



Strategia wykorzystania wyników badań

Opole 2020

Projekt „Optymalizacja współpracy pomiędzy pracodawcami a szkołami branżowymi - identyfikacja barier i propozycje rekomendacji systemowych”
Realizowany przez Izbę Rzemieślniczą w Opolu



Spis treści

Strategia wykorzystania wyników badań	1
I. Uzasadnienie.....	3
II. Cele badania	9
1. Badania – zakres terytorialny	10
2. Badania – zakres podmiotowy	11
3. Badania – metodologia badania	12
4. Badania – najważniejsze wnioski z badań – wyciąg.....	17
Szkoły branżowe	29
Pracodawcy.....	31
Instytucje Dialogu Społecznego.....	31
III. Zakładane wskaźniki projektu – miara sukcesu realizacji	35
IV. Strategia upowszechniania	39
V. Strategia włączania do głównego nurtu polityki	43
VI. Kamienie milowe	46
VII. Analiza ryzyka	47
BIBLIOGRAFIA	49
Załącznik 1 – Wykaz branżowych szkół w województwie opolskim.....	52
Załącznik 2 – Wykaz Powiatowych Rad Rynku Pracy w województwie opolskim	56

I. Uzasadnienie

Realizacja projektu znajduje swoje uzasadnienie w przeprowadzonych analizach i badaniach. Współpraca szkół branżowych z pracodawcami i instytucjami rynku pracy to jeden z głównych czynników wpływających na tworzenie wysokiej jakości oferty edukacyjnej szkół branżowych. Zmiana jaka nastąpiła w 2017 r. gdy 1 września 2017 roku dotychczasowe 3-letnie zasadnicze szkoły zawodowe przekształciły się w 3-letnie branżowe szkoły I stopnia nie miała większego wpływu na czynniki pozytywnie oddziałujące na polepszenie funkcjonowania szkolnictwa zawodowego.

Dlaczego tak ważna jest edukacja zawodowa. Edukacja i gospodarka wzajemnie na siebie oddziałują. W żadnym kraju nie może być mowy o silnej gospodarce, jeżeli edukacja boryka się z różnego rodzaju problemami i gdy nie dochodzi między nimi do współpracy i wzajemnego na siebie oddziaływania. Kluczowym zadaniem procesu kształcenia jest przygotowanie dobrze wykształconych pracowników, którzy znajdą zatrudnienie na współczesnym dynamicznym i zmieniającym się rynku pracy. Główną rolę w tym procesie ma do spełnienia szkolnictwo zawodowe. W dobie niespotykanych dotąd w Polsce przemian zachodzących na rynku pracy, tempa i zakresu przeobrażania się polskiej gospodarki rola kształcenia związanego z przygotowaniem młodych ludzi do wykonywania różnych zawodów jest kluczowa w kontekście obecnych i przyszłych oczekiwań nieprzewidywalnego rynku pracy¹. Dlatego tak ważna jest współpraca pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami stanowiąca jedno z najważniejszych wyzwań stojących przed rynkiem pracy. Współpraca ta wciąż w znacznej mierze jest mało zorganizowana i doraźna. Po obu stronach zaś występują bariery utrudniające współpracę. Po stronie pracodawców to głównie bariery związane z nawiązywaniem i prowadzeniem długofalowej współpracy ze szkołami. Należy więc dążyć do tego, aby wskazane poniżej bariery eliminować i aby współpraca ta miała charakter regularny. Bez tej współpracy dochodzić może bowiem do niedopasowania popytu i podaży pracowników w wielu istotnych dziedzinach gospodarki co skutkować może migracjami odpowiednio wykształconej kadry, zarówno nisko wykwalifikowanej taniej siły roboczej, jak i wysoko

¹ Sadowska, K., Uwagi wstępne. W: K. Sadowska, T. Sadowski (red.), Edukacja zawodowa – wybrane problemy i konteksty, Żary: Wyd. Łużyckiej Wyższej Szkoły Humanistycznej 2014, s. 5.

wykwalifikowanej kadry technicznej².

Obecnie uczniowie kończący gimnazjum, wybierając dalszą ścieżkę kształcenia, mają do wyboru szkołę ogólnokształcącą (liceum) lub szkołę zawodową (technikum albo szkołę branżową). Licea ogólnokształcące są obecnie najchętniej wybieranymi szkołami. Do szkół tych też idą najzdolniejsi uczniowie. Coraz większą popularnością cieszą się technika, które są najpopularniejszą szkołą zawodową. Szkoła ta oprócz wykształcenia średniego daje też możliwość zdobycia konkretnego zawodu. Najmniejszym zainteresowaniem cieszą się zasadnicze szkoły zawodowe, które obecnie zostały przekształcone w szkoły branżowe I stopnia. Na ten typ szkoły decydują się głównie najslabsi absolwenci gimnazjów.

W województwie opolskim w szkołach ponadgimnazjalnych uczyło się 31064 uczniów. W relacji do roku szkolnego 2017/18 liczba uczniów zmniejszyła się o 1,7%. Największą popularnością wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych cieszyły się te szkoły, które dawały możliwość uzyskania świadectwa dojrzałości, a tym samym kontynuowania nauki w uczelniach. W szkołach tych uczyło się 85,3% ogółu uczniów szkół ponadgimnazjalnych, tj. więcej o 1,2 p. proc. w odniesieniu do roku szkolnego 2017/18. Z tego w szkołach branżowych uczyło się 4296 uczniów (w tym 1402 dziewcząt)³.

Szkoła branżowa chcąc skutecznie i efektywnie działać na lokalnym i ponadlokalnym rynku musi w procesie edukacji współpracować z wieloma partnerami. Brak współpracy może powodować, że wiele działań edukacyjnych zamknie się tylko w teorii, co będzie bardzo niekorzystnym zjawiskiem. Szkoła musi uczyć zgodnie z aktualnym stanem nauki i wiedzy, natomiast przedsiębiorstwa wprowadzają nowe technologie i innowacje. Przedsiębiorcy sami zgłaszają popyt na konkretnych specjalistów, dlatego to oni są najważniejszym partnerem szkoły zawodowej.

Treść ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, w odniesieniu do szkolnictwa

² Samujło, M., Samujło, B., Kształcenie zawodowe – oczekiwania i potrzeby. Edukacja – Technika – Informatyka, 1/2014, s. 180–185.

³ Edukacja w województwie opolskim w roku szkolnym 2018/19, GUS Opole, 2019.

zawodowego szczególną uwagę przywiązuje do roli pracodawców w kształceniu zawodowym. Przede wszystkim uszczegółowiono, iż obecny system oświaty w zakresie kształcenia zawodowego wspierać będą także pracodawcy, organizacje pracodawców, samorządy gospodarcze lub inne organizacje gospodarcze, stowarzyszenia lub samorządy zawodowe, sektorowe rady do spraw kompetencji oraz Rada Programowa do spraw kompetencji. Zapisy w ustawie zobowiązały dyrekcje szkół prowadzących kształcenie zawodowe, aby przed wprowadzeniem nowego zawodu do kształcenia w szkole nawiązały współpracę z pracodawcą właściwym dla zawodu lub branży, do której przyporządkowany jest dany zawód lub z osobą prowadzącą indywidualne gospodarstwo rolne.

Współpraca szkół z pracodawcami realizowana ma być na podstawie umowy lub porozumienia przez minimum jeden cykl kształcenia. Formy współpracy to przede wszystkim:

- tworzenie klas patronackich,
- realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu, we współpracy z pracodawcą,
- wyposażenie warsztatów lub pracowni szkolnych,
- organizacja egzaminów zawodowych,
- doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych,
- realizacja doradztwa zawodowego i promocji kształcenia zawodowego.

Obowiązek takiej współpracy będzie aktualny w roku szkolnym 2019/2020 – 2021/2022 dla szkół rozpoczynających kształcenie w nowych zawodach, a od roku szkolnego 2022/2023 i w kolejnych latach szkolnych dla wszystkich szkół prowadzących kształcenie zawodowe. Należy również podkreślić, iż obowiązek ten nie będzie dotyczył branżowych szkół II stopnia, gdzie kształcenie zawodowe odbywać się będzie w oparciu o kwalifikacyjne kursy zawodowe⁴.

W ostatnich latach nastąpił niewątpliwy wzrost jakości szkolnictwa zawodowego związany z

⁴ Współpraca szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami w województwie dolnośląskim, Raport opracowany Idldldna zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu, Wałbrzych, 2019.

realizacją różnych projektów finansowanych ze środków m.in. funduszy UE. Nie był on jednak równomierny we wszystkich obszarach, a najszybciej postępował w obszarze zmian w zakresie doposażenia jednostek w nowocześniejszy sprzęt czy nowe programy kształcenia i podnoszenia kwalifikacji kadry szkół. Poprawa sytuacji wolniej jednak postępuje w zakresie nawiązywania szerszej współpracy szkół z pracodawcami czy możliwości wpływania opinii tych ostatnich na zakres programów nauczania, tak aby był bardziej dopasowany do potrzeb rynku. Dlatego tak ważna jest identyfikacja barier utrudniających współpracę pomiędzy szkolnictwem zawodowym i pracodawcami.

Na wstępnym etapie projektu zidentyfikowano wstępnie bariery tej współpracy.



Bariery po stronie pracodawców



Bariery po stronie szkół



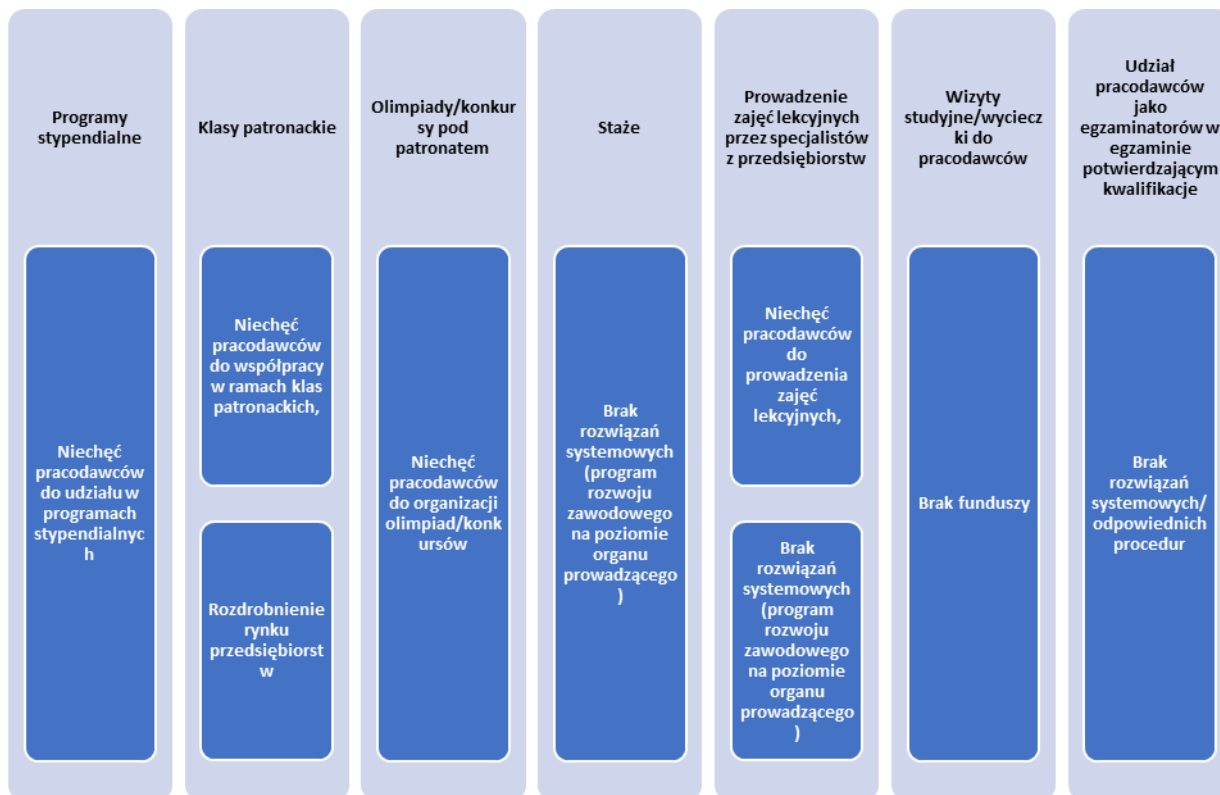
Wykresy – opracowanie własne⁵

⁵ Na podstawie, Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród przedsiębiorstw metodą wywiadów telefonicznych CATI, MEN, Warszawa 2010.





Bariery, w odniesieniu do form współpracy, pomiędzy pracodawcami a szkołami zawodowymi, wskazanych w ustawie Prawo Oświatowe ukazuje Raport wz woj. dolnośląskiego ⁶.



