadzących kształcenie na danym kierunku nauczania</p>	<p>szkół zawodowych; nauczyciele przedmiotów zawodowych i ogólnokształcących</p>	<p>przedmiotów zawodowych w ramach jednego kierunku kształcenia są powiązane w sposób niewystarczający. Powoduje to, że uczniowie z trudem odnajdują się w całości materiału, w przekazywana wiedza nie jest utrwalana w stopniu wystarczającym. Brakuje również spójnych rozwiązań w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych u uczniów danego kierunku.</p>	<p>kształcenia w szkole, przy czym dla każdego z nich należy wyznaczyć koordynatora (najlepiej nauczyciela przedmiotu zawodowego). Spotkania zespołów powinny odbywać się co najmniej raz do roku, przed rozpoczęciem roku szkolnego.</p> <p>W trakcie spotkań, nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych oraz praktycznej nauki zawodu powinni dążyć do wypracowania zintegrowanego podejścia do przekazywania treści zawodowych na danym kierunku. Ponadto, wspólnie z nauczycielami przedmiotów ogólnokształcących powinni podzielić się zadaniami w zakresie kształtowania kompetencji kluczowych, korzystając przy tym z wytycznych wypracowanych podczas seminariów metodycznych (zob. Rekomendacja nr 14).</p>		<p>dodatkowych wydatków</p>
--	---	--	--	--	--	-----------------------------

4. Dobre praktyki

Samorząd na „6”	
Odbiorca/cy	Starostwo Powiatowe w Staszowie – ponadgimnazjalne szkoły zawodowe powiatu staszowskiego
Czynnik/ki sukcesu, którego dotyczy/czą	Współpraca: szkoła zawodowa oraz organ prowadzący Organ prowadzący świadomy konieczności i wagi modernizacji szkolnictwa zawodowego.
Cel/cele	<ul style="list-style-type: none"> – Zbudowanie dobrej marki szkolnictwa zawodowego w powiecie poprzez sukcesywne realizowanie procesu modernizacji szkolnictwa zawodowego opierającego się na ścisłej współpracy organu prowadzącego z ponadgimnazjalnymi szkołami zawodowymi; – Podniesienie jakości szkolnictwa zawodowego w powiecie staszowskim.
Opis działań	<ul style="list-style-type: none"> – Sukcesywne działania mające na celu modernizację oferty kształcenia. Dążenia do poszerzenia palety kierunków zawodowych, dzięki którym uczniowie mają zdecydowanie większe możliwości wyboru kierunku edukacji zgodnego z potrzebami rynku pracy. Dzięki zainicjowanemu procesowi od trzech lat w powiecie staszowskim istnieje przewaga uczniów uczących się w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych nad uczniami kształcącymi się w liceach ogólnokształcących. – Wprowadzono politykę niedublowania się kierunków w ponadgimnazjalnych szkołach w ramach powiatu. Pozwoliło to na specjalizację w poszczególnych obszarach, pod tym kątem wyposażone były pracownie i baza dydaktyczna. Początkowo działania te budziły opór dyrektorów szkół zawodowych, ale tłumaczenia odnoszące się do nieekonomiczności rozdrabniania kierunków pomiędzy szkołami przyniosły efekt pozytywny. Po pierwsze umożliwiło to skomasowanie pomocy i utworzenie wysokiej jakości zaplecza technodydaktycznego odpowiedniego dla realizowanych kierunków kształcenia. Po drugie pozwoliło na przeprowadzenie skutecznego naboru do szkół zawodowych. Zniwelowano zjawisko konkurencji o ucznia w ramach powiatu. – W powiecie staszowskim przeprowadzono kompleksową modernizację infrastruktury ponadgimnazjalnych szkół zawodowych – wszystkie szkoły zostały ocieplone, wymieniono systemy ogrzewania, przeprowadzono remonty bazy edukacyjnej, wybudowano sale gimnastyczne. Obecnie

	<p>wszystkie potrzeby remontowe zostały zaspokojone.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Samorząd powiatu staszowskiego w 2003 roku zdecydował o utworzeniu Centrum Kształcenia Praktycznego, skupiającego najlepszych fachowców i dysponującego odpowiednią bazą służącą uczniom ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Miejsce centrum jest wskazywane jako wzorcowe na terenie województwa świętokrzyskiego (opinie m.in. Kuratorium Oświaty). — Starostwo Powiatowe w Staszowie wspomaga działania dyrektorów szkół zawodowych w zakresie przygotowania i realizacji projektów dofinansowanych ze środków europejskich poprzez zagwarantowanie wymaganego wkładu własnego szkół. Równocześnie sam aktywnie poszukuje funduszy zewnętrznych na realizację działań oświatowych np. dodatkowe lekcje matematyki, które zaowocowały ponadprzeciętnymi wynikami uczniów na egzaminach maturalnych. — Starostwo Powiatowe w Staszowie współorganizuje dni otwarte szkół, wydaje informatory dla gimnazjalistów zachęcające do wyboru szkół zawodowych, przygotowuje materiały promocyjne np. filmiki zamieszczone w Internecie czy przesyłane do szkół gimnazjalnych. — Wszelkie decyzje dotyczące edukacji są szeroko konsultowane z dyrektorami szkół zawodowych, są oni m.in. zapraszani na posiedzenia odpowiedniej komisji Rady Powiatu zajmującej się kwestiami oświaty. Starostwo podsyła dyrektorom szkół zawodowych różne projekty do zaopiniowania, dyrektorzy ponadto zobowiązani są do przygotowywania i przekazywania Powiatowi potrzebnych materiałów. Z deklaracji przedstawicieli Powiatu wynika, że wszystkie merytorycznie uzasadnione wnioski dyrektorów są w pełni zaspokajane przez powiat, o ile pozwala na to sytuacja budżetowa. Tak jest przede wszystkim z wnioskami o uruchomienie nowych kierunków, choć pociągały one za sobą duże koszty związane z ich uruchomieniem, to miały mocne uzasadnienie.
<p>Kryteria sukcesu dobrej praktyki</p>	<ul style="list-style-type: none"> — Zbudowane zaufanie obu stron, partnerskie relacje, wzajemne dostrzeganie wspólnego celu; — Sukcesywna realizacja jasno określonego celu przy stałym poparciu Organu Prowadzącego dla wyznaczonych działań; — Pojmowanie edukacji jako jednego z priorytetowych obszarów działań samorządu powiatowego; — Wsparcie w działaniach na rzecz pozyskania dodatkowych funduszy na modernizację oferty kształcenia zawodowego; — Współpraca pomiędzy szkołami zawodowymi a samorządem powiatowym

