

Raport końcowy w ramach projektu

„Formalne kształcenie dorosłych a potrzeby lokalnego rynku pracy – model dialogu”

**Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego**

Gdańsk, wrzesień 2009

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	5
Część I	7
Ocena oferty edukacyjnej szkół zawodowych dla dorosłych pod kątem zapotrzebowania lokalnego rynku pracy na przykładzie wybranych powiatów województwa pomorskiego	
1. Analiza lokalnych rynków pracy	7
1.1 Sytuacja na lokalnych rynkach pracy w powiatach objętych badaniem – synteza ¹	7
1.2 Bezrobotni w województwie pomorskim według zawodów	11
2. Charakterystyka struktury popytu na pracę	13
2.1 Źródła informacji na temat zapotrzebowania na pracę	13
2.2 Oferty pracy zgłaszane do powiatowych urzędów pracy	13
2.3 Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiatach objętych badaniem	16
2.4 Popyt na pracę zgłaszany przez pracodawców na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych	20
3. System edukacji dla dorosłych	23
3.1 Analiza oferty edukacyjnej zawodowych szkół publicznych i niepublicznych dla dorosłych	23
3.2 Ocena oferty edukacyjnej w zestawieniu z informacjami na temat potrzeb rynku pracy	28
3.3 Możliwości i bariery kształtowania oferty edukacyjnej	33
4. Wnioski i rekomendacje	36

¹ Szczegółowa analiza lokalnych rynków pracy w powiatach objętych badaniem znajduje się w pełnej wersji raportu, który dostępny jest w Biurze Projektu IBnGR-GAB.

Część II	37
Model dialogu lokalnego w celu dostosowanie programów szkół zawodowych dla dorosłych do potrzeb lokalnego rynku pracy	
1. Dialog społeczny – wprowadzenie, praktyka	37
1.1 Unia Europejska wobec instytucji dialogu społecznego	37
1.2 Rozwój i dorobek instytucji dialogu w Polsce	39
1.3 Uwarunkowania potrzeby dialogu społecznego w województwie pomorskim	42
2. Formalne kształcenie dorosłych	44
2.1 Istota formalnego kształcenia dorosłych	44
2.2 Idea kształcenia przez całe życie	44
2.3 Motywy podejmowania kształcenia przez dorosłych	50
3. Stan realizacji kształcenia zawodowego dorosłych a potrzeby rynku pracy w województwie pomorskim	52
3.1 Wnioski z raportu o stanie edukacji zawodowej dorosłych w regionie	52
3.2 Wnioski z raportu z badania pracodawców na temat potrzeb lokalnych rynków pracy w powiatach	58
4. Badanie losów absolwentów jako instrument dostosowywania oferty edukacyjnej szkół do potrzeb gospodarki	63
5. Model dialogu społecznego na podstawie badań w pięciu powiatach województwa pomorskiego między szkołami zawodowymi, pracodawcami i innymi podmiotami	69
5.1 Elementy dialogu społecznego - na podstawie debat społecznych w pięciu środowiskach województwa pomorskiego	69
5.2. Kształtowanie dialogu - zaproponowanie ram preferowanej konstrukcji modelu dialogu społecznego w obszarze edukacji zawodowej dorosłych - synteza	85
6. Wnioski	89



Wprowadzenie

Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową - Gdańska Akademia Bankowa realizował w latach 2008-2009 projekt pt. „*Formalne kształcenie dorosłych a potrzeby lokalnego rynku pracy – model dialogu*” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego (Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.3. Upowszechnianie formalnego kształcenia ustawicznego).

Celem projektu było stworzenie modelu dialogu lokalnego, mającego na celu dostosowanie programów szkół dla dorosłych do potrzeb lokalnego rynku pracy. System kształcenia zawodowego powinien nadążać za dynamiką zmian na rynkach pracy, konieczne jest usprawnienie procesów dostosowujących programy edukacyjne do zapotrzebowania pracodawców. W ramach projektu przeprowadzono badania pracodawców, badanie potencjału rozwojowego i oferty edukacyjnej szkół, zorganizowano debaty z udziałem przedstawicieli szkół zawodowych dla dorosłych, instytucji rynku pracy, samorządów lokalnych, pracodawców i innych partnerów społecznych oraz warsztaty dla nauczycieli.