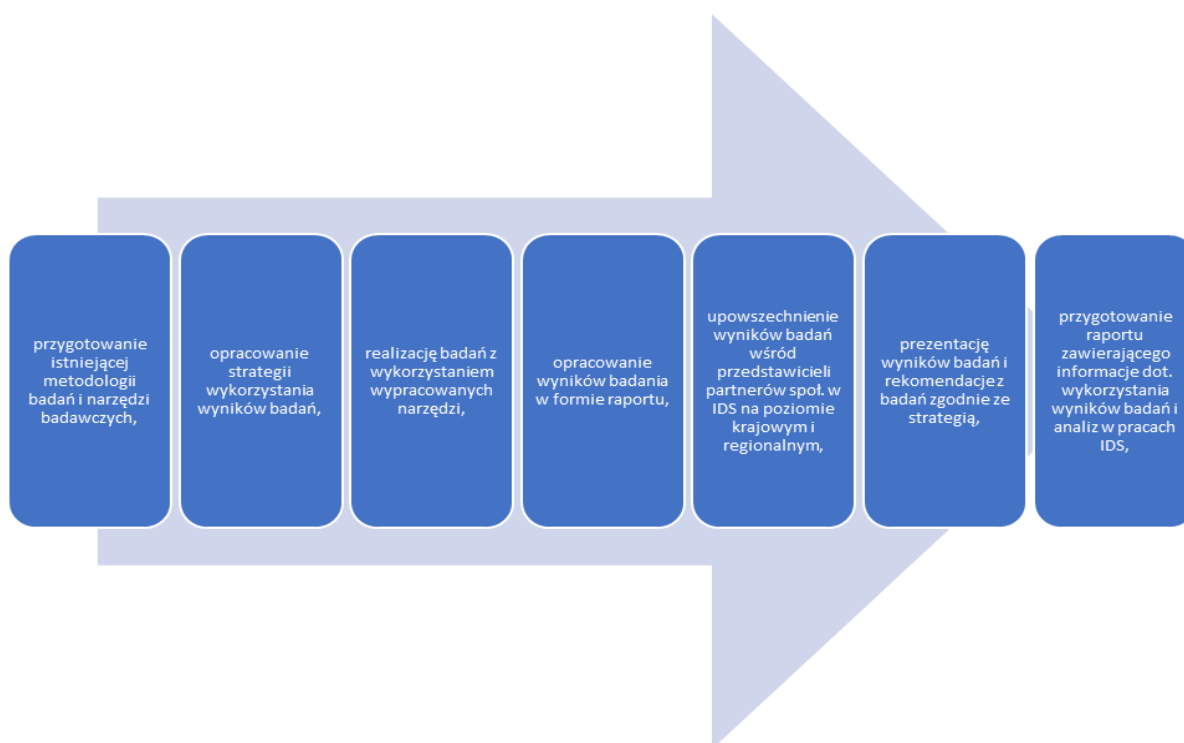
⁶ Współpraca szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami w województwie dolnośląskim, Raport opracowany na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu, Wałbrzych, 2019.



II. Cele badania

Prowadzone w ramach projektu badania mają przyczynić się do osiągnięcia zakładanego w projekcie celu głównego projektu, którym jest zwiększenie w okresie 08.2019 do 07.2020 udziału Izby Rzemieślniczej w kształtowaniu strategii rozwoju współpracy szkolnictwa zawodowego z pracodawcami, w celu lepszego dostosowania szkolnictwa do potrzeb regionalnego rynku pracy. Badania te wraz z pozyskanymi w projekcie innymi danymi będą stanowiły podstawę do analizy oraz przygotowania adekwatnych do wyników rekomendacji oraz ich upowszechnienia w postaci prezentacji stanowisk na forach Instytucji Dialogu Społecznego. Opracowane w ramach projektu rekomendacje i stanowiska mają pozytywnie wpłynąć na polepszenie funkcjonowania szkolnictwa zawodowego w obszarze współpracy z pracodawcami. Założono także, iż pozyskane dane i przygotowane na ich podstawie rekomendacje mają w dużym stopniu wskazać odpowiedź na zdiagnozowane problemy i bariery w obszarze efektywnej współpracy szkół branżowych z przedsiębiorstwami oraz wpływu edukacji zawodowej na możliwości i kondycję przedsiębiorstw.

Dojście do zaplanowanego celu realizowane będzie według schematu wypracowanego w projekcie i obejmującego m.in. następujące elementy:





Realizowane badania pozwoliły na bardziej szczegółowe zdiagnozowanie obecnego stanu i form współpracy między szkołami i pracodawcami oraz pomogą w wypracowaniu rekomendacji pozwalających zoptymalizować tę współpracę.

Cele szczegółowe stojące u podstaw zdefiniowania zakresu badań to:



1. Badania – zakres terytorialny

Zakres terytorialny badania obejmować będzie obszar województwa opolskiego. Zgodnie z analizą Urzędu Statystycznego w Opolu dotyczącą edukacji w województwie opolskim w roku szkolnym 2017/2018 na terenie regionu funkcjonuje 45 szkół branżowych. Badaniem objętych zostanie 12 z nich - po 1 z każdego powiatu. Uwzględnienie wszystkich powiatowych jednostek samorządowych umożliwi zróżnicowanie próby pod względem miejsca zamieszkania respondentów co zwiększy reprezentatywność wyników przeprowadzonych

analiz i umożliwi odnoszenie wyników do całego województwa.

2. Badania – zakres podmiotowy

Uczestnikami procesu badawczego będą uczniowie i kadra szkół branżowych województwa opolskiego w ilości łącznie 290 uczniów oraz 90 nauczycieli oraz opiekunów praktyk zawodowych ze strony pracodawców (po 45 osób z obu grup).

Rekrutacja do badań oparta będzie na doborze losowo-warstwowym, polegającym na podziale całej populacji generalnej na warstwy i dokonaniu losowania respondentów do próby badawczej w obrębie każdej z warstw. Warstwy tworzone zostaną pod kątem ważnych dla realizacji celów badawczych cech społeczno-demograficznych respondentów, a więc przede wszystkim ich płci, gdyż liczba uczniów w szkołach branżowych I stopnia jest zauważalnie niższa wśród kobiet niż mężczyzn – zgodnie ze wspomnianą już analizą, odsetek kobiet w liczbie wszystkich uczniów, którzy wybrali po gimnazjum szkołę branżową wyniósł w roku szkolnym 2017/2018 32% podczas gdy wśród mężczyzn równy był 68%. Po poznaniu struktury populacji i zidentyfikowaniu jej warstw istotnych dla badania, wylosowana zostanie się odpowiednia liczba jednostek z każdej warstwy, tak aby struktura wylosowanej próby odzwierciedlała strukturę danej populacji.

Badania zostaną zorganizowane za pomocą działań komunikujących cel i istotę projektu co ułatwi zrozumienie potrzeby jego realizacji i pomoże przekonać niezbędnych partnerów do udziału w badaniu. Odpowiednia komunikacja istoty projektu badawczego zredukuje barierę chęci udziału w projekcie badawczym. Dodatkowo wyniki badań będą anonimowe i poufne co zredukuje barierę lęku przed udzielaniem szczerych i pełnych odpowiedzi stanowił mechanizm zaradczy przeciwdziałający niechęci do udziału w badaniu. Projekt będzie nakierowany na wymiar praktyczny co będzie podkreślane we współpracy ze wszystkimi grupami co pozwoli zredukować obawy względem badania i wzbudzi wśród uczestników przekonanie o tym, że projekt może realnie poprawić ich sytuację.

Niwelowanie zagrożeń dotyczących braku rekrutacji odpowiedniej liczby respondentów

obejmie działania w postaci szerszej rekrutacji oraz stworzenia listy rezerwowej zarówno uczniów jak i nauczycieli. Izba posiada już wstępne deklaracje udziału w badaniu od wystarczającej liczby szkół w projekcie oraz pracodawców.

3. Badania – metodologia badania

W celu uzyskania miarodajnych wyników badania została zastosowana triangulacja metodologiczna na trzech poziomach:

- triangulacja źródeł danych, oznaczająca wykorzystanie różnorodnych źródeł pochodzenia materiału badawczego, od danych zastanych, (gotowe opracowania, raporty, dokumenty programowe) do danych wywołanych, czyli pochodzących od respondentów i zebranych podczas realizacji badań terenowych,
- triangulacja metod badawczych, oznaczająca łączenie różnych metod i technik w badaniu tych samych zagadnień, np. badań kwestionariuszowych z wywiadami indywidualnymi, co pozwala na uchwycenie przedmiotu badania z różnych perspektyw, a także wykorzystanie mocnych stron stosowanych metod przy wzajemnej neutralizacji ich słabszych punktów i zwiększenie wiarygodności uzyskanych danych,
- triangulacja perspektyw badawczych, oznaczająca zaangażowanie całego zespołu, nie tylko jednej osoby w realizację badania ewaluacyjnego, co pozwala wyeliminować subiektywizm i uzyskać wszechstronny, pogłębiony opis poddawanych badaniu zjawisk.

Opisy metod i technik badawczych

Badanie zostało zrealizowane przy użyciu wskazanych już wcześniej metod i technik zbierania danych takich jak:

- Analiza danych zastanych (desk research) – analiza obejmująca przede wszystkim publikacje, raporty dotyczące diagnozy sytuacji szkolnictwa zawodowego/branżowego w Polsce, dokumenty strategiczne i akty prawne regulujące działanie tego typu szkolnictwa, informacje udostępniane przez

podmioty realizujące działania w tym zakresie, a także dane statystyki publicznej,

- Badania ilościowe:
 - o ankieta CAPI z uczniami szkół branżowych z województwa opolskiego,
- Badania jakościowe:
 - o indywidualne wywiady pogłębione IDI z nauczycielami szkół branżowych z województwa opolskiego,
 - o indywidualne wywiady pogłębione IDI z przedstawicielami pracodawców współpracujących ze szkołami branżowymi z województwa opolskiego – z opiekunami praktyk.

Analiza danych zastanych

Technika analizy desk research polega na zbieraniu i analizie danych wtórnych, czyli takich, które już istnieją i zostały przygotowane przez inne podmioty. Nie są więc wytwarzane przez badacza i nie wymagają prac w terenie, a tym samym obecności ankieterów czy moderatorów. Zazwyczaj jest to analiza informacji pozyskanych z ogólnodostępnych źródeł (literatury, wyników badań naukowych i ewaluacyjnych, dokumentów, baz danych) już istniejących, wymagających jedynie scalenia i uporządkowania rozproszonego materiału informacyjnego. W pierwszych etapach analizy zebrany materiał jest sprawdzany pod kątem jakości i rzetelności. Dopiero po wyselekcjonowaniu wiarygodnych danych jest przeprowadzana właściwa analiza desk research. Wśród jej głównych zalet należy wymienić łatwy dostęp do materiałów, rezygnację z procesu zbierania danych, a w konsekwencji skrócenie czasu badania, a także stosunkowo niski koszt z uwagi na brak konieczności zatrudnienia osób do zebrania danych. Wśród głównych wad należy wskazać fakt, iż pozwala wykorzystać jedynie dostępne dane, które nie zawsze wystarczają do odpowiedzi na stawiane pytania badawcze. Z tego powodu służy częściej jako uzupełnienie procesu zbierania danych i eksploracji zagadnień badawczych i zazwyczaj łączona jest z innymi technikami w celu zebrania całego niezbędnego materiału badawczego.

Analiza desk research zostanie podzielona na etapy:

- przygotowanie wykazu dostępnych i aktualnych źródeł danych,
- wstępna selekcja pod kątem użyteczności zawartych w źródłach informacji,

- odwołanie się do prac wskazanych jako odnośniki do kolejnych źródeł w danym opracowaniu (metoda kuli śniegowej),
- ocena jakości zebranych informacji (czy przytaczane wyniki badań są aktualne, czy pochodzą z wiarygodnego źródła?).

Takie etapowe podejście do realizacji techniki analizy desk research ogranicza zaangażowanie czasowe w analizę dokumentów lub danych, które bardzo często charakteryzują się dużą objętością, a w praktyce jedynie wybrane fragmenty dokumentu są użyteczne w odniesieniu do celów badania.

Badania ilościowe – wywiady indywidualne kwestionariuszowe CAPI

Badania ilościowe to badania, w których dokonywany jest pomiar. Mamy wówczas do czynienia z takimi zmiennymi, które można zmierzyć, aby móc porównać uzyskane wyniki. Wśród głównych zalet badań ilościowych należy zatem wskazać określenie skali i wielkości poszczególnych zmiennych, możliwość porównywania ze sobą różnych grup respondentów, a także precyzyjne określenie czynników mających wpływ na badane zjawisko.

Metody ilościowe takie jak technika CAPI pozwalają odpowiedzieć na pytania: „ile?”, „jak często?”, obejmą gromadzenie i analizę danych liczbowych lub możliwych do zapisania za pomocą liczb i pomogą określić poziom zależności pomiędzy różnymi danymi oraz umożliwią wyciągnięcie wniosków na temat całej populacji na podstawie włączenia do badania jej próby. Badania te są dobrym sposobem na określenie powszechności opinii dotyczących poruszanych w badaniu kwestii. Wśród ich korzyści należy wskazać:

- możliwość przebadania dużej liczby osób w stosunkowo krótkim czasie, co wiąże się z możliwością uzyskania obszernego materiału badawczego przy skróceniu czasu realizacji badania,
- większy obiektywizm dzięki ustandaryzowanej formie badania w postaci kwestionariusza z określoną listą odpowiedzi, co pozwala uniknąć trudności z interpretacją danych oraz zjawiska sugerowania respondentowi odpowiedzi,
- stosunkowo niski koszt realizacji,
- łatwość w realizacji z powodu częstego braku konieczności dojazdu do respondenta lub

dostępności do telefonu bądź Internetu oraz dzięki ustandaryzowanej, przejrzystej i skonkretyzowanej formie.

Badanie ilościowe zrealizowane zostanie na łącznej próbie 290 uczniów za pomocą techniki CAPI polegającej na przeprowadzeniu wywiadu kwestionariuszowego przez ankieterów prezentujących respondentom ankietę w formie elektronicznej, możliwej do zaprezentowania zarówno w przypadku połączenia z Internetem, jak i w trybie offline. Wśród niewątpliwych zalet tej metody należy wymienić:

- obecność ankietera gotowego pomóc respondentowi w zrozumieniu pytań ankiety jak i zachęcającego go do udzielania szczerych i przemyślanych odpowiedzi,
- możliwość bieżącego weryfikowania odpowiedzi (tzn. poprawności ich wprowadzania) przez system komputerowy, co pozytywnie wpływa na szybkość przeprowadzania późniejszej analizy statystycznej i jakość otrzymanych wyników,
- wspomniana już możliwość przeprowadzenia badania także bez dostępu do internetu,
- możliwość wzbogacenia kwestionariusza o treści multimedialne, takie nagrania audio i wideo co zwiększa potencjalny zakres badań w porównaniu do innych metod badania opinii.

