

PSDB

.....  
grupa WYG



## Załącznik II – Sprawozdanie z panelu ekspertów

### w ramach badania

**„Ocena stanu przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy (w kontekście Działania 9.3 PO KL)” w województwie kujawsko-pomorskim**

**Kwiecień 2009**

## 1. Okoliczności towarzyszące badaniu

---

Spotkanie panelu ekspertów w ramach badania ewaluacyjnego „Ocena stanu przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy (w kontekście Działania 9.3 PO KL)” w województwie kujawsko-pomorskim odbyło się w siedzibie Toruńskiej Agencji Rozwoju Regionalnego dnia 16.04.2009 r. Spotkanie miało na celu uzupełnienie i pogłębienie wiedzy zdobytej za pomocą innych narzędzi badawczych o opinie, refleksje i wyjaśnienia specjalistów z najważniejszych instytucji związanych z rynkiem pracy i edukacją.

Zastosowano metodę zogniskowanego wywiadu grupowego.

## 2. Uczestnicy panelu ekspertów

---

Na spotkanie panelu ekspertów zaproszono 30 osób z następujących instytucji:

- publicznych podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne,
- instytucji rynku pracy,
- instytucji samorządowych i rządowych,
- organizacji pracodawców i przedsiębiorców.

Ostatecznie w panelu ekspertów uczestniczyło 7 następujących osób:

- przedstawiciel Kuratorium Oświaty w Bydgoszczy;
- przedstawiciel Zespołu Szkół;
- 2 przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy;
- przedstawiciel CKU;
- przedstawiciel Urzędu Marszałkowskiego;
- przedstawiciel WUP w Toruniu.

Spotkanie panelu ekspertów prowadzili eksperci PSDB: Paweł Klimek i Antoni Sobolewski.

## 3. Najważniejsze wnioski z panelu ekspertów

---

Podczas dyskusji panelu ekspertów zgromadzono wiele wniosków dotyczących przygotowania podmiotów prowadzących formalne kształcenie ustawiczne do działań w zakresie potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy. Poniżej prezentujemy najważniejsze wnioski, pogrupowane wg najważniejszych tematów rozmowy.

### 3.1. Efektywność kształcenia ustawicznego i nowe kierunki kształcenia a potrzeby rynku pracy

---

- Efektywność kształcenia ustawicznego może być mierzona liczbą osób, które wykorzystują umiejętności uzyskane w trakcie kształcenia ustawicznego w pracy zawodowej – liczbą osób, które uzyskały pracę w kierunku, w którym się kształciły.
- Tego typu badań jednakże brak. Placówki generalnie nie badają losów zawodowych absolwentów szkół dla dorosłych (cytat: „badamy tylko losy absolwentów szkół dziennych”). WUP kilka lat temu prowadził badanie efektywności (losów absolwentów szkół średnich). Ostatnie badanie odbyło się 4 lata temu, wyniki na dzień dzisiejszy nie są adekwatne; istniejące aktualne dane dotyczą tylko szkół dziennych.
- Użyteczność aktualnie obecnych danych jest wątpliwa. W przypadku krótkiego kursu, przeszkolenia itp. można kierować się aktualnymi danymi, zaś w przypadku planowania

form długotrwałych są one mało użyteczne. Z drugiej strony istnieje wątpliwość co do trafności prognoz długoterminowych.

- Powiatowy Urząd Pracy opiniuje kierunki kształcenia w oparciu o dane WUP – w sytuacji, gdy pojawi się prośba o wydanie opinii, WUP udostępnia dane w konkretnym zawodzie (liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych, liczba zgłoszonych ofert pracy, dane zawodów deficytowych i nadwyżkowych). Taka informacja przekazywana jest do Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia i tam zostaje podjęta decyzja. Jednakże w praktyce kierunki opiniowane są zawsze pozytywnie.
- Istnieje wiele różnych przyczyn, dla których otwierane są nowe kierunki – np. zapotrzebowanie na dany zawód, ale także rzeczywistość rynku edukacyjnego – cytat: „jeśli jedna szkoła otworzy nowy kierunek i powiedzie jej się, to zaraz pięć czy sześć w okolicy otwiera ten sam kierunek”.
- Zgodność z zapotrzebowaniem rynku pracy nie jest najważniejszym czynnikiem wpływającym na powodzenie danego kierunku – w dużej mierze zależy to np. od mody na dany kierunek. Cytat: „Jeśli jest moda to wszyscy idą na ten kierunek, nie zważają na to czy będą mieli potem pracę”.
- Placówki edukacyjne raczej kierują się bezpośrednio przekazywanymi informacjami z zakładów pracy. Nie wszyscy pracodawcy składają zapotrzebowanie do PUP. Informacje powinny być czerpane z różnych źródeł (PUP, pracodawcy).
- Niektóre informacje dostępne w PUP są nieczytelne np. wg statystyk dany zawód jest deficytowy, a mimo to nadal jest popyt na takich pracowników. Zbyt mało jest wyjaśnień i interpretacji danych.
- Należy bazować na danych regionalnych (są pełniejsze, szersze).
- W przypadku tworzenia nowych kierunków kształcenia występuje problem konieczności wykształcenia kadry, które trwa stosunkowo długo.
- Występuje problem z planowaniem strategicznym – pojawia się wiele fałszywych założeń, np. założenie, że przy okazji dużych inwestycji (np. Sharp i Orion w Łysomicach) pojawi się duże zapotrzebowanie w tych kierunkach. Szkoły wychodziły naprzeciw tym prognozom, jednakże okazało się, że pracodawca ma swoje kadry specjalistyczne i nie zgłasza zapotrzebowania na fachowców.