Do udziału w projekcie wytypowano pięć powiatów: nowodworski, malborski, bytowski, człuchowski i słupski. Powyższe powiaty zostały wskazane jako reprezentatywne dla województwa pomorskiego ze względu na wysoką stopę bezrobocia, niski lub wysoki poziom urbanizacji oraz liczbę zawodów, w których kształcą się dorośli (najmniejsza lub największa liczba zawodów).

Opracowanie, które przekazujemy zawiera rezultaty naszej pracy w ramach ww. projektu i obejmuje dwie części:

- Część I pt.: „*Ocena oferty edukacyjnej szkół zawodowych dla dorosłych pod kątem zapotrzebowania lokalnego rynku pracy na przykładzie wybranych powiatów województwa pomorskiego*” zawiera wyniki badania dotyczącego oferty edukacyjnej

szkół zawodowych dla dorosłych oraz badania pracodawców w zakresie zgłaszanego przez nich popytu na pracę. Raport uzupełniono syntetyczną charakterystyką rynku pracy w wybranych pięciu powiatach. Istotnym elementem raportu jest również zestawienie informacji gromadzonych przez powiatowe urzędy pracy na temat monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych w badanych powiatach.

- Część II pt.: *„Model dialogu lokalnego w celu dostosowania programów szkół zawodowych dla dorosłych do potrzeb lokalnego rynku pracy”* prezentuje wnioski z przeprowadzonych debat oraz proponuje ramy modelu współpracy i dialogu lokalnego pomiędzy szkołami i innymi partnerami lokalnymi.

Zmieniająca się sytuacja na rynkach pracy regionu i kraju oraz utrzymujące się wysokie bezrobocie sprawiają, że odnotowuje się coraz większe zainteresowanie zmianą lub podwyższaniem kwalifikacji zawodowych. Kształcenie zawodowe powinno odpowiadać aktualnym potrzebom pracodawców. Potrzeba sprostania temu wyzwaniu wskazuje na konieczność odwołania się do dialogu społecznego, którego niniejszy raport dotyczy.

Sądzimy, że treść tego opracowania stworzy podstawy do rozwoju dialogu pomiędzy szkołami zawodowymi, instytucjami rynku pracy, samorządem lokalnym i pracodawcami, a tym samym pozwoli na lepsze dostosowanie oferty edukacyjnej szkół do potrzeb lokalnych rynków pracy.

Z tą nadzieją oddajemy niniejsze opracowanie życzliwej ocenie Czytelników.

Część I

Ocena oferty edukacyjnej szkół zawodowych dla dorosłych pod kątem zapotrzebowania lokalnego rynku pracy na przykładzie wybranych powiatów województwa pomorskiego

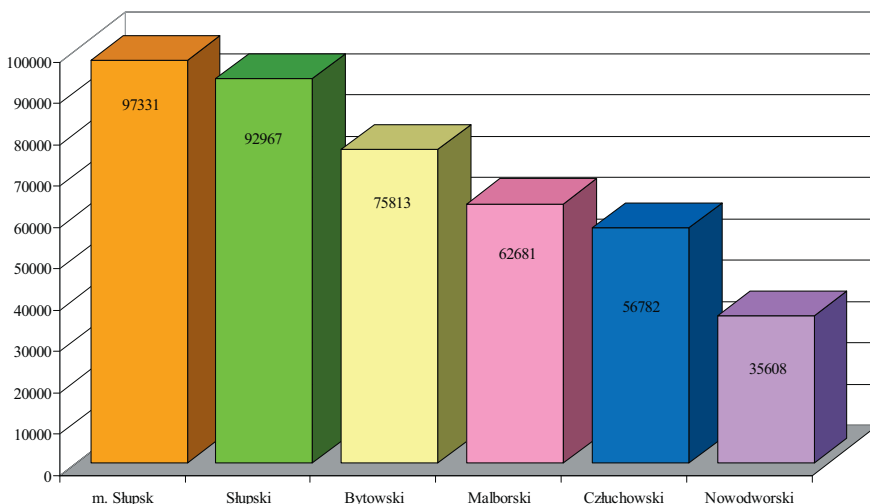
1. Analiza lokalnych rynków pracy

Wszystkie dane na podstawie, których został opracowany rozdział 1 Raportu pochodzą z baz danych Głównego Urzędu Statystycznego oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku.