Ankiety realizowane będą w 12 powiatach na terenie województwa opolskiego. Konkretnie szkoły – po jednej z każdego powiatu – biorące udział w przedmiotowym badaniu zostaną wyodrębnione w fazie rekrutacji poszczególnych jednostek do badania, kiedy to zweryfikowane będą możliwości zaangażowania ich przedstawicieli w realizację prac badawczych.

Badania jakościowe – wywiady indywidualne pogłębione IDI

Badania jakościowe to takie, które koncentrują się na głębszej analizie danego zjawiska. Główny nacisk położony jest na to, aby za pomocą specjalnych technik badawczych lepiej zrozumieć analizowane zjawisko. W badaniach jakościowych nie stosuje się zatem pomiaru ilościowego, lecz techniki mające na celu wydobycie wiedzy od osób badanych. Badania te mają na celu uzyskanie informacji, opinii i wiedzy na dany temat bez ograniczania

respondenta. W badaniach ilościowych zazwyczaj respondent wskazuje jedną z zaproponowanych w kwestionariuszu odpowiedzi, natomiast w badaniach jakościowych odpowiedzi uzyskiwane są od samych osób badanych, bez wcześniejszego zakładania, jakie wyjaśnienia i opinie zostaną zadeklarowane. Dzięki temu badania jakościowe umożliwiają dotarcie do nietypowych, nowych, nieprzewidzianych danych, a także pozwalają spojrzeć na analizowane zagadnienia z innej perspektywy.

Metody jakościowe pozwalają odpowiedzieć na pytania: „jak?”, „co?”, „dlaczego?”, pomagają zrozumieć badane zjawiska i problemy, a także są niezbędne do właściwej interpretacji danych ilościowych. Przeprowadzane są zazwyczaj na mniejszych próbach badawczych, pozwalają jednak uzyskać bardzo rozległy i wyczerpujący materiał badawczy, stanowiący doskonałą podstawę do formułowania zaleceń i rekomendacji. Metody jakościowe wiążą się także z możliwością przyjęcia perspektywy uczestniczących w badaniu osób – moderator wywiadu pozwala respondentowi na swobodną wypowiedź, ukierunkowując jedynie swojego rozmówcę, co nie ogranicza badanych i nie narzuca sztywnych ram poznawczych. Cytaty z badań jakościowych stanowią zatem nie tylko atrakcyjny obszar raportu badawczego, lecz pozwalają lepiej uchwycić punkt widzenia respondentów.

Badania jakościowe są więc szczególnie zalecane, jeśli badaczom zależy na zdobyciu nowych, wysokich jakościowo informacji o danym zjawisku, chcą pogłębić obecnie posiadaną wiedzę i wyjaśnić zidentyfikowane fakty, a także dążą do lepszego zrozumienia mechanizmów działania analizowanych zagadnień.

W ramach badania jakościowego przeprowadzonych zostanie 90 wywiadów IDI z nauczycielami szkół branżowych oraz przedstawicielami współpracujących z nimi pracodawców – opiekunami praktyk.

Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI) polega na prowadzeniu przez badacza indywidualnej rozmowy z respondentem, wybranym ze względu na jego powiązanie z tematyką badania. W badaniu IDI badacz będzie miał możliwość dopytania respondenta o kwestie, które wydają się szczególnie wartościowe dla realizacji celów badawczych, co dodatkowo zwiększa jakość i wartość uzyskanego materiału badawczego. Pogłębiony wywiad indywidualny jest więc

bardziej szczegółowy niż inne techniki zbierania danych, przez co podnosi wartość badania, a także jest solidną podstawą do formułowania wniosków i praktycznych rekomendacji.

Wywiady pogłębione pozwalają zminimalizować ryzyko pominięcia istotnych dla badania kwestii. Ponadto, będą przeprowadzane w aranżacji adekwatnej do potrzeb i możliwości respondentów. Będą więc umawiane w taki sposób aby zapewnić respondentom optymalne warunki do swobodnej rozmowy zgodnie z ich preferencjami – zważywszy szczególnie na delikatny charakter poruszanej tematyki. Badanie z wykorzystaniem techniki IDI wykonane zostanie na terenie badanych instytucji/firm.

4. Badania – najważniejsze wnioski z badań – wyciąg

Analiza danych zastanych (desk research)

Współpraca szkół z pracodawcami przynosi korzyści zarówno szkołom branżowym, jak i pracodawcom. Najwięcej jednak zyskuje uczeń, który nabywa umiejętności praktyczne w rzeczywistym środowisku pracy, a także ma możliwość na bieżąco poznawania nowych rozwiązań i technologii stosowanych w danej branży⁷.

Nawiązanie współpracy szkół z zakładami ułatwia absolwentom zdobycie pracy po ukończeniu szkoły, a pracodawcy stwarza możliwość zatrudnienia pracownika kompetentnego, dobrze przygotowanego do pracy w swoim zawodzie. Umożliwia także lepsze dopasowanie umiejętności i kwalifikacji do potrzeb sygnalizowanych przez pracodawców. Dlatego tak ważne jest aby w realizacji kształcenia zawodowego praktycznego była możliwość organizacji zajęć praktycznych u pracodawców, co stwarza im ponadto możliwość zatrudnienia najzdolniejszych uczniów.

Współpraca z pracodawcami to również korzyść dla szkół, która w ramach podjętej współpracy może uczestniczyć w szkoleniach zawodowych dla nauczycieli organizowanych przez pracodawców. Niewątpliwie jednak nawiązanie efektywnej współpracy wymaga wypracowania indywidualnych zasad między partnerami. Wiąże się to ze strony placówek

⁷ Pawlak M., Współpraca szkół z pracodawcami,
<https://www.lscdn.pl/pl/publikacje/cww/ksztalcenie-zawodowe/8343,Wspolpraca-szkol-z-pracodawcami.html>,
dostęp 11.12.2019.



oświatowych podjęciem inicjatywy w pozyskiwaniu chętnych do współpracy pracodawców i ich zaangażowanie w zakresie udziału w procesie kształcenia.

Katalog stwierdzonych barier wymusza podjęcie działań poprawiających stan bieżącej współpracy. Wyróżniono główne aspekty, w których pożądane są działania naprawcze. To m.in. inicjowanie współpracy pomiędzy szkołami branżowymi i pracodawcami, utrzymanie stałych powiązań szkół i pracodawców oraz wzajemna koordynacja potrzeb obu stron⁸.

Badania ilościowe:

W badaniu tym najciekawsze wyniki dały badania potrzeb i oczekiwań. Uczniowie w sposób pozytywny wskazywali na ocenę aktualności oferty szkoły do wymagań rynku pracy czy też na ile oferta i sposób kształcenia dostępne w szkole spełniają oczekiwania uczniów pod kątem wybranych elementów. W większości pozytywnie odnieśli się także do możliwości i sposobów realizacji praktycznej nauki zawodu wskazując jednocześnie na konieczność wprowadzenia zmian w zakresie współpracy szkoły z pracodawcami. Pojawiło się także sporo negatywnych uwag co do w/w potrzeb i oczekiwań. Poniżej zaprezentowane zostaną najważniejsze aspekty potrzeb i opinii. Odpowiedzi na pytania udzielano za pomocą 7-stopniowej skali, gdzie poszczególne stopnie oznaczały:

- 1 – całkowicie się nie zgadzam
- 2 – nie zgadzam się
- 3 – raczej się nie zgadzam
- 4 – ani się zgadzam ani się nie zgadzam
- 5 – raczej się zgadzam
- 6 – zgadzam się
- 7 – całkowicie się zgadzam

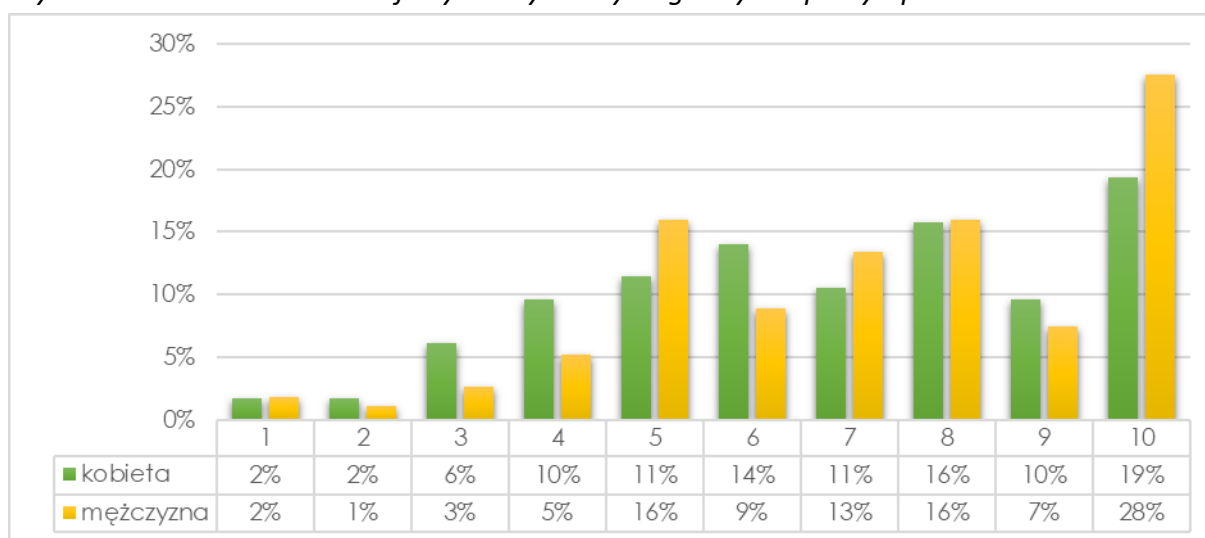
Ocena aktualności oferty szkoły do wymagań rynku pracy.

Biorąc pod uwagę aktualne wymagania rynku pracy, obecna oferta badanych szkół jest

⁸ Wstępna analiza desk research przygotowana na potrzeby projektu „Optymalizacja współpracy pomiędzy pracodawcami a szkołami branżowymi – identyfikacja barier i propozycje rekomendacji systemowych”, Izba Rzemieślnicza 2019.

aktualna, w opinii badanych uczniów, średnia odpowiedzi wyniosła 7. Kobiety nieco rzadziej wskazywały na ocenę wyższą niż 5 – łącznie 60% badanych kobiet, w porównaniu do 74% mężczyzn.

Wykres – Ocena aktualności oferty szkoły do wymagań rynku pracy - płeć.



Źródło: badanie własne, N=383.

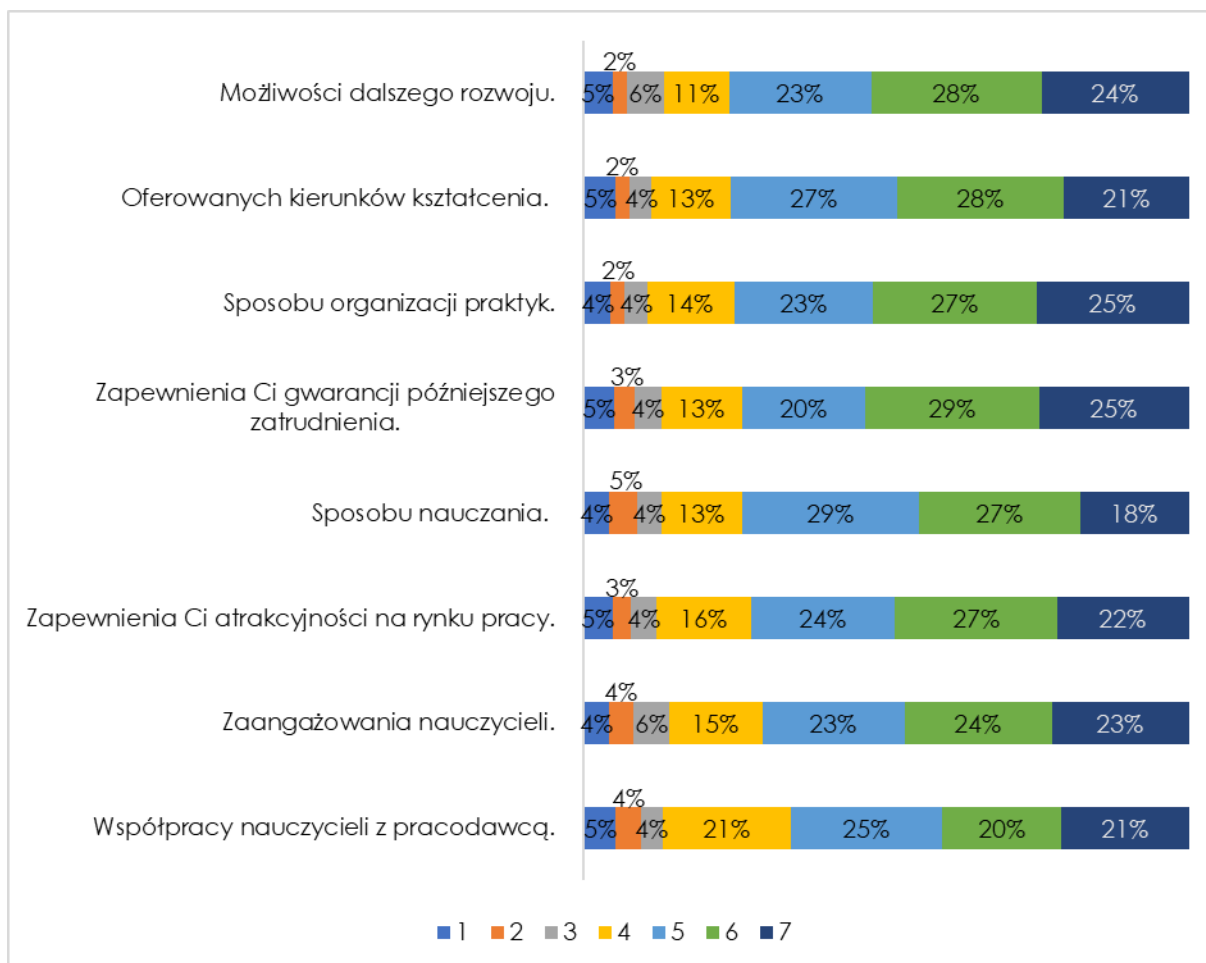
Ocena na ile oferta i sposób kształcenia dostępne w szkole spełniają oczekiwania uczniów pod kątem wybranych elementów.