### 3.2. Dialog pomiędzy placówkami kształcenia ustawicznego a pracodawcami i instytucjami rynku pracy

---

- Istotnym problemem jest brak powiązań szkolnictwa z sektorem biznesu – wskazywano na konieczność stworzenia systemu podobnego jak w Niemczech (ściśły związek, kształcenie dualne, wychowywanie „swojego” absolwenta przez pracodawcę).
- W przypadku Specjalnej Strefy Ekonomicznej szkoły wychodziły do pracodawców z wolą kontaktu i współdziałania, niestety, z drugiej strony (pracodawcy) dużego zainteresowania nie było.
- Zakłady pracy generalnie nie są zainteresowane uczestnictwem w programach badawczych – brakuje świadomości, że to może im się przydać. Badaniami zainteresowane są co najwyżej duże zakłady (powyżej 300 zatrudnionych), a większość zakładów w regionie to przedsiębiorstwa małe, w których nie ma mowy o polityce szkoleniowej.
- Pracodawcy nierzadko sami mają problem z określeniem lub zwerbalizowaniem własnych potrzeb zatrudnieniowych w perspektywie kilku lat.
- Jako dobre rozwiązanie przedstawiono system, w którym szkoły kształcą osobę, która jest już zatrudniona lub ma zostać zatrudniona (tak jest w odniesieniu do młodocianych pracowników).

- Występuje problem braku uprawnień pedagogicznych wśród kadry przedsiębiorstw, dlatego też przedsiębiorcy nie uczestniczą w wystarczającym stopniu w procesie kształcenia.
- Często zarzutem pracodawców jest nieumiejętność zastosowania teorii w praktyce przez uczniów.
- PUP może wspierać dialog między instytucjami edukacyjnymi a pracodawcami poprzez organizację szkoleń.
- Występuje problem z ustawowymi mechanizmami wsparcia – PUP może wspierać tylko bezrobotnych, ale często kształcona w szkole osoba stanie się bezrobotną jeśli nie uzyska dodatkowych kompetencji (np. uprawnienia elektryczne do 1 kV).
- Brakuje współpracy z organizacjami pracodawców – są to organizacje, które mogą bardzo wspierać jednostki edukacyjne w zmianach prawa i w dialogu z innymi instytucjami.

### 3.3. Przyczyny spadku zainteresowania kształceniem dorosłych w formach szkolnych i sposoby przeciwdziałania temu problemowi