1.1 Sytuacja na lokalnych rynkach pracy w powiatach objętych badaniem – synteza

Poniżej prezentujemy syntetyczną charakterystykę rynku pracy w wybranych pięciu powiatach. Badane powiaty charakteryzują się znacznym zróżnicowaniem pod względem liczby ludności. Największe, liczące powyżej 90 tys. mieszkańców to: miasto Słupsk i powiat słupski. Najmniej mieszkańców posiada powiat nowodworski, nieco ponad 35 tys.

Wykres 1
Liczba mieszkańców w wybranych powiatach województwa pomorskiego w dniu 31.12.2008 r.

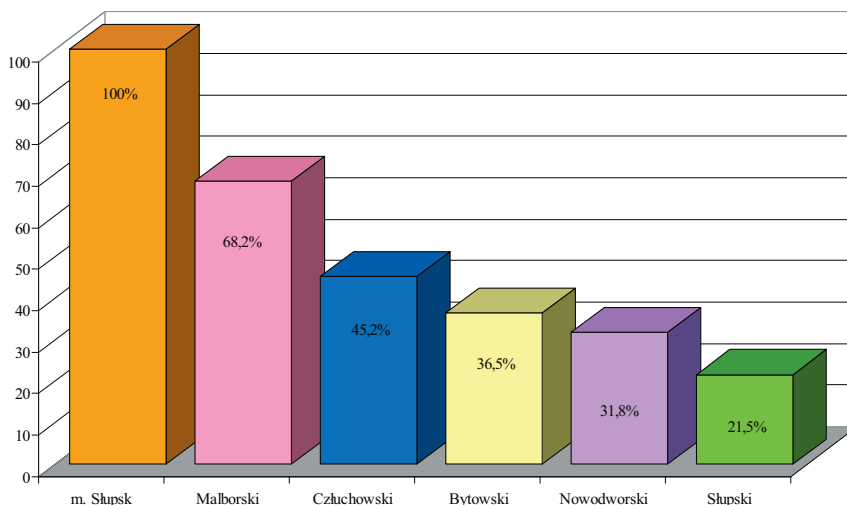


Z punktu widzenia sytuacji na lokalnych rynkach pracy istotna jest struktura wiekowa ludności powiatów. Im wyższy jest odsetek ludności w wieku produkcyjnym tym większym potencjałem dysponuje lokalna gospodarka, w sytuacji jednak gdy koniunktura gospodarcza jest niekorzystna, wysoki wskaźnik ludności w wieku produkcyjnym może powodować nasilenie się zjawiska bezrobocia. W badanych powiatach wskaźnik ludności w wieku produkcyjnym przyjmuje zbliżone wartości od 64% (powiat bytowski) do 66% (miasto Słupsk), które można uznać za przeciętne, gdyż dla całego województwa analogiczny wskaźnik wynosi 64,6%.

Sytuację na rynku pracy determinuje również struktura ludności według miejsca zamieszkania. Wysoki odsetek ludności zamieszkującej tereny wiejskie, w sytuacji gdy tereny te są słabo rozwinięte gospodarczo, sprzyja wysokiemu bezrobociu.

Wykres 2

Ludność w miastach w % ogółu ludności w wybranych powiatach województwa pomorskiego w dniu 31.12.2008 r.