Odpowiedzi pozytywne, czyli na skali powyżej 4 punktów, najwięcej badanych umieściło takie stwierdzenia jak:

- Możliwości dalszego rozwoju - 76%;
- Oferowanych kierunków kształcenia - 76%.
- Sposobu organizacji praktyk - 75%;
- Sposobu nauczania - 74%;
- Zapewnienia Ci gwarancji późniejszego zatrudnienia - 74%;
- Zapewnienia Ci atrakcyjności na rynku pracy - 72%;
- Zaangażowania nauczycieli - 70%;
- Współpracy nauczycieli z pracodawcą - 66%.



Wykres Na ile oferta i sposób kształcenia dostępne w szkole spełniają oczekiwania uczniów pod kątem następujących elementów:



Z jakiego powodu oferta i sposób kształcenia dostępne w szkole nie spełniają oczekiwań uczniów:

- nie podoba mi się sposób nauczania;
- brak kilku kierunków związanych z gastronomią;
- lekcje nie są prowadzone pod zawód;
- nauczyciele mają „nas gdzieś”. nie chce im się nas uczyć (są wyjątki);
- nauczyciele nie podchodzą z pasją do nauczanych przez siebie przedmiotów;
- nauczyciele nie są zaangażowani w nauczaniu;
- nie posiadamy nowoczesnych sprzętów;

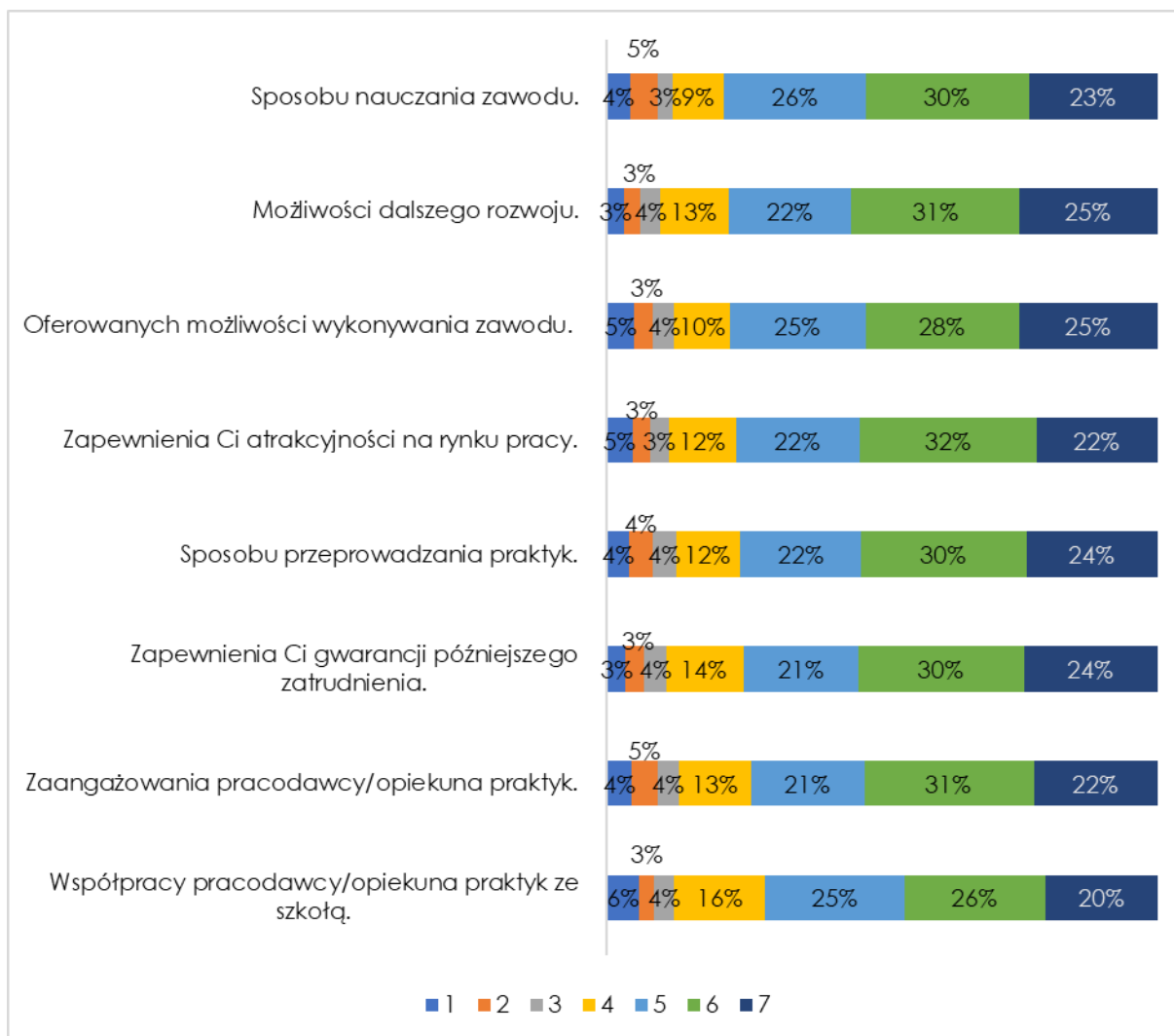
-
- nie ma wycieczek;
 - nikt się nie angażuje;
 - niski poziom;
 - pod względem godzin;
 - ponieważ daleko muszę jeździć do pracy żeby się kształcić;
 - ponieważ nauczyciele nie uczą zawodu;
 - ponieważ udzielają rady i porad opartych na podręcznikach opartych na fiatach 125p;
 - ponieważ, nie ma nic wspólnego z moim zawodem;
 - sale mało nowoczesne tak jak ich sprzęty;
 - słabo rozłożone dni praktyk i bardzo pokręcony plan lekcji;
 - uczymy się niepotrzebnych rzeczy
 - za mało otwartych kierunków
 - z powodu braku rozwoju dla nowoczesnych technologii;
 - za mało płaci;
 - za mało przedmiotów przydatnych w życiu;
 - zaangażowanie nauczycieli i pracodawców pozostawiają wiele do życzenia.

Na ile możliwość i sposób realizacji praktycznej nauki zawodu dostępne u pracodawcy spełniają oczekiwania uczniów pod kątem wybranych elementów.

Odpowiedzi pozytywne, czyli na skali powyżej 4 punktów, najczęściej badanych umieściło takie stwierdzenia jak:

- Sposobu nauczania zawodu - 79%;
- Możliwości dalszego rozwoju - 78%;
- Oferowanych możliwości wykonywania zawodu - 78%.
- Zapewnienia Ci atrakcyjności na rynku pracy - 77%;
- Sposobu przeprowadzania praktyk - 76%;
- Zapewnienia Ci gwarancji późniejszego zatrudnienia - 75%;
- Zaangażowania pracodawcy/opiekuna praktyk - 74%;
- Współpracy pracodawcy/opiekuna praktyk ze szkołą - 71%.

Wykres – Na ile możliwość i sposób realizacji praktycznej nauki zawodu dostępne u pracodawcy spełniają oczekiwania uczniów pod kątem następujących elementów:



Z jakiego powodu możliwość i sposób realizacji praktycznej nauki zawodu dostępne u twojego pracodawcy nie spełniają oczekiwań uczniów:

- mało pracujemy w zawodzie raczej robimy rzeczy z nim niezwiązane;
- nawał pracy przy tym mało nauki;
- Nie dostaję ubrań ochronnych i wypłaty na czas;
- nie posiadamy nowoczesnych sprzętów;
- nie uczę się na praktyce nic co przyda mi się na egzamin zawodowy;

- Nie zajmuje się tym czego bym chciał;
- Nie spełniają moich oczekiwań, gdyż pracodawca tłumaczy teorię w bardzo trudny do zrozumienia sposób, a na warsztacie uczniowskim, nie chce słuchać rad uczniów tylko ciągle myśli swoim tokiem, pracodawca zamiast uczyć nas naszego zawodu każe nam wykonywać prace ręczne;
- ponieważ nie mogą poświęcić mi dużo czasu;
- ponieważ nie ma czasu dla praktykantów.

Konieczność wprowadzenia zmian w zakresie współpracy szkoły z pracodawcami.

Odpowiedzi pozytywne, czyli na skali powyżej 4 punktów, najwięcej badanych umieściło takie stwierdzenia jak:

- Zapewnienia gwarancji zatrudnienia na okres pół roku po zakończeniu nauki - 73%;
- Zwiększenie zakresu współpracy szkoły z pracodawcami np. przez organizację u pracodawcy zajęć praktycznych - 73%.
- Zapewnienia gwarancji zatrudnienia na okres roku po zakończeniu nauki - 72%;
- Nawiązanie przez szkołę współpracy z pracodawcami z dalej położonych terenów - 72%;
- Dokładniejsze dostosowanie programu praktyk do treści nauczanych w szkole - 72%;
- Zapewnienia gwarancji zatrudnienia na okres trzech lat po zakończeniu nauki - 71%;
- Dokładniejsze dostosowanie treści nauczanych w szkole do programu praktyk - 71%;
- Zwiększenie nadzoru szkoły (monitoringu) nad przebiegiem praktyk i przestrzeganiem ich regulaminu/umowy - 66%.⁹

Badania jakościowe:

indywidualne wywiady pogłębione IDI z nauczycielami szkół branżowych z województwa opolskiego oraz z przedstawicielami pracodawców współpracujących ze szkołami

⁹ Wszystkie dane pochodzą z Raportu z badań ilościowych powstał w ramach projektu „Optymalizacja współpracy pomiędzy pracodawcami a szkołami branżowymi – identyfikacja barier i propozycje rekomendacji systemowych”

branżowymi z województwa opolskiego – z opiekunami praktyk.

Badania jakościowe pozwoliły na bardziej szczegółowe zdiagnozowanie obecnego stanu i form współpracy między szkołami i pracodawcami oraz pomogą w wypracowaniu rekomendacji pozwalających zoptymalizować tę współpracę. Cele szczegółowe na jakie zostały uzyskane informacje w toku badań dotyczyły zarówno bieżącej współpracy jak i jej barier oraz perspektyw współpracy najwięcej danych dotyczących propozycji zmian znalazło się w częściach dotyczących przyszłości szkolnictwa branżowego czy jego promocji wśród pracodawców.

Przyszłość polskiego szkolnictwa zawodowego.

Zdaniem nauczycieli, obecny kierunek rozwoju szkolnictwa branżowego jest bardzo dobry. Należy zadbać o stabilizację i możliwe jak najrzadsze zmiany w podstawie programowej.

Szansą jest potrzeba na rynku, wykwalifikowanych pracowników, w zawodach jakie obecnie są kształcone w szkołach branżowych oraz jakie identyfikuje się jako potrzebne na rynku.

R: Bardzo dużą szansą są deficyty pracowników wykwalifikowanych na rynku pracy, co daje ogromne szanse zatrudnienia absolwentów szkół branżowych. Umożliwia również uzyskanie zawodu i nierezygnowanie z kontynuacji kształcenia. Zagrożenia to niedofinansowanie szkolnictwa. Żeby kształcić nowoczesnych pracowników zgodnie z trendami rynkowymi konieczne jest aktualizowanie wyposażenia szkoły. Zagrożeniem jest też fakt, że nie wszyscy absolwenci podejmują pracę w swoim wyuczonym zawodzie. Mieszkamy w takim terenie, gdzie część osób wyjeżdża. A kolejna grupa nie pracuje, ponieważ nie wybrała zawodu, który jest kontynuacją pasji czy zainteresowań. Myślę, że należy też pomyśleć o motywowaniu młodych osób i właściwym ich wynagradzaniu.

Nauczyciele podkreślają, iż bez inwestycji w nowoczesne wyposażenie sal lekcyjnych a także

warsztatów, nie jest możliwe kształcenie zgodne z potrzebami pracodawców, a przez to jest ono nieefektywne. Szansą jest więc, wykorzystywanie zewnętrznych funduszy, zagrożeniem, brak odpowiedniego sprzętu do nauki zawodu.

Zagrożeniem, jest też brak odpowiednio wykwalifikowanej kadry. Problem jest dwuwymiarowy, brak w ogóle odpowiedniej liczby nauczycieli, a także nieadekwatne kwalifikacje nauczycieli, którzy nie podnoszą swoich kwalifikacji w nauczaniu zawodu.

R: Szanse są bardzo duże, największym zagrożeniem jest mniejsza liczba nauczycieli. Większość moich kolegów z branży samochodowej nie jest młodych, niestety propozycja awansu zawodowego jest taka a nie inna, to zagrożenie dotyczy tego czy będzie miał kto uczyć młodzież. Kadra z lat poprzednich już odeszła, pozostali to już 50+ i za chwilę nie będzie miał kto uczyć. I problem jest zwłaszcza w tych zawodach technicznych.