	została doceniona dwukrotnie nagrodą w Ogólnopolskim Konkursie Samorząd na „6”, organizowanym przez Centrum Edukacji i Rozwoju EFEKTY. Powiat Staszowski został najlepiej oceniony spośród wszystkich powiatów województwa świętokrzyskiego.
Źródło finansowania dobrej praktyki	<ul style="list-style-type: none"> — Środki własne powiatu; — Środki pozyskane w ramach funduszy europejskich (PHARE, Regionalny Program Operacyjny Województwa Świętokrzyskiego, Program Operacyjny Kapitał Ludzki); — Środki pozyskane z Ministerstwa Edukacji Narodowej
Źródło wiedzy/szczególne dane kontaktowe	<ul style="list-style-type: none"> — Badanie CATI dyrektorów szkół; — Badanie PAPI nauczycieli; — Indywidualny wywiad pogłębiony z przedstawicielem organu prowadzącego; — źródła internetowe: www.edukacjapolsce.pl/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=1389&mode=thread&order=0&thold=0. <p>Starostwo Powiatowe w Staszowie ul. Świerczewskiego 7 28 - 200 Staszów</p> <p>Telefon: 15 864 27 65 Fax.: 15 864 22 11 E-mail: powiat@staszowski.eu</p>

Energetyczna szkoła	
Odbiorca/cy	Zespół Szkół im. Oddziału Partyzanckiego AK "Jędrusie" w Połańcu oraz GDF SUEZ Energia Polska S.A. (Elektrownia Połaniec)
Czynnik/ki sukcesu, którego dotyczy/czą	<p>Współpraca: szkoła zawodowa – pracodawca</p> <ul style="list-style-type: none"> – Współpraca szkół zawodowych i pracodawców, która przynosi korzyści obu stronom, ustrukturyzowana i prowadzona według wspólnie ustalonych standardów, co gwarantuje jej trwałość i efektywność; – Współpraca nieograniczająca się do najczęściej spotykanych jej form; – Efektywne praktyki zawodowe.
Cel/cele	<ul style="list-style-type: none"> – Dostosowanie oferty edukacyjnej oraz profilu nauczania przyszłych pracowników do wysokich oczekiwań jakie są stawiane osobom pracującym w branży energetycznej. – Dążenie do stałego podnoszenia jakości praktycznej nauki zawodu.
Opis działań	<ul style="list-style-type: none"> – Zespół Szkół w Połańcu zawsze prowadził ścisłą współpracę z Elektrownią w Połańcu, kiedyś funkcjonował on nawet jako szkoła przyzakładowa. Elektrownia Połaniec, dostrzegając problem starzejącej się kadry, aktywnie i skutecznie zabiegała o utworzenie klasy o profilu energetycznym na poziomie średnim (działania na rzecz uruchomienia kierunku zostały poprzedzone badaniami i analizami dotyczącymi dostępności poszukiwanej kadry technicznej na rynku). Kierownictwo Elektrowni Połaniec dostrzegając wyraźną korzyść dla firmy w aktywnym włączaniu się w promowanie kształcenia techników energetyków, ponieważ zakłada, że będą to w przyszłości potencjalne zasoby kadrowe firmy. Według opinii przedstawicieli GDF SUEZ Energia Polska S.A. kluczową korzyścią ze współpracy ze ZS w Połańcu jest fakt, że przyszła kadra (obecni uczniowie) ma możliwość oswojenia się z technologią w oparciu o którą funkcjonuje zakład. – GDF SUEZ Energia Polska S.A. brało udział w realizacji projektu polegającego na przeprowadzaniu dodatkowych zajęć praktycznych dla grupy 50 uczniów Zespołu Szkół w Połańcu na terenie Elektrowni Połaniec, dla wybranych klas o profilu technik energetyk. Zajęcia były przeprowadzane przez specjalistów zatrudnionych w GDF SUEZ Energia Polska S.A. co gwarantowało wysoki poziom nauczania. Podczas zajęć poruszane były tematy związane z produkcją energii w oparciu o biomasę. Uczniowie mieli szansę zapoznać się z funkcjonowaniem nowoczesnego bloku do wytwarzania energii. Uczniowie odbywający dodatkowe zajęcia mieli zapewniony bezpłatny transport. – Dodatkowo Elektrownia Połaniec wyznaczyła dwóch swoich pracowników

	<p>inżynierów do poprowadzenia zajęć w szkole oraz na terenie Elektrowni (jeden z pracowników miał niezbędne przygotowania pedagogiczne). Celem tych zajęć było umożliwienie uczniom zapoznania się z technologiami funkcjonującymi w Elektrowni Połaniec.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Elektrownia Połaniec stale przygotowuje materiały informacyjne na prośbę szkoły – głównie dotyczą one funkcjonowania zakładu m.in. wykorzystywanych technologii, narzędzi systemów diagnostycznych, ale także kwestii rozwojowych np. systemów zarządzania, kadr, bezpieczeństwa pracy. – W Elektrowni jest osoba odpowiadająca za koordynację praktyk (były nauczyciel ze szkoły). Uczniowie w ich trakcie podzieleni są na mniejsze zespoły (2-3 osoby), przechodzą cały cykl zajęć praktycznych, który jest tak rozplanowany, aby zapewnić wysoki poziom efektywności. – Elektrownia Połaniec wspiera drużyny sportowe z ZS w Połańcu poprzez sponsoring materialny. – Elektrownia Połaniec podpisała list intencyjny, w który zadeklarowała utworzenie specjalnego laboratorium na terenie zakładu pracy, który byłby udostępniany uczniom. – Działania realizowane przez Elektrownię Połaniec wpisują się filozofię społecznej odpowiedzialności biznesu – współpraca z ZS w Połańcu przyczynia się do budowania pozytywnego wizerunku firmy dojrzałej i odpowiedzialnej.
<p>Kryteria sukcesu dobrej praktyki</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Realna współpraca dająca profity obu stronom porozumienia możliwa jest wtedy, gdy szkoły kształcą pod konkretne potrzeby zakładu pracy – jasno zdefiniowane oczekiwania i role partnerów; – Współpraca w wielu obszarach, stale pogłębiana i uzupełniana o nowe formy. – Tworzenie wspólnych projektów rozwijających współpracę, pozwalających na pozyskiwanie środków zewnętrznych np. projekt <i>Doświadczenie zawodowe kluczem do sukcesu</i> finansowany ze środków EFS w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. – Kluczowa rola kadry zarządzającej szkoły zawodowej – musi mieć podejście menadżerskie. – Możliwość wpływu na programy nauczania w zakresie profili interesujących dla pracodawców.
<p>Źródło finansowania</p>	<ul style="list-style-type: none"> – środki własne powiatu oraz budżet szkoły; – środki będące w dyspozycji zakładu pracy;