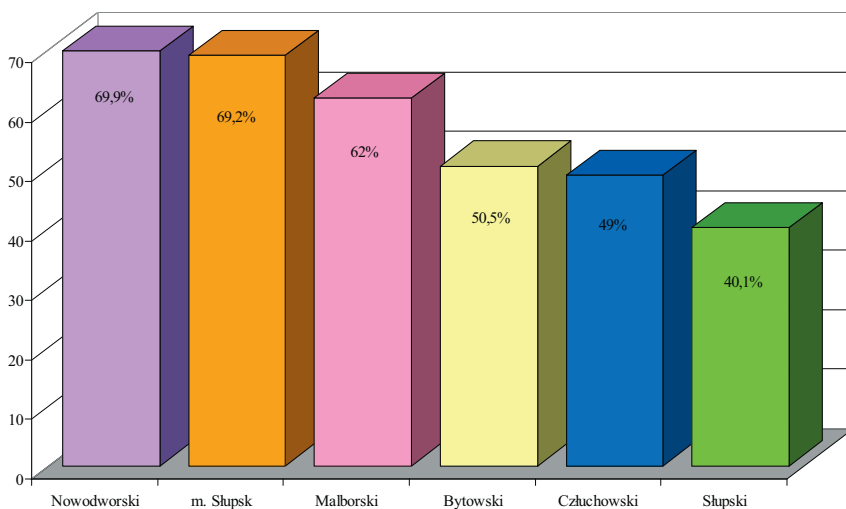
Liczba pracujących w poszczególnych powiatach jest zróżnicowana, co wynika w głównej mierze z liczebności ludności w poszczególnych powiatach. Aby móc porównać sytuację dotyczącą aktywności zawodowej ludności wykorzystano wskaźnik określający liczbę osób pracujących, przypadających na 1000 mieszkańców danego powiatu. Wskaźnik ten

przyjmuje odpowiednio wartości: Słupsk: 284; powiat bytowski: 179; powiat człuchowski: 179; powiat malborski: 164; powiat słupski: 163; powiat nowodworski: 106.

We wszystkich badanych powiatach dominującą rolę w zatrudnieniu odgrywa sektor usługowy, jakkolwiek jego udział w zatrudnieniu w poszczególnych powiatach jest zróżnicowany od 40,1% w powiecie słupskim do blisko 70% w powiecie nowodworskim.

Wykres 3

Pracujący w sektorze usług w % ogółu pracujących w wybranych powiatach województwa pomorskiego w dniu 31.12.2007 r.

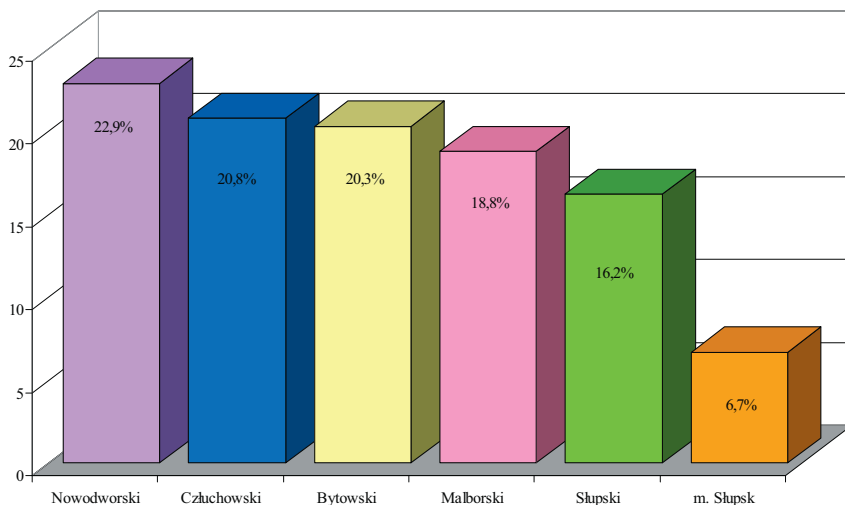


W powiatach, gdzie sektor usług jest mniej znaczący tzn. słupskim, człuchowskim i bytowskim, stosunkowo (w porównaniu do innych powiatów) dużą rolę odgrywa sektor przemysłowy.

We wszystkich powiatach notuje się znaczną przewagę liczby podmiotów gospodarczych działających w sekcji handel i naprawy w stosunku do pozostałych sekcji. Jednakże trudno na tej podstawie wyciągać wnioski odnoszące się do rynku pracy, gdyż sama liczba podmiotów nie determinuje struktury zatrudnienia, w tej liczbie mogą mieścić się zarówno duże przedsiębiorstwa zatrudniające kilkaset osób jak i małe kilkusobowe firmy.

Wykres 4

Stopa bezrobocia w wybranych powiatach województwa pomorskiego w dniu 31.12.2008 r.