Szansą na rozwój kształcenia branżowego jest kontakt z pracodawcami, a jednocześnie zagrożeniem dla jakości kształcenia jest nieefektywne wykorzystywanie praktyk u pracodawców. Należy zadbać o właściwe relacje pomiędzy tymi podmiotami.

R: Zagrożeniem jest mała ilość pracodawców, którzy są kompetentni do nauczania młodzieży. Zmieniły się zasady, przepisy przydzielania uczniów na praktykę, nie ma konieczności posiadania tytułu mistrza w zawodzie, wystarczy, że mają doświadczenie zawodowe. Wydaje mi się, że takie dydaktyczne podstawy musi mieć. Myślę, że brakuje takiej integracji pracodawców ze szkołą. Może jakieś wspólne projekty należy realizować, spotkanie cykliczne. Potrzebna jest taka wymiana doświadczeń nauczycieli i pracodawców. Tego brakuje. Spada pasja uczniów do zawodu, kończą szkołę i nie chcą pracować w zawodzie.

Nauczyciele zwracają uwagę, na zagrożenie dla szkół branżowych, które wynika z nieodpowiednio stosowanych komunikatów na temat jakości kształcenia w tego typu szkołach oraz możliwości jakie daje wykształcenie zawodowe. Należałoby wzmocnić ten obszar, aby kształcenie branżowe w komunikatach społecznych miało pozytywny odbiór.

R: Problem jest taki, że absolwent gimnazjum a teraz szkoły zawodowej chciałby być logistykiem, informatykiem nikt nie chce iść na budowę, nie chcą iść do szkoły branżowej bo szkoły branżowe ciągle nie cieszą się jakąś tam estymą. Ci uczniowie, którzy nie dostają się do technikum to za karę idą do zawodówki. I nie widzą szansy w tym, że nauczą się zawodu i będą artystami w swoim zawodzie. I trudno jest młodzież przekonać przez ta atmosferę, która jest w domu, nie będziesz się uczył pójdziesz do zawodówki. To rzutuje na to, że nie chcą się uczyć.

Ważne zagadnienie poruszył jeden z badanych nauczycieli:

R: Niebezpieczeństwo to w dużej mierze obracamy się w kwestii pieniędzy, niebezpieczeństwo jest takie, że po prostu szkoły się specjalizują w jakiejś dziedzinie, w jakichś zawodach a nie potrafią rozwinąć swojej oferty bo ciężko zdobyć w obecnym czasie klasę uczniów w jakimś zawodzie żeby ona liczyła 30 osób więc dopóki tak będzie, że będziemy otwierać kierunki tam, gdzie jest duży nabór uczniów a tam gdzie jest mały to się nie otworzy ze względów ekonomicznych to nie będziemy kształcić szerszej gamy zawodów tylko takie standardy, a ci uczniowie później nie znajdują pracy, bo prędzej czy później się rynek pracy wyczerpie a moim zdaniem powinno to iść w szerszą grupę zawodową, większą liczbę zawodów nauczać ale to wszystko obraca się wokół kwestii finansowej.

Promocja szkolnictwa branżowego.

Wśród pomysłów na promocję szkolnictwa branżowego pojawiały się:

- Modernizacja szkół, wyposażenie w odpowiedni sprzęt;
- Promocja w szkołach podstawowych realizowana przez szkoły i pracodawców, oprowadzanie po szkołach branżowych w połączeniu z zakładami pracy, pokazywanie możliwości jakie daje takie wykształcenie, dla dzieci i rodziców, ;
- Zwiększenie wynagrodzenia za pracę na praktykach, wzrost wraz z kolejnym rokiem praktyki, co będzie adekwatne do posiadanych umiejętności;
- Zminimalizować ilość zmian w podstawie programowej, aby zapewnić stabilizację nauczania;
- Zatrudnienie doradców zawodowych w szkołach podstawowych.
- Promocja zawodów, pokazywanie jakie są aktualnie najbardziej pożądane zawody branżowe i jakie korzyści z wyboru takiego wykształcenia pojawiają się dla ucznia.

Najczęściej wymienianymi pomysłami są zachęty finansowe dla pracodawców, które mogą oznaczać wprost środki finansowe lub też inne ulgi, zwolnienia.

R: To o czym się mówi czyli jakieś ulgi dla takiego pracodawcy. Wiem, że są jak uczeń zda egzamin i tak dalej ale coś w formie ulg, żeby mogli sobie to odliczać i żeby to było kontrolowane, bo tu musi być i kij i marchewka czyli w jakiś sposób zachęta ale nie, że idą tylko na kasę i korzystają z ulg ale tak, żeby można było wymagać od nich, jak jest zdany egzamin to są pieniądze dla uczniów później.

Warto również zwrócić uwagę, na element edukacyjny, który powinien pojawić się we wszystkich sferach zaangażowanych w rozwój szkolnictwa branżowego, dobrze problem ten opisał jeden z badanych:

R: Pracodawcy muszą sobie uświadomić, że przez szkołę mogą sobie znaleźć kiedyś dobrego pracownika, że szkoła to jest etap pośredni i im bardziej będą aktywnie współpracowali ze szkołą tym łatwiej im będzie wylapać fajnych, zdolnych, młodych

ludzi których będą mogli przekonać do siebie i zachęcić ich do współpracy. Mogą się z nimi przez czas nauki kontaktować, pokazywać im ścieżkę rozwoju kariery osobistej, mogą fundować stypendia, nagrody i to ułatwi im zdecydowanie poszukiwanie pracowników, a teraz ciągle słyszymy, że rynkiem pracy rządzą pracownicy, a nie pracodawcy, wylapanie młodych, zdolnych ludzi powinno być priorytetem dla firmy.

Badani nauczyciele pokazują wiele możliwości zachęcania pracodawców do współpracy, na co wskazują poniższe cytaty:

R: Tym, którzy nie współpracują wystarczy powiedzieć o tych korzyściach właśnie, jakie mogą z tego mieć, bo podejrzewam, że oni po prostu o tym nie wiedzą, bo jakby wiedzieli to są dla nich same plusy z takiej współpracy.

R: Nie zawsze pracodawcy wiedzą co w danej szkole się znajduje, jakie szkoła ma możliwości i zapraszać pracodawców do szkół, pokazywać, że możemy w tym zawodzie kształcić, że zawsze może być zawarta jakaś współpraca i chyba w ten sposób zachęcać bo jak ktoś czegoś nie widzi to ciężko go przekonać.

Wyniki badań potwierdzają zarówno słuszność podjętej tematyki projektu jak również zdiagnozowane przy przygotowaniu założeń problemu bariery. W działaniu polegającym na przygotowaniu na podstawie wyników badań rekomendacji ustalono, że powstałe rekomendacje zostaną ukierunkowane z uwzględnieniem grupy docelowej użytkowników i odbiorców efektów projektu:

A) Instytucjonalnej – szkoły branżowe I i II stopnia

A 1) Uczniowie szkół branżowych I i II stopnia

A 2) Instruktorzy Praktycznej Nauki Zawodu

B) Pracodawców

C) Instytucji Dialogu Społecznego – zgodnie z przepisami na rynku pracy są nimi: związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych, organizacje pozarządowe - jeżeli wśród zadań statutowych znajduje się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

Na potrzeby projektu przyjęto zgodnie z Dokumentacją Konkursową założenie, iż rekomendacje upowszechniane będą w następujących Instytucjach Dialogu Społecznego:

C 1) poziom krajowy – Rada Dialogu Społecznego, Rada Rynku Pracy

C 2) poziom regionalny – Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego i Wojewódzkie Rady Rynku Pracy,

C 3) poziom lokalny – Powiatowe Rady Rynku Pracy,

Szkoły branżowe

W roku szkolnym 2018/19 w województwie opolskim było 46 branżowych szkół I stopnia. Ich liczba w porównaniu z rokiem szkolnym 2017/18 zwiększyła się o 2,2%. Najwięcej szkół branżowych I stopnia zlokalizowanych było w powiecie nyskim (9) oraz strzeleckim (8), najmniej natomiast w powiatach: głubczyckim i krapkowickim (po 3).

W roku szkolnym 2018/19 wśród szkół branżowych I stopnia dominowały szkoły publiczne (90,9%). Do szkół branżowych I stopnia (łącznie z oddziałami zasadniczych szkół zawodowych) uczęszczało 4569 uczniów, z tego 88,9% uczyło się w szkołach dla młodzieży. W porównaniu z poprzednim rokiem szkolnym wystąpił spadek liczby uczniów ogółem o 8,9%, w tym w szkołach dla młodzieży – o 9,4%. Udział kobiet wśród uczniów tych szkół w roku szkolnym 2018/19 wyniósł 32,7% i zmniejszył się w skali roku o 0,7 p. proc. Wśród uczniów branżowych szkół I stopnia (łącznie z oddziałami zasadniczych szkół zawodowych)

największą popularnością cieszyły się zawody z podgrupy inżynieryjno-technicznej (41,2% ogółu uczniów) oraz usług dla ludności (23,0%). Istotną rolę przy wyborze kierunku kształcenia zawodowego odgrywała płeć. Mężczyźni kształcili się przede wszystkim w zawodach z podgrupy architektura i budownictwo oraz inżynieryjno-techniczna (odpowiednio: 99,8% i 99,6%), natomiast kobiety stanowiły znaczną większość uczniów wybierających kształcenie w zawodach z podgrupy biznes i administracja (85,9%) oraz usług dla ludności (79,4%)¹⁰.

¹⁰ Edukacja w województwie opolskim w roku szkolnym 2018/19, GUS Opole, 2019.

Pracodawcy

Prezentowane dane dotyczą podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze REGON i obejmują osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Jednostki te stanowią podstawowe potencjalne miejsce zatrudnienia dla uczniów szkół branżowych w województwie.

WYSZCZEGÓLNIENIE	2010	2015	2017	2018
O G Ó Ł E M	99118	100432	100590	100931
sektor publiczny	4199	4192	4087	4023
sektor prywatny	94919	95819	95804	96114
w tym:				
Przedsiębiorstwa państwowe	3	2	2	1
Spółki	11799	13673	14289	13222
w tym:				
handlowe	5363	7079	7643	6546
cywilne	6372	6530	6582	6612
Spółdzielnie	486	492	502	387
Fundacje	120	248	332	346
Stowarzyszenia i organizacje społeczne	2600	3088	3288	3211
Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą	73772	71483	70696	72403

Tabela – podmioty gospodarki narodowej w woj. opolskim¹¹

Instytucje Dialogu Społecznego

Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego

Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego (WRDS) są regionalnymi instytucjami dialogu społecznego w Polsce. Na mocy Ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2015 r., poz. 1240), zastąpiły one działające dotychczas Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego (WKDS). Tworzenie oraz zapewnienie funkcjonowania WRDS jest zadaniem z zakresu administracji rządowej, zleconym marszałkowi województwa. Tak więc o utworzeniu WRDS postanawia Marszałek

¹¹ Rocznik statystyczny województwa opolskiego 2018, GUS Opole 2019.

Województwa na wniosek co najmniej jednej z organizacji pracodawców, oraz co najmniej jednej organizacji pracowników¹².

W skład wojewódzkiej rady dialogu społecznego wchodzi:

- 1) marszałek województwa oraz dwie wskazane przez niego osoby spośród przedstawicieli innych jednostek samorządu terytorialnego albo organizacji zrzeszających samorządy, jako przedstawiciele strony samorządowej;
- 2) wojewoda oraz dwie wskazane przez niego osoby, jako przedstawiciele strony rządowej; przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych, jako przedstawiciele strony pracowników;
- 3) przedstawiciele strony pracodawców; Strona pracowników i strona pracodawców WRDS mają równą liczbę przedstawicieli. W rozumieniu ustawy – kryteria reprezentatywności spełnia 7 organizacji – 3 organizacje związkowe zgodnie z art. 23 ust. 2 i 3 oraz 4 organizacje pracodawców zgodnie z art. 24 ust. 2–4.

Organizacje związkowe:

- Forum Związków Zawodowych;
- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”;
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych.

Organizacje pracodawców:

- Związek Pracodawców Business Center Club;
- Konfederacja Lewiatan;
- Pracodawcy RP;
- Związek Rzemiosła Polskiego.

¹² Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego – Informator, MRPiPS 2018.

Wnioski organizacji związkowych i wnioski organizacji pracodawców o stwierdzenie reprezentatywności ww. organizacje składają co cztery lata do Sądu Okręgowego w Warszawie.

Kompetencje Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego:

- wyrażanie opinii w sprawach objętych zakresem zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców oraz w sprawach będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa;
- opiniowanie projektów strategii rozwoju województwa i innych programów w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych i organizacji pracodawców oraz przygotowywanie sprawozdań z realizacji tych zadań;
- rozpatrywanie spraw o zasięgu wojewódzkim, które zostały przekazane przez Radę Dialogu Społecznego;
- przekazywanie Radzie Dialogu Społecznego oraz organom administracji publicznej rekomendowanych rozwiązań i propozycji zmian prawnych;
- rozpatrywanie spraw społecznych lub gospodarczych powodujących konflikty między pracodawcami a pracownikami, jeżeli zostaną one uznane za istotne dla zachowania pokoju społecznego.

W strukturze Opolskiej WRDS funkcjonują cztery Zespoły problemowe:

- Zespół ds. edukacji, prawa i rynku pracy;
- Zespół ds. polityki regionalnej i gospodarki;
- Zespół ds. infrastruktury transportowej, gospodarki wodnej i ochrony środowiska;
- Zespół ds. polityki zdrowotnej i społecznej.