dobrej praktyki	— środki pozyskane w ramach funduszy europejskich (PO KL).
Źródło wiedzy/szczególne dane kontaktowe	<ul style="list-style-type: none"> — Indywidualny wywiad pogłębiony z przedstawicielem organu prowadzącego; — Indywidualny wywiad pogłębiony z przedstawicielem zakładu pracy; — Badanie FGI dotyczące współpracy szkół zawodowych z pracodawcami; — Badanie PAPI dyrektorów szkół zawodowych. <p>Zespół Szkół im. Oddziału Partyzanckiego AK "Jędrusie" w Połańcu ul. Ruszczajska 23, 28-230 Połaniec tel./fax. 15 8650 325 e-mail: zspolan@poczta.fm</p> <p>GDF SUEZ Energia Polska S.A. Zawada 26, 28 - 230 Połaniec</p> <p>Tel.: 15 865 67 01 Fax.: 15 865 66 88 E-mail: sekretariat@gdfsuez.pl</p>

Zagwarantowany sukces z Politechniką Świętokrzyską – szanse na lepszą przyszłość uczniów szkół ponadgimnazjalnych	
Odbiorca/cy	Politechnika Świętokrzyska – 15 techników z województwa świętokrzyskiego
Czynnik/ki sukcesu, którego dotyczy/czą	<p>Współpraca: szkoła zawodowa – instytucje naukowe i badawczo-rozwojowe</p> <p>– Zacieśnienie współpracy szkół zawodowych z instytucjami naukowymi oraz jednostkami badawczo-rozwojowymi działającymi w branżach innowacyjnych województwa, dające zarówno uczniom, jak i nauczycielom możliwość kontaktu ze specjalistyczną wiedzą i najnowocześniejszym sprzętem i oprogramowaniem.</p>
Cel/cele	<p>– Modernizacja i podniesienie jakości kształcenia zawodowego;</p> <p>– Pomoc uczniom, którzy ze względu na czynniki ekonomiczne lub społeczno-kulturowe wymagają wsparcia.</p>
Opis działań	<p>– Inspiracją dla podjętych działań w ramach projektu było podpisanie umowy pomiędzy Politechniką Świętokrzyską a Konwentem Starostów Powiatowych województwa świętokrzyskiego;</p> <p>– W projekcie wzięły udział szkoły zawodowe ze wszystkich powiatów z wyjątkiem buskiego;</p> <p>– W ramach projektu zagwarantowano uczniom różnego rodzaju formy wsparcia, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ dodatkowe zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze z matematyki; ▪ dodatkowe zajęcia z matematyki dla uczniów klas maturalnych prowadzone przez pracowników Politechniki Świętokrzyskiej; ▪ warsztaty popularno-naukowe na terenie Politechniki Świętokrzyskiej, w tym wykłady autorskie pracowników naukowych, zwiedzanie laboratoriów, spotkania z władzami uczelni; ▪ kursy informatyczne – „Grafika komputerowa” – przeprowadzone w Politechnice Świętokrzyskiej; ▪ zajęcia z psychologiem – tematyka: motywowanie i zachęcania do kształcenia się, skuteczne metody i techniki uczenia się, komunikacja społeczna, radzenie sobie ze stresem; ▪ spotkania z doradcą zawodowym – tematyka: weryfikacja predyspozycji zawodowych, wymogi kwalifikacyjne i planowanie kariery edukacyjno-zawodowej; ▪ udział w „Dniach otwartych dla maturzystów” oraz w Akcji „Dziewczyny na

	<p>politechniki” na Politechnice Świętokrzyskiej.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Oprócz bezpośredniego wsparcia dla uczniów projekt zakładał modyfikację programów nauczania w następujących branżach zawodowych: mechaniczno-mechatronicznej, budowlanej, informatyczno-elektronicznej we współpracy z kadrami akademicką Politechniki Świętokrzyskiej i partnerem Kuratorium Oświaty w Kielcach. W pracach na zasadzie wolontariatu uczestniczyli także nauczyciele przedmiotów technicznych, fizyki i matematyki. Szkoły zawodowe, które przystąpiły do projektu zobowiązały się do wprowadzenia zmodernizowanych programów nauczania w swoich placówkach.
<p>Kryteria sukcesu dobrej praktyki</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Nawiązanie wielopłaszczyznowej współpracy przez instytucje naukową ze szkołami zawodowymi na poziomie technikum; – Objęcie wsparciem w ramach projektu ponad 850 uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z całego województwa świętokrzyskiego; – Włączenie w realizację projektu przedstawicieli różnych środowisk: organów prowadzących szkoły, pracodawców, nauczycieli akademickich, Kuratorium Oświaty, Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej, kadr zarządzających i nauczycieli ponadgimnazjalnych szkół zawodowych; – Prowadzenie działań mających wesprzeć absolwentów techników w podjęciu przemyślanej decyzji dotyczącej wyboru kariery naukowej i zawodowej, zgodnej z potrzebami rynku pracy.
<p>Źródło finansowania dobrej praktyki</p>	<ul style="list-style-type: none"> – środki pozyskane w ramach funduszy europejskich (Program Operacyjny Kapitał Ludzki)
<p>Źródło wiedzy/szczegółowe dane kontaktowe</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Indywidualny wywiad pogłębiony z przedstawicielem organu prowadzącego; – Indywidualny wywiad pogłębiony z przedstawicielem zakładu pracy; – Indywidualny wywiad pogłębiony z przedstawicielem instytucji naukowej i badawczej; – Badanie FGI dotyczące systemu zarządzania szkolnictwem zawodowym na poziomie wojewódzki w kontekście GOW; – Badanie PAPI dyrektorów szkół. <p>Politechnika Świętokrzyska Aleja Tysiąclecia Państwa Polskiego nr 7 25-314 Kielce</p> <p>Tel.: 41 34 24 444; 34 24 445; Fax.: 41 34 42 997</p>