- Niewystarczające środki na promocję w placówkach państwowych.
- Wiele osób rezygnuje z podjętej edukacji z różnych przyczyn (brak motywacji, potrzeb, możliwości). Ważnym problemem jest godzenie życia rodzinnego i zawodowego – to jeden z najważniejszych powodów przerywania nauki.
- Szkoły niepubliczne mają bardzo liczne roczniki pierwsze (pierwszy semestr, a potem liczba gwałtownie się zmniejsza).
- Większość potencjalnych słuchaczy zainteresowana jest formami krótkimi, kursowymi. Cytat: „PUP stwarzał w ramach programu możliwość podnoszenia kwalifikacji w ramach studiów podyplomowych, ale okazało się, że osoby nie są zainteresowane studiami – a raczej krótkotrwałymi szkoleniami podnoszącymi kwalifikacje”.
- Największy problem występuje w przypadku osób dorosłych z niskim wykształceniem (po szkole podstawowej, gimnazjum) – osoby te przyzwyczyły się do swojej sytuacji; nie mają wykształconych odpowiednich nawyków, wstydzą się przyznać, że nie mają wykształcenia.
- Często pracodawcy są nieprzychylni wobec nauki swoich pracowników i nie ułatwiają im doksztalcania.
- Dużą motywacją do kształcenia w szkołach dla dorosłych było unikanie obowiązku wojskowego. Z tego względu po zakończeniu obowiązkowego poboru liczba uczniów spadła.
- Myśląc o wsparciu kilku placówek w realizacji reklamy promocji – to takich konsorcjów co do opracowywania i prowadzenia reklamy przez placówki publiczne nie było. To musiał by robić powiat.
- Istnieje wiele motywacji do podejmowania nauki nie związanych z samym kształceniem:
  - możliwość korzystania z renty po zmarłym rodzicu przez osobę uczącą się;
  - zniżki na komunikację miejską itp.
- Metodą przeciwdziałania spadkowi zainteresowania może być:
  - realizacja kampanii promocyjno-informacyjnych;
  - umożliwienie realizacji działań podnoszących motywację do kontynuowania nauki, działań wpływających na integrację grup etc.;
  - w ramach Działania 9.3 – wprowadzenie możliwości realizacji dodatkowych działań krótkoterminowych, kursów przygotowawczych do egzaminu itp. – cytat: „Gdy ktoś zrobił kurs nie można zrobić szkolenia przygotowawczego do egzaminu i samego egzaminu, a to często może warunkować czy ten ktoś otrzyma pracę”. Szkoły chciałyby wyposażyć uczniów słuchaczy w dodatkowe kwalifikacje np. wózki widłowe, spawanie, prawo jazdy, uprawnienia

elektryczne SEP. Tylko te dodatkowe kompetencje wspomagają zainteresowanie – jednak są one uzyskiwane na poziomie kursów. Cytat: „W Działaniu 9.3 zawężana jest możliwość rozszerzania uprawnień, z którymi wychodzi uczeń ze szkoły” (kryteria demarkacji utrudniają realizację takich działań). Szkolenia tego typu mogłyby realizować nie tylko CKU, ale także szkoły – w miarę posiadanych kompetencji. Informacje o tym, że uzyskiwane byłyby takie uprawnienia, motywowałyby ludzi do uczestnictwa w takiej ofercie edukacyjnej;

- o usprawnienie doradztwa w zakresie kształcenia;
- o akcja promocyjna, skierowana nie tylko do dorosłych, ale i pracodawców (aby umożliwiali pracownikom kształcenie).

### 3.4. Słabe i mocne strony podmiotów publicznych prowadzących formalne kształcenie ustawiczne, także w kontekście nowych form i metod nauczania

---

- Wsparcie z samorządu i z organów prowadzących nie jest wystarczające.
- Projekty realizowane ze środków unijnych spotykają się z nieufnością w samorządzie
- Placówki są ograniczane przez ramy prawne – np. siatki płacowe, brak możliwości tworzenia filii; nowe zmiany w prawie nie są wystarczające.
- Pomimo zmian prawnych występuje duży problem z nauczycielami zawodów (starzenie się środowiska). Istnieje luka kompetencyjna co do przedmiotów zawodowych – przez to, że nie można znaleźć nowych, odpowiednio przygotowanych nauczycieli, jest też problem z nowymi kierunkami.
- Brak możliwości prawnych wprowadzenia e-learningu na poziomie szkół średnich i gimnazjów.
- E-learning wykorzystywany jest jako działanie wspomagające nauczanie, nie podstawowe. Nie wpływa on odpowiednio mocno na wzrost atrakcyjności. Nowoczesne formy kształcenia, takie jak e-learning, niekoniecznie motywują uczniów do podjęcia kształcenia.
- Istotne jest doposażenie placówek w nowoczesny sprzęt – na to brakuje środków. Część maszyn jest już przestarzałych; na czym innym słuchacz się uczy, na czym innym pracuje. Także część maszyn zakupionych z funduszy UE już się „zdezaktualizowała”. Tymczasem dla pracodawców ryzykowne jest przyjąć pracownika i przeszkolić na własnej maszynie.
- Szkoły obawiają się samodzielnego prowadzenia monitoringu rynku pracy i losów absolwentów – nie są formalnie przygotowane do tego zadania.
- Istotne jest uelastycznienie działania oświaty w zakresie wynagradzania nauczycieli, wprowadzania innowacyjnych form nauczania; dobrą zmianą byłoby uniezależnienie placówek edukacyjnych od podmiotów prowadzących do pewnego stopnia.
- Należy tworzyć wielosektorowe partnerstwa na poziomie regionalnym i lokalnym, odpowiedzialne za: koordynowanie współpracy z pracodawcami, koordynację powstawania i modernizowania kierunków, otwierania pracowni symulacyjnych, promocję wśród słuchaczy i pracodawców, badania i analizy.