Powiatowe Rady Rynku Pracy

Rady rynku pracy są zespołami opiniującymi – doradczymi (z uprawnieniami stanowiącymi dotyczącymi niektórych kwestii Krajowego Funduszu Szkoleniowego na poziomie centrum) odpowiednio dla ministra właściwego do spraw pracy, marszałka województwa oraz starosty powiatu.

Rady rynku pracy w zależności od poziomu działania to:

- Rada Rynku Pracy,
- Wojewódzka Rada Rynku Pracy,
- Powiatowa Rada Rynku Pracy.

Głównym celem rad rynku pracy jest włączenie partnerów rynku pracy w proces zarządzania środkami Funduszu Pracy, programowania i monitorowania polityki rynku pracy odpowiednio na poziomie centralnym, regionalnym i lokalnym.

Powiatowe Rady Rynku Pracy

Członkami powiatowej rady rynku pracy są osoby powoływane przez starostę spośród działających na terenie powiatu terenowych struktur każdej organizacji związkowej i organizacji pracodawców, reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, społeczno-zawodowych organizacji rolników, w tym związków zawodowych rolników indywidualnych i izb rolniczych oraz zajmujących się statutowo problematyką rynku pracy.

Zakres zadań powiatowych rad rynku pracy jest odpowiednio odwzorowaniem zakresu zadań wojewódzkich rad rynku pracy - adekwatnie do lokalnego rynku pracy - przy czym ze względu na zadania powiatowych urzędów pracy, powiatowe rady rynku pracy dodatkowo opiniują celowość realizacji programów specjalnych oraz proponowane zmiany ich realizacji a także celowość realizacji Programu Aktywizacja i Integracja.

III. Zakładane wskaźniki projektu – miara sukcesu realizacji

O sukcesie w realizacji przedsięwzięcia świadczyć będzie osiągnięcie wskaźników produktów i rezultatów opisanych we wniosku oraz oddziaływania. Za sukces realizacji projektu uważać należy osiągnięcie następujących wskaźników:

Wskaźnik	Miara	Monitoring	Sposób pomiaru wskaźnika
Liczba stanowisk w zakresie polityki rynku pracy i dostosowania do jego potrzeb systemów edukacji i szkolenia zgłaszanych przez przedstawicieli partnerów społecznych na forach instytucji dialogu społecznego: a) krajowych - Rada Dialogu Społecznego, b) regionalnych - WRDS i Rady Rynku Pracy, c) lokalnych - Powiatowe Rady Rynku Pracy,	17	Kopie stanowisk w zakresie polityki rynku pracy i dostosowania do jego potrzeb systemów edukacji i szkolenia zgłoszone przez Izbę na forach instytucji dialogu społecznego.	Analiza dokumentów (kopie dokumentów - stanowisk, protokoły z posiedzeń IDS). Częstotliwość pomiaru - pomiar w cyklach miesięcznych w trakcie realizacji projektu. Pomiar do 4 tygodni od zakończenia proj. Odpowiedzialny - kadra zarządzająca
Liczba badań i analiz przygotowanych na potrzeby przedstawicieli partnerów społecznych zamieszczonych w repozytorium wiedzy	1	Raporty z badań metodologicznych, raporty cząstkowe z badań ilościowych i jakościowych. Raport końcowy.	Analiza raportów powstałych podczas realizacji badań. Częstotliwość pomiaru - narastająco od początku realizacji w cyklach miesięcznych. Pomiar w trakcie i po zakończeniu badań. Odpowiedzialny - kadra zarządzająca. Sposób pomiaru - analiza dokumentów
Liczba opracowanych strategii wykorzystania wyników badań i analiz	1	Opracowana strategia wykorzystania wyników badań i analiz, protokół odbioru strategii.	Sposób pomiaru wskaźnika Analiza opracowanej strategii podczas realizacji badań. Częstotliwość pomiaru - narastająco od początku realizacji w cyklach miesięcznych.

			Pomiar po zakończeniu badań. Odpowiedzialny - kadra zarządzająca. Sposób pomiaru - analiza dokumentów
Liczba opracowanych raportów z badań	4	Raporty cząstkowe z badań ilościowych i jakościowych, raport końcowy Dokumenty potwierdzające realizację - protokoły odbioru	Sposób pomiaru wskaźnika Analiza raportów powstałych podczas realizacji badań. Częstotliwość pomiaru - narastająco od początku realizacji w cyklach miesięcznych. Pomiar w trakcie i po zakończeniu badań. Odpowiedzialny - kadra zarządzająca. Sposób pomiaru - analiza dokumentów
Liczba opracowanych stanowisk w zakresie polityki rynku pracy zgłoszonych na forach instytucji dialogu społecznego	17	Przygotowane stanowiska na fora IDS, protokoły odbioru opracowanych dokumentów, protokoły ze spotkań na których prezentowane były stanowiska	Sposób pomiaru wskaźnika Analiza powstałych podczas realizacji projektu stanowisk na fora IDS. Częstotliwość pomiaru - narastająco od początku realizacji w cyklach miesięcznych. Pomiar po zakończeniu badań. Odpowiedzialny - kadra zarządzająca. Sposób pomiaru - analiza dokumentów
Liczba konferencji upowszechniających wynik badań	1	Listy obecności z konferencji, materiały prasowe, sprawozdanie z konferencji, program konferencji.	Sposób pomiaru wskaźnika Analiza dokumentów i list obecności, analiza materiałów z konferencji. Częstotliwość pomiaru - narastająco od początku realizacji w cyklach



			miesięcznych. Pomiar po realizacji konferencji. Odpowiedzialny - kadra zarządzająca.
Liczba przeprowadzonych w ramach projektu badań i analiz realizowanych za pomocą technik badawczych – Desk Research, CAPI i IDI	1	Arkusze badań ilościowych, wywiady IDI, Transkrypcje wywiadów, raporty badawcze	Sposób pomiaru wskaźnika analiza dokumentów, analiza arkuszy, analiza raportu z badań. Częstotliwość pomiaru - narastająco od początku realizacji w cyklach miesięcznych. Pomiar w trakcie i po zakończeniu realizacji badań na podstawie arkuszy wywiadów, transkrypcji i raportów z badań. Odpowiedzialny - kadra zarządzająca. Sposób pomiaru -

W zakresie poprawnej realizacji projektu ważna jest realizacja wskaźników produktu, dla osiągnięcia zakładanych celów projektu najważniejsze będzie osiągnięcie wskaźnika rezultatu.

Należy wyodrębnić 3 poziomy oddziaływania powstałych w wyniku projektu rekomendacji:

- a) Problemu – pomimo, iż zjawisko nie jest nowe i diagnozowane jest od dawna, to problem niskiego poziomu współpracy i braku zdiagnozowania powodów takiego stanu rzeczy był do tej pory tak dogłębnie identyfikowany na poziomie regionu. W związku z powyższym należy uznać, że problem ten nie został w wystarczającym stopniu zbadany i nie zostały przygotowane rekomendacje w tym zakresie na poziomie regionalnym i lokalnym.
- b) Uczestników projektu – oddziaływanie w tym wymiarze polega na tym, iż po raz

pierwszy na poziomie regionu w badania zostaną zaangażowani zarówno szkoły branżowe jak i uczniowie do nich uczęszczający. Niezwykle istotny jest również udział w projekcie osób łączących szkoły z pracodawcami – instruktorów praktycznej nauki zawodu.

- c) Grup docelowych – odbiorców rekomendacji – pracodawców i szkoły branżowe. Na poziomie regionu i poziomach lokalnych tego rodzaju rekomendacje (na podstawie szerokich badań ilościowych i jakościowych) Proponowane rekomendacje będą adresowane zarówno do sfery odbiorców projektu, jak również sfery instytucjonalnej.

Opracowane w projekcie rekomendacje nie sprawią od razu, że nie będą już występować problemy i bariery na styku współpracy szkół i pracodawców czy, że bariery całkowicie znikną. Opracowując rekomendację mamy nadzieję, że pozwolą one na wypracowanie procedur i rozwiązań w tym obszarze, które będą miały przełożenie na długofalowe minimalizowanie tych zjawisk. Nawiązana zostanie współpraca podmiotów zamiast prowadzenia jak dotychczas mało efektywnej współpracy i wymiany informacji między sobą.

Docelowo o sukcesie działań zdecyduje skala wdrożenia opracowanych rekomendacji i zaleceń tj. z jednej strony – wdrożenie ich do oficjalnej polityki przez instytucje publiczne w tym szkoły i skala ich potencjalnego zastosowania wobec grup docelowych obejmujących potencjalnie całe województwo opolskie, i z drugiej – stopień ich wykorzystania.

IV. Strategia upowszechniania

Strategia upowszechniania rozumiana jest jako zintegrowane działanie mające na celu przekazywanie do zdefiniowanych adresatów – odbiorców docelowych informacji na temat opracowanych w projekcie rekomendacji. Przyjęta strategia upowszechniania podzielona została na następujące etapy:

- **Etap I. Zdefiniowanie celu nadrzędnego procesu upowszechniania.**

Celem nadrzędnym procesu upowszechniania jest zwiększenie udziału Izby Rzemieśniczej w kształtowaniu strategii rozwoju współpracy szkolnictwa zawodowego z pracodawcami, w celu lepszego dostosowania szkolnictwa do potrzeb regionalnego rynku pracy poprzez analizę, diagnozę i rekomendacje oraz prezentację 17 stanowisk, w tym zakresie, przedstawionych na forach IDS.

Zaproponowane w ramach projektu rekomendacje i stanowiska mają pozytywnie wpłynąć na polepszenie funkcjonowania szkolnictwa zawodowego w obszarze współpracy z pracodawcami.

- **Etap II. Zdefiniowanie grup DOCELOWYCH ODBIORCÓW procesu upowszechniania.**

Grupami, do których skierowane będą wypracowane w projekcie rekomendacje oraz propozycje działań będą bezpośrednio skierowane i upowszechniane wśród dwóch grup wśród których zdefiniowane bariery w obszarze współpracy – szkół zawodowych/branżowych oraz pracodawców. Ważnym odbiorcą samych rekomendacji będą również sami uczniowie lub potencjalni uczniowie szkół branżowych.

Traktując rekomendacje jako dokumenty prowadzące do wypracowania strategicznych rozwiązań w zakresie współpracy szkół z pracodawcami w proces prac nad wprowadzeniem zmian powinny zostać włączone również organy prowadzące szkół oraz Instytucje Dialogu Społecznego, którym zostaną zaprezentowane rekomendacje. Ważną grupą podmiotów

instytucjonalnych będą także Publiczne Służby Zatrudnienia (PUP oraz WUP).

Jednocześnie należy założyć, że działania upowszechniające skierowane będą też do szerokiego grona odbiorców rozumianego jako opinia publiczna czy mieszkańcy województwa opolskiego (w tym wspomniani powyżej uczniowie szkół branżowych i ich najbliższe otoczenie).

Dokonane wyliczenia wielkości grupy docelowej odbiorców wynoszą dla kategorii instytucjonalnej:

– poziom regionalny – 3 podmioty Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego, Wojewódzka Rada Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy.

- poziom powiatowy 12 x 3 = 36 podmiotów (Powiatowe Rady Rynku Pracy, PUP, Starostwa Powiatowe – organy nadzoru nad szkołami branżowymi),
- poziom lokalny – 46 szkół branżowych
- 4 organizacje pracodawców.

Doliczyć należy także media w regionie, w tym.:

- Telewizja – TVP 3 Opole,
- 4 x radio – Radio Opole, Radio Plus, Radio Park, Radio Doxa,
- 20 x prasa regionalna i lokalna – w tym m.in. Nowa Trybuna Opolska, Gazeta w Opolu (dodatek do GW), Schlesisches Wochenblatt, Panorama Opolska, gazety lokalne, periodyki okazjonalne.
- strony www w internecie.

W kategorii osób indywidualnych – odbiorcami docelowymi będą uczniowie oraz przyszli uczniowie szkół branżowych i ich najbliższe otoczenie. .

• **Etap III. Zdefiniowanie głównych narzędzi komunikacyjnych**

Działania w zakresie upowszechniania oparte zostały na założeniu konieczności ich różnicowania z jednoczesnym wykorzystaniem jako główne kanałów wskazanych w Dokumentacji Konkursowej – prezentacja rekomendacji na forach Instytucji Dialogu Społecznego oraz poprzez Konferencję regionalną.

Do głównych treści komunikacyjnych, przyjmuje się wypracowane pozytywne efekty projektu

(w tym m.in. rekomendacje w ramach projektu) wraz z ogólnymi informacjami prezentującymi pozytywne przykłady współpracy pomiędzy pracodawcami i szkołami, ukazanie pozytywnych wyników fazy ich testowania, skierowane do opinii publicznej. Natomiast szczegółowe treści komunikacyjne – rekomendacje i wypracowane założenia do strategicznych działań w obszarze współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi skierowane będą do wymienionych powyżej grup użytkowników i odnosić się będą bardziej do kwestii praktycznych i technicznych.

- **Etap IV. Opis działań i kanałów procesu upowszechniania.**

W ramach upowszechnienia wypracowanych wyników badań i analiz opracowane zostaną rekomendacje. Przygotowanych zostanie co najmniej 17 stanowisk/opinii w zakresie polityki rynku pracy i dostosowania do jego potrzeb systemów edukacji i szkolenia, w tym obowiązkowo 2 na poziomie krajowym (RDS i RRP) oraz 2 na poziomie regionalnym (WRDS i WRRP). Stanowiska te zostaną przygotowane na podstawie raportów z badań oraz powstałych na ich podstawie rekomendacji. Stanowiska te mają w dużym stopniu wskazać odpowiedź na zdiagnozowane problemy i bariery w obszarze efektywnej współpracy szkół branżowych z przedsiębiorstwami oraz wpływu edukacji zawodowej na możliwości i kondycję przedsiębiorstw.