Nowoczesna Edukacja Przyszłego Technika	
Odbiorca/cy	Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących w Sandomierzu
Czynnik/ki sukcesu, którego dotyczy/czą	<p>Uczniowie: efektywne i atrakcyjne formy nauki</p> <ul style="list-style-type: none"> – Absolwenci wynoszący ze szkoły zestaw podstawowych kompetencji zawodowych na zadowalającym poziomie; – Młodzież kończąca szkołę zawodową wyposażona w odpowiedni poziom kompetencji kluczowych; – Zapewnienie uczniom możliwości uczestnictwa w pozalekcyjnych kursach i zajęciach pozwalających na zdobycie dodatkowych kompetencji i uprawnień zawodowych.
Cel/cele	<ul style="list-style-type: none"> – Poprawienie efektywności kształcenia zawodowego poprzez wprowadzenie dodatkowych zajęć z matematyki; – Rozwijanie kompetencji i umiejętności u uczniów w zakresie posługiwania się branżowym językiem obcym; – Zapewnienie uczniom atrakcyjnych form przekazu wiedzy i umiejętności zawodowych; – Podniesienie kwalifikacji zawodowych uwzględniających nowoczesne technologie oraz wymagania rynku pracy.
Opis działań	<ul style="list-style-type: none"> – Realizacja projektu obejmuje doposażenie pracowni w nowoczesne pomoce dydaktyczne, które przyczynią się do wizualizacji trudnych treści, podnosząc w ten sposób skuteczność kształcenia zawodowego w szkole. Pracownie te będą wykorzystane przy realizacji zajęć z matematyki, przedmiotów zawodowych oraz szkoleń i seminariów technicznych. – Projekt zakłada ponadto wdrożenie innowacyjnego bloku zajęć z matematyki korelujących umiejętności matematyczne z wiedzą zawodową. Działanie to ma przyczynić się do praktycznego stosowania matematyki w rozwiązywaniu zadań problemowych występujących na egzaminie zawodowym. – Kolejnym działaniem uruchomionym w ramach projektu są obozy językowe. Pozwalają one na usprawnienie komunikacji w języku angielskim uwzględniającej terminologię branżową. Realizacja treści odbywa się w oparciu o autorskie programy przygotowane przez nauczycieli. – W trakcie dwuletniego cyklu projektowego zaplanowano 64 wycieczki zawodoznawcze, których program uwzględnia specyfikę zawodu i służy poznaniu nowoczesnych procesów techniczno-technologicznych występujących w branży budowlanej, drogownictwie i ochronie środowiska.

	<p>Te formy wesprą proces kształcenia zawodowego, korelując treści nauczania teoretycznych przedmiotów zawodowych z wiedzą praktyczną.</p> <ul style="list-style-type: none"> — Komplementarnym działaniem realizowanym w ramach projektu są szkolenia i seminaria techniczne prowadzone przez firmy i instytucje branżowe mające na celu przybliżenie uczniom nowatorskich rozwiązań techniczno-technologicznych.
Kryteria sukcesu jako dobrej praktyki	<ul style="list-style-type: none"> — Realizowanie procesu kształcenia w oparciu o różnorodne formy przekazu wiedzy, atrakcyjne dla uczniów i pozwalające na lepsze i szybsze przyswajanie wiedzy; — Rozwijanie kompetencji kluczowych w szczególności w zakresie nauki języka obcego niezbędnego w pracy zawodowej; — Możliwość bezpośredniej styczności z nowoczesnymi technologiami stosowanymi w przedsiębiorstwach w wyniku organizowanych wycieczek oraz kontaktu z pracodawcami w trakcie prowadzonych przez nich szkoleń i seminariów.
Źródło finansowania dobrej praktyki	<ul style="list-style-type: none"> — środki pozyskane w ramach funduszy europejskich (Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki).
Źródło wiedzy/szczególne dane kontaktowe	<ul style="list-style-type: none"> — Analiza danych zastanych; — strona internetowa projektu; — http://kuratorium.kielce.pl/; <p>Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących ul. Słowackiego 37 27-600 Sandomierz</p> <p>Tel: 15 644 58 74, 15 644 58 75 Fax.: 15 832 51 25 E-mail: projektzstio@interia.pl</p>

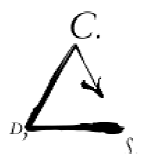
Wsparcie szkoły przez PUP	
Odbiorca/cy	Powiatowy Urząd Pracy w Skarżysku-Kamiennej
Czynnik/ki sukcesu, którego dotyczy/czą	<p>Współpraca: szkoła zawodowa – instytucje rynku pracy</p> <p>Zwiększenie wymiaru uczestnictwa lokalnych instytucji rynku pracy w systemie kształcenia zawodowego poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> – wspieranie szkół w prowadzeniu doradztwa zawodowego dla uczniów oraz w praktycznym przygotowaniu uczniów do poruszania się po rynku pracy; – dostarczanie szkołom zawodowym informacji na temat sytuacji lokalnego rynku pracy, opartej na systematycznych badaniach.
Cel/cele	<ul style="list-style-type: none"> – Promowanie świadomego wyboru ścieżki kariery oraz poradnictwa zawodowego jako usługi pomocnej w sprawnym poruszaniu się po rynku pracy dla uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych; – Poprawa adekwatności kształcenia w wyniku regularnie prowadzonych badań i analiz rynku pracy.
Opis działań	<ul style="list-style-type: none"> – Organizowanie spotkań uczniów szkół zawodowych z doradcami zawodowymi w ramach Ogólnopolskiego Tygodnia Kariery. Spotkania odbywają się wg indywidualnych ustaleń ze szkołami w siedzibie PUP lub w szkole, jeżeli zapewnione są odpowiednie warunki. – Zapraszanie uczniów gimnazjum w celu przedstawienia im możliwości odnalezienia się na rynku pracy, przekazania informacji o zawodach deficytowych i nadwyżkowych, pomocy w wyborze szkoły ponadgimnazjalnej. – Prowadzenie analiz i monitorowanie rynku pracy – informowanie szkół z terenu powiatu o zawodach deficytowych i nadwyżkowych – wysyłanie gotowego opracowania do szkół. Współpraca przy uruchamianiu nowych kierunków. – Informowanie szkół o zapotrzebowaniu ze strony pracodawców i ofertach pracy na konkretne stanowiska. – Pomoc w zakresie pośredniczenia między szkołami zawodowymi a pracodawcami.
Kryteria sukcesu dobrej praktyki	<ul style="list-style-type: none"> – Sprawny proces komunikacji pomiędzy szkołami a Powiatowym Urzędem Pracy; – Dostrzeganie przez Powiatowy Urząd Pracy problemów związanych ze szkolnictwem zawodowym, pomimo iż uczniowie nie są bezpośrednimi