Planuje się także upowszechnienie wyników badań poprzez organizację Konferencji podsumowującej (woj. Opolskie) wraz z przygotowaniem i drukiem raportów i rekomendacji z badań realizowanych w ramach projektu. Konferencja upowszechniająca skierowana zostanie nie tylko do szkół uczestniczących w badaniu, ale całego środowiska Szkół Branżowych i ich otoczenia oraz przedstawicieli administracji rządowej i jednostek samorządu terytorialnego odpowiedzialnych za szkolnictwo zawodowe. Szacowana liczba uczestników konferencji 150 os.

Ponadto w trakcie całego procesu przewiduje się realizację kompleksowego, wykorzystującego dostępne kanały komunikacji podejścia promocyjnego wspierającego proces badawczy i upowszechnienie efektów projektu.

Użyte zostaną wszystkie dostępne w regionie media i kanały informacyjne, do których zostanie skierowany opracowany przez realizatorów projektu komunikat zawierający podstawowe informacje o charakterze, celu i wynikach prowadzonych badań oraz opracowanych na ich podstawie rekomendacji i stanowisk.

Realizator projektu podejmie starania, aby w regionalnej telewizji (TVP Opole) oraz rozgłośni publicznej (Radio Opole) zostały wyemitowane wywiady z kadrą projektu zawierające podstawowe informacje o wypracowanych rekomendacjach.

Ważnym kanałem będzie również strona projektu, na której będzie można znaleźć informacje na temat realizacji samego projektu jak i informacje o wypracowanych rekomendacjach.

V. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

W związku z efektami projektu ukierunkowanymi na poznanie barier i problemów utrudniających współpracę przedsiębiorców ze szkołami zawodowymi oraz wypracowaniem rekomendacji zawierających wskazania dotyczące niwelowania barier i polepszenia współpracy przyjęto założenie, że podejmowane działania zmierzać mają do zwiększenia świadomości w tym obszarze zainteresowanych grup docelowych. Przyjęto na potrzeby projektu, iż za strategię włączania do głównego nurtu polityki pojmować będziemy działania zmierzające do wzrostu świadomości w zakresie konieczności włączenia (wprowadzenia) rekomendacji do planów działania lokalnych i regionalnych instytucji z otoczenia szkolnictwa zawodowego i zaleceń dla przedsiębiorców.

Celem generalnym tej strategii jest potrzeba uświadomienia - poprzez działania o charakterze lobbingowym - konieczności włączenia wypracowanych rekomendacji i propozycji działań do głównego nurtu polityki lokalnej i regionalnej, a szerzej - kreowania przez decydentów regionalnych i lokalnych strategii współpracy szkół zawodowych z lokalnymi/regionalnymi przedsiębiorcami, wynikającej z określonych potrzeb w tym zakresie

Działania wspierające współpracę tych dwóch grup docelowych mają duże znaczenie wobec zmieniającej się sytuacji na rynku pracy i konieczności lepszego dopasowania kształcenia młodych osób w powiązaniu z realnymi potrzebami na lokalnych rynkach pracy. Rola i znaczenie tej współpracy będzie prawdopodobnie coraz większa. Pozyskanie przez nich wiedzy w zakresie możliwości tworzenia i wdrażania na poziomie lokalnym i regionalnym odpowiednich rozwiązań, systemu działań wobec wydaje się niezbędną. W tym kontekście chodzi przede wszystkim o zwiększenie świadomości określonych instytucji na temat problematyki współpracy i jej wpływu na lokalny (regionalny) rozwój społeczno – gospodarczy. Należy mieć na uwadze fakt, że tematyki tej nie wolno pomijać w lokalnej (regionalnej) polityce, np. podejmując decyzje w zakresie polityki oświatowej, kierunków kształcenia czy szerzej rozumianego rynku pracy. Zasadniczym docelowym celem proponowanych rekomendacji jest umożliwienie spożytkowania kapitału ludzkiego poprzez

kształcenie adekwatne do potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy, jak i pomoc w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia. Monitoring i odpowiednie adekwatne do potrzeb podejmowanie działań zmierzających do szerszej współpracy tych grup docelowych powinny pozwolić na prowadzenie polityki oświatowej (w zakresie szkolenia zawodowego) odpowiadającej regionalnym i lokalnym problemom i potrzebom.

Składnikami tak rozumianej strategii włączania na poziomie lokalnym, regionalnym, czy nawet centralnym są:

- obszar procesu włączenia - związku z faktem, że zasięg przestrzenny projektu obejmuje województwo opolskie podejmowana aktywność w zakresie strategii włączania do głównego nurtu polityki w sposób bezpośredni obejmować będzie użytkowników i decydentów działających na terenie tego województwa czyli na obszarze złożonym z 12 powiatów.
- grupy i narzędzia włączenia – grupy docelowe mają szeroki charakter i nie ograniczają się tylko do tych do których bezpośrednio będą przekazane rekomendacje. Stąd grupy, wśród których należałoby prowadzić działania lobbingsowe w tym zakresie mają związek zarówno z pracodawcami, szkołami branżowymi ale i instytucjami rynku pracy, jak i z jednostkami samorządu terytorialnego. Bezpośrednimi grupami włączania w tym projekcie są zatem: szkoły branżowe (46), Rada Dialogu Społecznego (1), Rada Rynku Pracy (1), Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego (1), Wojewódzka Rada Rynku Pracy (1), Wojewódzki Urząd Pracy (1), Powiatowe Rady Rynku Pracy (11), Powiatowe Urzędy Pracy (11), Starostwa Powiatowe (11), organizacje zrzeszające pracodawców, uczniowie szkół branżowych.

Wymienione powyżej podmioty uczestniczą jednocześnie w procesie tworzenia oraz opiniowania strategicznych dokumentów odnoszących się do lokalnego i regionalnego rozwoju społeczno – gospodarczego, polityki oświatowej czy rynku pracy.

Aby uzyskać jak najlepszy efekt podejmowanych działań włączających Beneficjent chce uruchomić kanały przekazywania informacji na temat opracowanych rekomendacji i efektów projektu podczas spotkań Instytucji Dialogu Społecznego na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym (powiatowym).

Dokumenty będące podstawą prowadzonej przez nie działalności, określające zakres celów, zadań i kompetencji, są najbardziej właściwym narzędziem włączania przez nie wypracowanych w efekcie realizacji projektu rekomendacji. W świetle tego wyłaniają się następujące grupy narzędzi włączania:

- na poziomie polityki regionalnej są to dokumenty strategiczne województwa,
- na poziomie lokalnym są to dokumenty strategiczne powiatu,
- na poziomie poszczególnych instytucji publicznych są to dokumenty strategiczne tych podmiotów,
- na poziomie IDS opinie i zalecenia,
- osobną grupą są programy nauczania i kierunki kształcenia w szkołach branżowych, które będą przygotowywane z uwzględnieniem w tych programach zidentyfikowanych potrzeb i dostosowanych do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy,

VI. Kamienie milowe

Strategia wdrażania dotyczy etapu upowszechniania rekomendacji powstałych po przeprowadzeniu badań w projekcie. Dlatego też kamienie milowe projektu dotyczyć będą logicznych i czasowych sekwencji wdrożenia innowacji, według następującego schematu:

1. Przygotowanie rekomendacji na podstawie raportów z badań – 01 – 02.2020
2. Przygotowanych na podstawie rekomendacji 17 stanowisk/opinii w zakresie polityki rynku pracy i dostosowania do jego potrzeb systemów edukacji i szkolenia, w tym obowiązkowo 2 na poziomie krajowym (RDS i RRP) oraz 2 na poziomie regionalnym (WRDS i WRRP) – 02 – 03.2020.
3. Prezentacja stanowisk przez Izbę na forach Instytucji Dialogu Społecznego. Upowszechnienie wyników badań wśród przedstawicieli partnerów społ. w IDS na poziomie krajowym i regionalnym – 03 – 06.2020,
4. Przygotowanie raportu zawierającego informacje dot. wykorzystania wyników badań i analiz w pracach IDS – 06.2020
5. Konferencja upowszechniająca skierowana zostanie nie tylko do szkół uczestniczących w badaniu, ale całego środowiska Szkół Branżowych i ich otoczenia oraz przedstawicieli administracji rządowej i JST odpowiedzialnymi za szkolnictwo zawodowe – 07.2020

VII. Analiza ryzyka

W celu minimalizacji wystąpienia ryzyka powodującego niepowodzenia wprowadzono monitorowanie, którego zadaniem jest z wyprzedzeniem zapobieganie możliwości ewentualnego wystąpienia zagrożenia. Wprowadzony system monitorowania pozwala zarówno na ocenę zgodności realizacji projektu z harmonogramem jak i przyjętymi w projekcie założeniami. W trakcie przygotowań do projektu zidentyfikowano kluczowe momenty, od których uzależniona jest realizacja projektu:

- poprawna realizacja badań,
- przygotowanie rekomendacji,
- prezentacja stanowisk na forach IDS.

Identyfikacja powyższych punktów jako kluczowe w realizacji przedsięwzięcia wynika z faktu, iż problemy w każdym z wymienionych etapów skutkować będą niepowodzenie realizacji założonych w projekcie celów. Czemu wynikiem jest realne niebezpieczeństwo niedokończenia przewidywanych do realizacji projektu zadań jak również powstanie istotnego zobowiązania finansowego po stronie wnioskodawcy. W związku z powyższym identyfikuje się powyższe elementy jako kluczowe punkty ryzyka, które mają wpływ na realizację projektu (wpływ na realizację - 3 punkty w 3 punktowej skali). Ze względu na specyfikę tematyki podejmowanego przedsięwzięcia zespół realizacyjny projektu ocenił prawdopodobieństwo wystąpienia tych dwóch zagrożeń jako:

- średnie (2) prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka związanego z poprawną i zgodną z harmonogramem realizacją działań,
- niskie (1) możliwość nieprzyjęcia na forach IDS prezentowanych stanowisk,

System monitorowania i ewaluacji w przygotowanym kształcie pozwoli na prawidłową realizację procesu fazy upowszechniania. Na kształt rekomendacji a więc i wysoką wartość opracowanych stanowisk będą miały informacje pozyskane na pierwszym etapie projektu (zarówno podczas badań jak również opinii i sugestii zespołu projektowego). Niemniej także

na tym etapie wysoki wpływ, nawet przy najniższym prawdopodobieństwie powoduje, iż zagrożenia te są kluczowe w projekcie.

Wśród istotnych elementów identyfikowanych z punktu widzenia istotności ryzyka jest niezadawalający udział użytkowników i odbiorców w fazie upowszechniania oraz wstępnych wersji produktu finalnego, co wpływa istotnie na rzetelność testowania oraz szanse pozytywnej walidacji produktów finalnych. (prawdopodobieństwo – 1, możliwość – 2, zagrożenie – 2).

Zagrożenie to zespół projektowy stara się minimalizowane poprzez stosowanie zasady empowerment na wszystkich etapach realizacji projektu. Istotnym elementem w tym zakresie było już na pierwszym etapie realizacji przedsięwzięcia zaangażowanie przedstawicieli użytkowników i odbiorców w proces badań co zwiększa potencjalną motywację do dalszego udziału w projekcie. Dotychczasowe działania w tym zakresie pozwoliły na prawidłowe wyłonienie potencjalnych uczestników testowania i przygotowanie do włączenia zawężonej i wyselekcjonowanej grupy do tej fazy (szkoły branżowe, organizacje pracodawców).

Wsparcie i aktywny udział w przedsięwzięciu zarówno zespołu projektowego, badawczego jak i przedstawicieli grup docelowych zaangażowanych w tematykę na wszystkich etapach realizacji projektu zapewni wysoki potencjał merytoryczny, możliwość podjęcia szybkich decyzji oraz wdrażania rozwiązań przeciwdziałających negatywnym zjawiskom mogącym zagrozić realizacji projektu.

BIBLIOGRAFIA

Akty prawne

- I. EUROPEJSKA KARTA SPOŁECZNA sporządzona w Turynie dnia 18 października 1961 r.
- II. Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. 2018.2232)
- III. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz.U. 2018. 996, z późn. zm.)
- IV. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2013, 674 z późn. zm.)
- V. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2010 nr 244 poz. 1626)
- VI. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. 2019.316)
- VII. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U.2019.991)
- VIII. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. poz. 622; zm.: Dz. U. z 2017 r. poz. 2356)
- IX. Obwieszczenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 stycznia 2020 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy (M.P.2020.106)



Dane statystyczne:

- I. Dane GUS – dotyczące kształcenia zawodowego, rynku pracy, gospodarki, przedsiębiorstw
- II. Dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy i urzędów powiatowych dotyczące sytuacji na lokalnych rynkach pracy
- III. Dane SIO dotyczące szkół branżowych

Publikacje:

- I. Badania efektywności kształcenia ustawicznego i zapotrzebowania na kształcenie ustawiczne. Raporty częściowe, Laboratorium Badań Społecznych na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, 2011.
- II. Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, MEN, Warszawa, grudzień 2010.
- III. Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy, MEN, Warszawa, luty 2011.
- IV. Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród dyrektorów szkół kształcących w zawodzie i CKP metodą wywiadów wspomaganym komputerowo (CAWI lub CAPI), MEN, Warszawa, luty 2011.
- V. Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród uczniów szkół zawodowych metodą wywiadów wspomaganym komputerowo, MEN, Warszawa, marzec 2011.
- VI. Dziugiel C., Analiza popytu na pracę w poszczególnych zawodach, publikacja powstała w ramach projektu badawczego „Diagnoza potrzeb edukacyjnych – rozwój rynku pracy województwa dolnośląskiego poprzez dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego”, Warszawa 2010.
- VII. Formy nauki zawodu, Raport końcowy oraz raporty powiatowe, PSDB dla Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, Warszawa 2011.



- VIII. Kształcenie zawodowe – wyzwania, priorytety, standardy, red. S. M. Kwiatkowski, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2006.
- IX. Kwalifikacje zawodowe na współczesnym rynku pracy, red. S. M. Kwiatkowski, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2004.
- X. Oświata i wychowanie w roku szkolnych 2017/2018, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2019.
- XI. Sadowska, K., Uwagi wstępne. W: K. Sadowska, T. Sadowski (red.), Edukacja zawodowa – wybrane problemy i konteksty, Żary: Wyd. Łużyckiej Wyższej Szkoły Humanistycznej 2014.
- XII. Samujło, M., Samujło, B., Kształcenie zawodowe – oczekiwania i potrzeby. Edukacja – Technika – Informatyka, 1/2014.
- XIII. Sztanderska U., Wojciechowski W.; Czego (nie) uczą polskie szkoły? System oświaty a potrzeby rynku pracy w Polsce. Fundacja FOR i Fundacja im. Friedricha Eberta, Warszawa, 2008.
- XIV. Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego – Informator, MRPiPS 2018.
- XV. Współpraca firm z sektorem edukacji. Raport z badania, PKPP Lewiatan, Warszawa, lipiec 2010.
- XVI. Współpraca szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami w województwie dolnośląskim, Raport opracowany na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu, Wałbrzych, 2019.
- XVII. Zawodowy strzał w dziesiątkę, Raport z badań, część I, Gaździk T., Hołowacz W., Wrocław 2009.

Załącznik 1 – Wykaz branżowych szkół w województwie opolskim

Nazwa szkoły	Adres szkoły
Branżowa Szkoła I stopnia	Góry św. Anny 21A, 47-330 Zdieszowice tel. 77 484 49 97
Branżowa Szkoła I stopnia	Kolonia Kaszubska 2, 48-340 Głuchołazy tel. 77 439 14 62
Branżowa Szkoła I stopnia	Kołątaja 9, 48-370 Paczków
Branżowa Szkoła I stopnia	Krakowska 20, 49-200 Grodków tel. 77 415 52 94
Branżowa Szkoła I stopnia	Niepodległości 2, 48-100 Głubczyce tel. 77 458 30 11
Branżowa Szkoła I stopnia	Oleska 7, 46-380 Dobrodzień tel. 34 357 52 46
Branżowa Szkoła I stopnia	Powstańców 34, 48-250 Głogówek tel. 77 437 33 01
Branżowa Szkoła I stopnia	Powstańców Śl. 3, 47-100 Strzelce Opolskie tel. 77 461 27 01
Branżowa Szkoła I stopnia	Pułaskiego 10, 46-100 Namysłów tel. 77 410 16 27
Branżowa Szkoła I stopnia	Skarbowa 2, 47-200 Kędzierzyn-Koźle tel. 77 482 59 50
Branżowa Szkoła I stopnia	Sportowa 8, 46-320 Praszka tel. 34 359 11 96
Branżowa Szkoła I stopnia	Szkolna 2, 48-316 Łambinowice tel. 77 431 13 43
Branżowa Szkoła I stopnia nr 1	Marii Skłodowskiej-Curie 13, 46-200 Kluczbork tel. 77 418 25 46
Branżowa Szkoła I stopnia nr 1	Słowiańska 18, 49-300 Brzeg tel. 77 416 35 12
Branżowa Szkoła I stopnia nr 1 w Nysie	Orkana 6, 48-300 Nysa tel. 77 433 34 39
Branżowa Szkoła I stopnia nr 1 w Opolu	Józefa Hallera 4, 45-867 Opole tel. 77 474 53 59
Branżowa Szkoła I stopnia nr 1 w Prudniku	Podgórna 5, 48-200 Prudnik tel. 77 436 29 95
Branżowa Szkoła I stopnia	Byczyńska 7, 46-200 Kluczbork

nr 2	tel. 77 418 26 00
Branżowa Szkoła I stopnia nr 2	Jana Pawła II 28, 49-300 Brzeg tel. 77 416 27 94
Branżowa Szkoła I stopnia nr 2 specjalna	Krakowska 31, 49-200 Grodków tel. 77 415 54 88
Branżowa Szkoła I stopnia nr 2 w Nysie	Rodziewiczówny 1, 48-303 Nysa tel. 77 431 04 66
Branżowa Szkoła I stopnia nr 2 w Opolu	E. Osmańczyka 22, 45-027 Opole tel. 77 454 32 37
Branżowa Szkoła I stopnia nr 2 w Prudniku	Kościuszki 76, 48-200 Prudnik tel. 77 436 20 95
Branżowa Szkoła I stopnia nr 2 w Zespole Szkół Rolniczych im. Tadeusza Kościuszki w Namysłowie	Pułaskiego 3, 46-100 Namysłów tel. 77 410 04 32
Branżowa Szkoła I stopnia nr 3 w Brzegu	Kamienna 3, 49-300 Brzeg
Branżowa Szkoła I stopnia nr 3 w Opolu	Kościuszki 39-41, 45-062 Opole tel. 77 454 45 24
Branżowa Szkoła I stopnia nr 3 w Nysie	Szopena 4, 48-300 Nysa tel. 77 433 21 19
Branżowa Szkoła I stopnia nr 3 Specjalna w Prudniku	Podgórna 5, 48-200 Prudnik tel. 77 436 29 95
Branżowa Szkoła I stopnia nr 4 Specjalna w Nysie	Orkana 6, 48-300 Nysa tel. 77 433 34 39
Branżowa Szkoła I stopnia nr 4 Specjalna w Prudniku	Młyńska 1, 48-200 Prudnik tel. 77 436 35 30
Branżowa Szkoła I stopnia nr 4 w Opolu	Struga 16, 45-073 Opole tel. 77 453 66 51
Branżowa Szkoła I stopnia nr 5 w Opolu	Niemodlińska 40, 45-761 Opole tel. 77 474 54 54
Branżowa Szkoła I stopnia nr 5 w Nysie	Szopena 4, 48-300 Nysa tel. 77 433 21 19
Branżowa Szkoła I stopnia nr 6 w	Aleja Wojska Polskiego 31, 48-300 Nysa

Nysie	tel. 77 433 40 01
Branżowa Szkoła I stopnia nr 6 w Nysie	Hallera 6, 45-867 Opole tel. 77 474 59 42
Branżowa Szkoła I stopnia Specjalna w Kędzierzynie	Kazimierza Wielkiego 17, 47-232 Kędzierzyn tel. 77 481 65 03
Branżowa Szkoła I stopnia Specjalna w Opolu	Niemodlińska 40, 45-761 Opole tel. 77 474 54 54
Branżowa Szkoła I stopnia Specjalna w Kluczborku	Sienkiewicza 27, 46-200 Kluczbork tel. 77 418 23 89
Branżowa Szkoła I stopnia Specjalna w Kędzierzynie-Koźlu	Ignacego Krasickiego 10, 47-206 Kędzierzyn-Koźle tel. 77 482 35 64
Branżowa Szkoła I stopnia w Dobrzenu Wielkim	Opolska 87, 46-081 Dobrzeń Wielki tel. 77 403 25 70
Branżowa Szkoła I stopnia w Kietrze	Kościuszki 14, 48-130 Kietrz tel. 77 485 43 97
Branżowa Szkoła I stopnia w Krapkowicach	Zamkowa 5, 47-300 Krapkowice tel. 77 466 13 38
Branżowa Szkoła I stopnia w Otmuchowie	Krakowska 36, 48-385 Otmuchów tel. 77 431 51 56
Branżowa Szkoła I stopnia w Pokoju	1 Maja 15, 46-034 Pokój tel. 77 469 31 07
Branżowa Szkoła I stopnia w Polanowicach	Byczyna 92, 46-220 Byczyna tel. 77 414 45 02
Branżowa Szkoła I stopnia w Zawadzkiem	Krótką 1, 47-120 Zawadzkie tel. 77 461 64 30
Branżowa Szkoła I stopnia w Zespole Szkół Mechanicznych w Głubczycach	Aleja Śląska 1, 48-100 Głubczyce tel. 77 485 30 87
Branżowa szkoła I stopnia wielozawodowa w Gorzowie Śląskim	Byczyńska 9, 46-310 Gorzów Śląski tel. 34 359 42 16
Branżowa Szkoła I stopnia z Oddziałami zasadniczej szkoły zawodowej	Wielkie Przedmieście 41, 46-300 Olesno tel. 34 358 26 15

Branżowa Szkoła I stopnia Zespołu Szkół w Ozimku	Częstochowska 24, 46-040 Ozimek
Branżowa Szkoła Specjalna I stopnia nr 1 w Leśnicy	Kozielska 20, 47-150 Leśnica tel. 77 461 52 16
Branżowa Szkoła Specjalna I stopnia nr 2 w Leśnicy	Kozielska 20, 47-150 Leśnica tel. 77 461 52 16
Niepubliczna Branżowa Szkoła I stopnia	Matejki 21, 47-100 Strzelce Opolskie tel. 77 463 00 90
Niepubliczna Branżowa szkoła I stopnia Towarzystwa "RAZEM w PRZYSZŁOŚĆ"	Piastowska 8, 46-100 Namysłów tel. 77 410 05 30
Niepubliczna Szkoła Branżowa I stopnia	Karola Miarki 10-12, 46-082 Kup tel. 77 469 56 68
Powiatowe Centrum Kształcenia Praktycznego w Prudniku	Prężyńska 3-5-7, 48-200 Prudnik tel. 77 436 13 57
Publiczna Branżowa Szkoła I stopnia WZDZ w Opolu	Małopolska 18, 45-301 Opole tel. 77 400 33 00
Publiczna Branżowa Szkoła I stopnia Zespołu Szkół im. Bolesława Chrobrego w Niemodlinie	Opolska 34, 49-100 Niemodlin tel. 77 460 62 22
Specjalna Branżowa Szkoła I stopnia w Namysłowie	Staszica 8, 46-100 Namysłów tel. 77 410 05 22
Szkoła branżowa I stopnia nr 3	Mostowa 7, 47-223 Kędzierzyn-Koźle tel. 77 481 22 09
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 2 Zespołu Szkół Ekonomicznych i Ogólnokształcących im. Mikołaja Kopernika	Powstańców Śląskich 4, 46-300 Olesno tel. 34 358 20 68

Załącznik 2 – Wykaz Powiatowych Rad Rynku Pracy w województwie opolskim

Powiatowa Rada Rynku Pracy – Powiatowy Urząd Pracy w Brzegu

Adres: ul. Armii Krajowej 32
49-300 Brzeg

- Tel.: 77 444 13 91
- Fax: 77 444 13 90
- E-mail: opbr@praca.gov.pl

Powiatowa Rada Rynku Pracy – Powiatowy Urząd Pracy w Głubczycach

Adres: ul. Poczтовая 6
48-100 Głubczyce

- Tel.: 77 485 20 37
- Fax: 77 485 87 60
- E-mail: opgl@praca.gov.pl

Powiatowa Rada Rynku Pracy – Powiatowy Urząd Pracy w Kędzierzynie Koźlu

Adres: ul. Anny 11
47-200 Kędzierzyn-Koźle

- Tel.: 77 482 70 41 - 43
- Fax: 77 482 70 42 wew. 131
- E-mail: opke@praca.gov.pl

Powiatowa Rada Rynku Pracy – Powiatowy Urząd Pracy w Kluczborku

Adres: ul. Sienkiewicza 22b
46-200 Kluczbork

- Tel.: 77 447 13 02
- Fax: 77 418 77 88
- E-mail: opkl@praca.gov.pl

Powiatowa Rada Rynku Pracy – Powiatowy Urząd Pracy w Krapkowicach

Adres: ul. Kilińskiego 1A
47-303 Krapkowice

- **Tel.:** 77 44 66 630
- **Fax:** 77 44 66 625
- **E-mail:** info@krapkowice.praca.gov.pl

Powiatowa Rada Rynku Pracy – Powiatowy Urząd Pracy w Namysłowie

Adres: Plac Wolności 1
46-100 Namysłów

- **Tel.:** 77 419 09 20
- **Fax:** 77 419 09 25
- **E-mail:** opna@praca.gov.pl

Powiatowa Rada Rynku Pracy – Powiatowy Urząd Pracy w Nysie

Adres: ul. Słowiańska 19
48-300 Nysa

- **Tel.:** 77 448 99 11
- **Fax:** 77 448 99 17
- **E-mail:** sekretariat@pup.nysa.pl

Powiatowa Rada Rynku Pracy – Powiatowy Urząd Pracy w Oleśnie

Adres: ul. Dworcowa 4
46-300 Olesno

- **Tel.:** 34 359 79 18
- **Fax:** 34 350 59 80
- **E-mail:** opol@praca.gov.pl

Powiatowa Rada Rynku Pracy – Powiatowy Urząd Pracy w Opolu

Adres: ul. mjr Hubala 21
45-266 Opole

- Tel.: 77 44 22 929
- Fax: 77 44 22 928
- E-mail: opop@praca.gov.pl

Powiatowa Rada Rynku Pracy – Powiatowy Urząd Pracy w Prudniku

Adres: ul. Jagiellońska 21
48-200 Prudnik

- Tel.: 77 436 23 04
- Fax: 77 436 99 88
- E-mail: pup@pup-prudnik.pl

Powiatowa Rada Rynku Pracy – Powiatowy Urząd Pracy w Strzelcach Opolskich

Adres: ul. Gogolińska 2a
47-100 Strzelce Opolskie

- Tel.: 77 462 18 00
- Fax: 77 462 18 01
- E-mail: opst@praca.gov.pl