	<p>klientami tej instytucji;</p> <ul style="list-style-type: none"> – Propagowanie myślenia perspektywicznego w kontekście współpracy ze szkołami (organizacja paneli eksperckich, debat – poświęconych zagadnieniom szkolnictwa zawodowego w kontekście sytuacji na lokalnym rynku pracy).
Źródło finansowania praktyki	<ul style="list-style-type: none"> – środki własne Powiatowego Urzędu Pracy.
Źródło wiedzy/szczegółowe dane kontaktowe	<ul style="list-style-type: none"> – Badanie FGI dotyczące współpracy ponadgimnazjalnych szkół zawodowych z pracodawcami; – Badanie PAPI dyrektorów szkół zawodowych. <p>Powiatowy Urząd Pracy w Skarżysku-Kamiennej ul. 1-go Maja 105 26-110 Skarżysko-Kamienna Tel: 0-41 2517-300 Fax.: 0-41 2517-306 E-mail: sekretariat@pupskarzysko.pl</p>

Kompleksowa porada	
Odbiorca/cy	Miejski Zespół Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych w Kielcach
Czynnik/ki sukcesu, którego dotyczy/czą	Współpraca: szkoła – instytucje rynku pracy – wspieranie szkół w prowadzeniu doradztwa zawodowego dla uczniów oraz w praktycznym przygotowaniu uczniów do poruszania się po rynku pracy.
Cel/cele	– Promowanie świadomego wyboru ścieżki kariery oraz poradnictwa zawodowego jako usługi pomocnej w sprawnym poruszaniu się po rynku pracy dla uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych.
Opis działań	– Organizacja spotkania z uczniami w szkołach dotyczące doradztwa zawodowego. Spotkania przybierają formę kilkugodzinnych warsztatów. Poprzedzają je działania pośrednie, organizacja pogadarek w szkołach w trakcie godzin wychowawczych. Uczniowie, którzy są niezdecydowani co do swojej kariery zawodowej, nie potrafią się określić, trafiają do specjalnej grupy warsztatowej, która spotyka się na terenie poradni. – Organizacja spotkań z radami pedagogicznymi i z pojedynczymi nauczycielami w celu uświadamiania istotności problematyki zawodoznawczej. – Prowadzenie stałych punktów konsultacyjnych/doradczych w szkołach – spotkania kilka razy w miesiącu – doradcy są wówczas do dyspozycji nie tylko uczniów, ale także rodziców. – Oddziaływanie na uczniów gimnazjów i ich rodziców w trakcie dni otwartych organizowanych w szkołach ponadgimnazjalnych.
Kryteria sukcesu jako dobrej praktyki	– Uświadamianie wagi doradztwa zawodowego w szkołach – oddziaływanie prowadzone na kilku poziomach – kadry zarządzającej, nauczycieli, uczniów, rodziców. – Stałe, cykliczne formy spotkań z uczniami wymagającymi szczególnego wsparcia w wyborze kierunku kształcenia zawodowego i przyszłej pracy zawodowej.
Źródło finansowania dobrej praktyki	– środki własne Miejskiego Zespołu Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych w Kielcach
Źródło wiedzy/szczególne dane	– Badanie IDI z przedstawicielami Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych.



kontaktowe	Miejski Zespół Poradni Psychologiczno-Pedagogicznych w Kielcach Ul. Urzędnicza 16 25-001 Kielce Tel. 41 345 86 09 E-mail: sekretariat@mzppp.pl
-------------------	--



5. Baza odnośników do stron internetowych

Lp.	Adres strony	Język strony	Czynnik sukcesu	Ogólny zarys
1.	http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/13B16A06B8557C14C12572F200384FC9/\$file/infos_016.pdf	polski	Współpraca szkoła–pracodawca; Aktywność w pozyskiwaniu funduszy przez kadre zarządzającą	Raport dotyczący formy szkolnictwa zawodowego w Polsce, przygotowany przez Biuro Analiz Sejmowych. Podzielony jest na trzy części. W pierwszej opisany jest przebieg zmian zachodzących w szkolnictwie zawodowym od roku 1989 do czasów dzisiejszych. W drugiej przedstawione są główne problemy szkolnictwa zawodowego. W trzeciej natomiast propozycje zmian wpływające na wzrost efektywności szkolnictwa zawodowego w Polsce.
2.	http://www.kuratorium.lodz.pl/page/index.php?str=1483	polski	Wykorzystanie infrastruktury ICT; Podejmowanie działań zachęcających uczniów do pogłębiania wiedzy; Młodzież posiadająca wiedzę zawodową i kompetencje kluczowe; Dodatkowe zajęcia pozalekcyjne.	Na stronie można znaleźć odnośniki do prezentacji szkół zawodowych zawierających ich ofertę edukacyjną oraz przykłady dobrych praktyk realizowanych w tych placówkach.
3.	http://efs.men.gov.pl/projekt5-aktualnosci/item/629-raporty-na-temat-ksztalcenia-zawodowego	polski	Współpraca szkoła – organ prowadzący; Kwalifikacje zawodowe nauczycieli; Baza technodydaktyczna; Technologie ICT; Doradztwo zawodowe; Współpraca szkoła – pracodawcy	Raport <i>Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce</i> zrealizowany na zlecenie MEN w sposób całościowy opisuje szkolnictwo zawodowe w kraju, szczególnie interesujące wydają się być rozdziały poświęcone organizacji i efektywności kształcenia zawodowego, wyboru ścieżek kształcenia uczniów, a także współpracy szkół i ich głównych interesariuszy.

4.	http://www.projekt-mokz.pl/raporty/raport_koncowy.pdf	polski	Uczniowie posiadający kompetencje kluczowe i wiedzę zawodową; Doskonalenie zawodowe nauczycieli; Współpraca szkoła – pracodawca; Analiza rynku pracy.	Raport z badania <i>Kształcenie zawodowe w powiązaniu z lokalnego/regionalnego rynku pracy</i> zrealizowanego przez Centrum Doradztwa Strategicznego. Zawarte w nim treści opisują stan szkolnictwa zawodowego powiązanego z branżą lotniczą.
5.	http://www.oecd.org/document/26/0,3746,en_2649_37455_437369_86_1_1_1_37455,00.html	angielski	Doskonalenie kadry nauczycielskiej; Doradztwo zawodowe dla uczniów; Współpraca szkoła – pracodawca; Prowadzenie nauki zawodu z wykorzystaniem technologii ICT.	Strona zawierająca odnośniki do raportów badań realizowanych przez OECD dotyczących stanu szkolnictwa zawodowego w różnych krajach świata: Australii, Austrii, Belgii, Chile, Chin, Czech, Niemiec, Węgier, Irlandii, Korei, Meksyku, Norwegii, Szwecji, Szwajcarii, Anglii i USA.
6.	http://ibrkk.pl/f/?Plany_mlodziemy_gimnazjalnej_Bialeostoku.pdf	polski	Doradztwo zawodowe na poziomie gimnazjum; Analiza rynku pracy	Raport z badania <i>Plany młodzieży gimnazjalnej Białegostoku dotyczące dalszego kształcenia i wyboru zawodu</i> realizowanego przez Instytut Badań Rynku, Konsumpcji i Koniunktur. Znaleźć w nim można opinie uczniów gimnazjum na temat doradztwa zawodowego, wyborów edukacyjnych i ich determinantów, a także lokalnego rynku pracy.
7.	http://www.kluczowe-kompetencje.pl/	polski	Młodzież posiadająca kompetencje kluczowe	Strona zawiera prezentację rezultatów projektu <i>Szkoła kluczowych kompetencji. Program rozwijania umiejętności uczniów szkół Polski Wschodniej</i> (finansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego i Budżetu Państwa w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki: Priorytet III. Wysoka jakość systemu oświaty: Działanie 3.3 Poprawa jakości kształcenia: Poddziałanie 3.3.4 Modernizacja treści i metod kształcenia), między innymi: autorskie programy rozwijania

				kompetencji kluczowych dla nauczycieli przedmiotów: matematyka, język obcy, technologie informacyjne, przedsiębiorczość; Założenia programowe, zasady opracowania i modyfikacji programu kształtowania kompetencji kluczowych dla nauczycieli przedmiotów: matematyka, język obcy, technologie informacyjne, przedsiębiorczość.
8.	http://www.bialystok.pl/pliki/edukacja/Praktyczna%20nauka%20zawodu%20-%20kluczem%20do%20sukcesu%20-%20materia%C5%82y%20pokonferencyjne%202011.pdf	polski	Kompetencje zawodowe uczniów; Kompetencje kluczowe absolwentów	Materiały z konferencji <i>Praktyczna nauka zawodu – kluczem do sukcesu</i> , która odbyła się w 2011 roku w Białymstoku.
9.	http://wckp.lodz.pl/b_okup/09/05.pdf	polski	Kompetencje zawodowe uczniów; Kompetencje kluczowe u absolwentów	Artykuł opisuje dobre praktyki oraz rady przydatne podczas wprowadzania systemu nauczania modułowego. Opisane w nim jest krok po kroku, jak wdrożyć program modułowy do praktyki szkolnej.
10.	http://www.mirip.org.pl/plik,484,783,raport-badan-mirip-zainteresowania-szkolnictwem-zawodowym.pdf	polski	Jakość nauczania, promocja szkolnictwa zawodowego	Raport z badania zainteresowania mazowieckiej młodzieży kształceniem zawodowym oraz sytuacji szkolnictwa zawodowego w województwie mazowieckim wykonany dla Mazowieckiej Izby Rzemiosła i Przedsiębiorczości.
11.	http://www.praca-podkarpackie.pl/zalaczniki/79/745_Poziom_ksztalcenia.pdf	polski	Analiza rynku pracy; Kompetencje kluczowe i zawodowe; Badanie losów absolwentów.	Raport z badania <i>Poziom dostosowania kształcenia w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych do wymogów rynku pracy</i> zrealizowanego przez Centrum Doradztwa Strategicznego.

12.	http://www.kuratorium.waw.pl/pl/site/503/wspomaganie-dobre-praktyki-lista.html	polski	Wykorzystywanie technologii ICT; Aktywność w pozyskiwaniu funduszy; Zapewnienie uczniom możliwości uczestniczenia w zajęciach pozalekcyjnych.	Strona zawiera odnośniki do podstron opisujących dobre praktyki wprowadzane w szkołach podstawowych, gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych.
13.	http://www.forumszkol.bialystok.pl/j/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=60	polski	Wykorzystywanie technologii ICT; Aktywność w pozyskiwaniu funduszy; Zapewnienie uczniom możliwości uczestniczenia w zajęciach pozalekcyjnych	Na stronie można znaleźć odnośniki do dokumentów opisujących przykłady dobrych praktyk prowadzonych w białostockich zespołach szkół.
14.	http://www.adb.org/Documents/Guidelines/Good-Practice-Education-Training/Good-Practice-Education-Training.pdf	angielski	Współpraca szkoła – pracodawca; Analiza rynku pracy;	Raport z badania „ <i>Good Practice in Technical and Vocational Education and Training</i> ” zawiera przykłady dobrych praktyk stosowanych w szkolnictwie zawodowym w Azji.
15.	http://www.helsinki.fi/ruralia/julkaisut/pdf/Reports67.pdf	angielski	Współpraca szkoła – pracodawca; Analiza rynku pracy; Infrastruktura ITC	Raport z badania „ <i>Best practices for co-operation between vocational education and nature-based enterprises</i> ”. Opisane w nim zostały dobre praktyki stosowane w szkolnictwie zawodowym w różnych krajach europejskich.
16.	http://www.nspcc.org.uk/inform/resourcesforteachers/publications/schoolcounselling_wdf48931.pdf	angielski	Doradztwo zawodowe	Raport „ <i>School counselling in England, Wales and Northern Ireland</i> ” opisuje funkcjonowanie doradztwa zawodowego w krajach Wielkiej Brytanii
17.	http://www.mels.gouv.qc.ca/dftps	angielski	Doskonalenie kadry nauczycieli	Raport „ <i>Teacher training in vocational education</i> ” opisuje sposoby

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

	/interieur/pdf/69-2118A.pdf		zawodu	doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych w Kanadzie.
18.	http://www.tojet.net/articles/9112.pdf	angielski	Wykorzystywanie infrastruktury informacyjnej i komunikacyjnej ICT	Raport „ <i>ICT in vocational and technical schools: Teachers' instructional, managerial and personal use matters</i> ” opisuje sposoby wykorzystywania technologii ICT przez nauczycieli z Turcji.
19.	http://www.men.gov.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=2581%3Adobre-praktyki-w-ksztalceniu-zawodowym&catid=55%3Aksztacenie-i-kadra-ksztacenie-zawodowe-default&Itemid=80	polski	Stosowanie metod nauczania aktywizujących uczniów.	Film pod tytułem: „Dobre praktyki w kształceniu zawodowym”, strona MEN
20.	http://kwalifikacje.org.pl/konferencje/149-metody-i-dobre-praktyki-rozpoznawania-kompetencji-	polski	Absolwenci wynoszą zakres kompetencji podstawowych.	Metody i dobre praktyki rozpoznawania kompetencji – wnioski po seminarium w Stuttgarcie na temat opisywania kompetencji zawodowych nabytych drogą uczenia się formalnego i nieformalnego. Seminarium zorganizowały Akademia DEKRA oraz Instytut Techniki i Edukacji Uniwersytetu w Bremie.
21.	http://kuratorium.kielce.pl/file_download/2119/dobra+praktyka+-+kuratorium-2.doc.pdf	polski	Absolwenci wynoszą zakres kompetencji podstawowych. Korzystanie z innowacyjnych programów nauczania.	Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących w Sandomierzu podzielił się dobrą praktyką w zakresie podniesienia atrakcyjności kształcenia zawodowego w zawodach technik budownictwa, technik ochrony środowiska i technik drogownictwa w ramach realizacji projektu unijnego.

22.	http://www.kuratorium.opole.pl/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=203&Itemid=459	polski	Korzystanie z innowacyjnych programów nauczania.	Kuratorium Oświaty w Opolu przedstawia dobre praktyki w szkołach mu podległych.
23.	http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125705eo.pdf	angielski	Budowanie dobrych kontaktów z otoczeniem.	Praktyki w szkołach zawodowych w Chinach, Korei i na Tajwanie.
24.	http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/smes/vocational/entr_voca_en.pdf	angielski	Współpraca szkół zawodowych i pracodawców, która przynosi korzyści obu stronom.	Szczegółowy raport na temat współpracy szkoła – przedsiębiorstwo, wsparcia nauczycieli, rozwoju inicjatyw przedsiębiorczych u uczniów. Przegląd zmian w krajach europejskich: Austria, Belgia, Bułgaria, Cypr, Czechy, Dania, Estonia, Malta, Francja, Niemcy, Włochy. Programy jak działać, ewaluacja działań, porady, dobre rozwiązania, czynniki ryzyka.
25.	http://www.tda.edu.au/resources/OccQ12009.pdf	angielski	Zagwarantowanie możliwości ciągłego dokształcania się kadry nauczycieli.	Raporty z różnych programów zrealizowanych w celu polepszenia jakości kształcenia w Europie – głównie szkoleń.
26.	http://www.emcet.net/download/pdf/anglia.pdf	angielski		Raport na temat dobrych praktyk zastosowanych w europejskim szkolnictwie zawodowym.
27.	http://www.tvetuk.org/en/uk-expertise/uk-best-practice	angielski	Uczestnictwo w programach współpracy międzynarodowej.	Opis innowacji, dobrych praktyk w edukacji zawodowej. Opis możliwości wyjazdu na szkolenie do Wielkiej Brytanii – możliwości zdobycia pomocy,

				porady, inspiracji.
28.	http://pub.uvm.dk/2005/retention/hel.html	angielski	<p>Innowacyjne programy nauczania.</p> <p>Zagwarantowanie możliwości ciągłego doksztalcania się kadry nauczycieli.</p> <p>Uczniowie świadomie wybierają naukę w szkole zawodowej.</p> <p>Współpraca szkół i pracodawców, która przynosi korzyści obu stronom.</p> <p>Kreowanie oferty edukacyjnej w oparciu o analizę rynku pracy.</p>	Praktyki kształcenia zawodowego Danii.
29.	http://www.erisee.org/downloads/library_romania/framework/Brochure%20QA_EN.pdf	angielski	<p>Innowacyjne programy nauczania.</p> <p>Współpraca szkół z instytucjami naukowymi.</p>	Praktyki kształcenia zawodowego w Rumuni.
30.	http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc32_en.htm	angielski	Uczestnictwo w programach współpracy międzynarodowej.	Wymiana informacji na temat różnych opcji politycznych, która może pomóc reformie w krajowych systemach kształcenia i szkolenia oraz stanowić kluczowy element europejskiej współpracy w zakresie edukacji i szkoleń.



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

31.	https://www.caa.ae/caa/DesktopModules/GoodPractice_Main.aspx	angielski	Wprowadzenie profesjonalnej polityki zarządzania.	Opis dobrych praktyk edukacyjnych.
-----	---	-----------	---	------------------------------------



Załączniki

Zestaw pytań kwestionariuszowych do badania IDI

Kompetencje zasobów ludzkich

Kadra zarządzająca

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

Nauczyciele

- Czy przedstawiciele kadry zarządzającej dostrzegają (powszechny w kraju) problem trudności z pozyskaniem kadry przedmiotów zawodowych? Jeśli tak, jak sobie z nim radzą? Jakie formy zachęt dla kandydatów stosują? Czy pozyskują nauczycieli-praktyków z przemysłu? Jeśli tak, jak się im to udaje?/Jeśli nie, jakie przeszkody napotykają?
- Dlaczego tylko niewielki odsetek nauczycieli zawodu podnosi swoje kwalifikacje w formie staży lub kursów u pracodawców? Jakie działania mogą zostać podjęte (przez szkoły, organy prowadzące), by częściej mogli z nich korzystać?
- Jakie działania mogą podejmować nauczyciele, by wspierać rozwój kompetencji kluczowych u uczniów?

- Dlaczego część nauczycieli nie korzysta z metod nauczania aktywizujących uczniów, nie wykorzystuje infrastruktury ICT podczas lekcji? Jak można zachęcić nauczycieli do opracowywania autorskich programów nauczania, innowacji i eksperymentów pedagogicznych?

Uczniowie

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

System innowacji

Współpraca szkoła – pracodawcy

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

przedsiębiorstwach? Jeśli tak, w jaki sposób/jeśli nie – dlaczego nie? Czy firmy byłyby nimi zainteresowane? Pod jakimi warunkami?

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

Współpraca szkoła – instytucje naukowe i badawczo-rozwojowe

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

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

- Jak przedstawia się obecna współpraca w oczach przedstawicieli instytucji rynku pracy i poradni psychologiczno-pedagogicznej oraz przedstawicieli kadry zarządzającej? Jakie formy przybiera? Jakie bariery napotyka? Jakie działania można podjąć, by usprawnić obecną współpracę?
- Jak wygląda w praktyce forma współpracy „umożliwianie uczniom korzystania z oferty instytucji rynku pracy w zakresie doradztwa zawodowego i edukacyjnego na terenie szkoły”? Czy jest to współpraca incydentalna, jednorazowa, czy cykliczna?

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

Współpraca szkoła – organ prowadzący i Powiatowe Rady Zatrudnienia

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

System zarządzania szkolnictwem zawodowym w kontekście GOW na poziomie wojewódzkim

- Czy instytucje z poziomu wojewódzkiego (takie jak Urząd Marszałkowski, Wojewódzki Urząd Pracy) dostrzegają potrzebę zintegrowanego systemu zarządzania szkolnictwem zawodowym w

powiązaniu z GOW w województwie? Jeśli nie, dlaczego? /Jeśli tak, jaką rolę widzą dla siebie? Jakie możliwe trudności dostrzegają? Jak można im zaradzić?

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

Współpraca międzynarodowa

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

Filar: Infrastruktura szkolna

Infrastruktura informacyjna i komunikacyjna (ICT)

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

Dostępność sprzętu techno-dydaktycznego

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

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

WPROWADZENIE

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

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

ROZGRZEWKA

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

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

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

OBSZAR INFORMACJA I DIAGNOZA

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

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

Podpowiedzi:

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

- informacja o otoczeniu biznesu w powiecie:

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

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

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

- informacje o możliwościach kadrowych (nauczyciele)

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

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

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

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

FINANSE

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

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

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

Dyskusja nad formami finansowania szkolnictwa zawodowego (różne modele):

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

Na co przeznaczyć środki?

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

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

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



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

Ćwiczenie: Karteczki na mapie województwa.

Dyskusja.

WIZERUNEK I PROMOCJA SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO

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

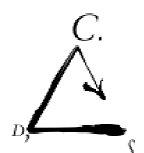
W jaki sposób można pokazać że szkolnictwo zawodowe jest powiązane z GOW i może odegrać w niej dużą rolę?

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

PODSUMOWANIE

Czy warto powoływać jakiś system zarządzania szkolnictwem na poziomie wojewódzkim?

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



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

WPROWADZENIE:

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

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

ROZGRZEWKA

Wspólne tworzenie mapy: Z kim współpracuje szkoła zawodowa?

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

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

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

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

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

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

2) rekrutacja uczniów

- informowanie uczniów o możliwościach jakie wiążą się ze szkołami zawodowymi

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

3) promocja szkół zawodowych

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

4) badanie losów absolwentów

5) kadra nauczycielska

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

6) unowocześnianie wyposażenia szkoły

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

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

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

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

9) wymiana informacji między podmiotami

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

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

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

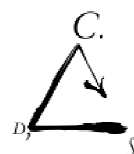
Czy istnieje specyfika powiatowa w którymś z obszarów?



PODSUMOWANIE

Podsumowanie wypracowanego modelu.

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



Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego – 06.10.2011 – w obszarze Wizerunek

WPROWADZENIE:

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

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

Rozgrzewka

Z czym się Państwu kojarzą szkoły zawodowe?

Ćwiczenie: test zdań niedokończonych...

Szkoły zawodowe to...

W świętokrzyskim do szkół zawodowych idą...

Rodzice, którzy zastanawiają się nad przyszłością dzieci...

Pracodawca przyjmujący absolwenta szkoły zawodowej do pracy...

Nauczyciele szkół zawodowych...

W trakcie praktyk...

W porównaniu do liceów szkoły zawodowe...

Finansowanie szkół zawodowych...

Uczniowie szkół zawodowych...

Motywacja uczniów...

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

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

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

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

Uczestnicy pracują pojedynczo nad przekazem w wylosowanym obszarze.

Do każdej z grup docelowych seria pytań:

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

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

Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego – 06.10.2011 – w obszarze Nauczyciele zawodu

WPROWADZENIE:

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

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

Rozgrzewka

Zabawa "Idealny nauczyciel":

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

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

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

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

Część właściwa: praca nad trzema najważniejszymi obszarami tematycznymi:

PODNOSENIE KWALIFIKACJI PRZEZ NAUCZYCIELI

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

Jak można motywować nauczycieli do podnoszenia kwalifikacji?

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

Jakie są problemy związane z podnoszeniem kwalifikacji?

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

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

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

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

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

ZAPEWNIENIE KADRY PRZEDMIOTÓW ZAWODOWYCH

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

Z czego to wynika?

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

STAŻE NAUCZYCIELI U PRACODAWCÓW (DOŚWIADCZENIE PRAKTYCZNE NAUCZYCIELI)

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

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

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

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

PODSUMOWANIE

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

WPROWADZNIĘ:

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

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

Rozgrzewka:

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

Współpraca szkół z firmami w zakresie nauczania, np.:

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

Możliwe formy:

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

Jakie mogłyby być inne formy współpracy w zakresie kształcenia uczniów?

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

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

3. Wyposażenie

- przekazywanie sprzętu szkołom – sponsoring materialny,
- leasing.

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

Od czego zacząć? Jakie mogą być najlepsze preteksty?

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

- badanie planów zatrudnieniowych pracodawców.

Gdzie się spotkać?

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

Zakończenie

Każdy z uczestników podaje rekomendacje ze swojego punktu widzenia.

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

WPROWADZENIE:

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

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

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

1. Świętokrzyskie Obserwatorium Rynku Pracy i Edukacji

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

2. Świętokrzyska Rada Szkolnictwa Zawodowego

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

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

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

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

3. Regionalna Strategia Edukacji Zawodowej

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

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

Jakie bariery mogą wystąpić?

źródła finansowania?

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

Dwa modele:

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

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

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

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

6. Utworzenie Centrum Kształcenia Praktycznego w Kielcach

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

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

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

7. Świętokrzyska Akademia Menedżera Szkoły

Projekt, w ramach którego realizowane będą:

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

Jak zachęcić dyrektorów do udziału?

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

Na etapie rekrutacji na stanowisko dyrektora szkoły:

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

8. Obowiązkowe doskonalenie zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych

Jak usankcjonować obowiązkowość, za pomocą jakich narzędzi jej wymagać?

Formy:

- staże w przedsiębiorstwach
- specjalistyczne kursy i szkolenia (doskonalące i kwalifikacyjne), w tym prowadzone przez instytucje naukowe i badawczo-rozwojowe oraz realizowane w ramach programów wymiany międzynarodowej



- uzupełniająco: wycieczki przedmiotowe nauczycieli do wiodących zakładów w branży, szkolenia e-learningowe, kursy i szkolenia metodyczne, organizacja regionalnych konferencji szkoleniowych połączonych z prezentacją dobrych praktyk w prowadzeniu nauki zawodu

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

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

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

PODSUMOWANIE