Najtrudniejsza sytuacja na lokalnym rynku pracy występuje w **powiecie nowodworskim**, gdzie stopa bezrobocia na koniec 2008 roku wyniosła blisko 23%. Większość bezrobotnych to osoby długotrwale bezrobotne (53% wszystkich bezrobotnych) i słabo wykształcone, posiadające wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe (66% wszystkich bezrobotnych). Równocześnie w powiecie tym odnotowuje się najniższy (pośród badanych powiatów) wskaźnik określający liczbę osób pracujących przypadających na 1000 mieszkańców wynoszący 106. Powiat ten, jak wynika z wcześniej prezentowanych danych, jest stosunkowo mały pod względem liczby ludności, słabo zurbanizowany, a gospodarka powiatu opiera się głównie na sezonowych usługach turystycznych oraz na rolnictwie. Na terenie powiatu nie ma znaczących podmiotów gospodarczych, żadna firma nie zatrudnia więcej niż 250 pracowników.

Pozostałe powiaty, poza miastem Słupsk, charakteryzują się tylko nieco lepszą sytuacją na rynku pracy niż ma to miejsce w powiecie nowodworskim. We wszystkich powiatach bezrobotni w większości pozostają bez pracy dłużej niż 12 miesięcy i są słabo wykształceni. W większości powiatów gospodarka jest bardzo rozdrobniona i opiera się na małych przedsiębiorstwach działających głównie w handlu, obsłudze nieruchomości i firm, budownictwie oraz w przetwórstwie przemysłowym, ale zazwyczaj prowadzonych na małą skalę.

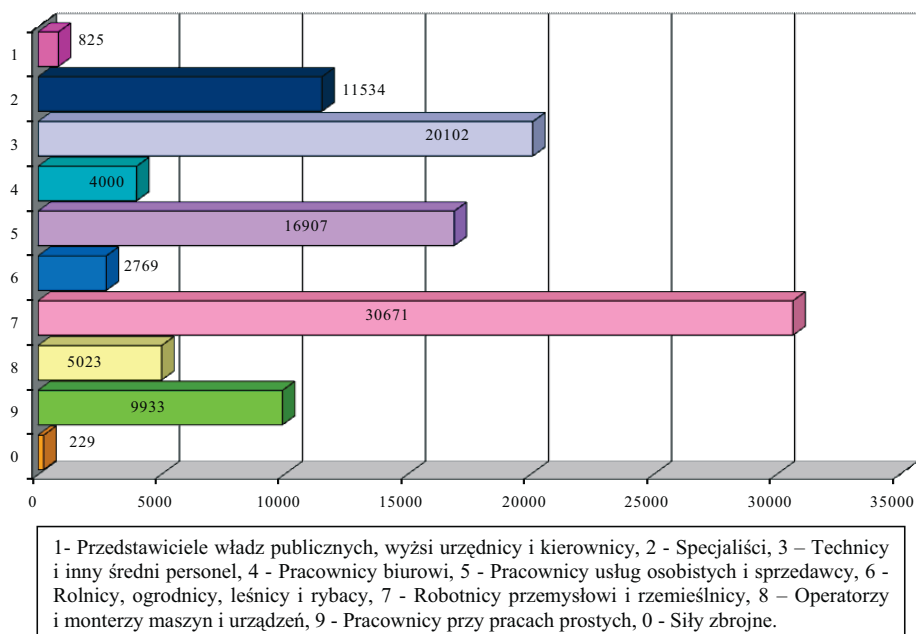
1.2 Bezrobotni w województwie pomorskim według zawodów

Istotną informacją z punktu widzenia dostosowania oferty edukacji zawodowej dla dorosłych do potrzeb lokalnych rynków pracy byłaby statystyka dotycząca bezrobotnych wg zawodów w poszczególnych powiatach. Niestety, tego typu dane są udostępniane jedynie na poziomie województwa. Przy założeniu, że pewne tendencje są jednak wspólne dla wszystkich lokalnych rynków pracy województwa pomorskiego, dane na poziomie województwa mogą być częściowo użyteczne dla oceny sytuacji w powiatach.

W 2008 roku w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego zarejestrowały się 138 173 osoby, przy czym osoby posiadające konkretny zawód stanowiły 73,8% ogółu.

Wykres 5

Bezrobotni według wielkich grup zawodów zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy województwa pomorskiego w dniu 31.12.2008 r.



Prawie połowa zarejestrowanych bezrobotnych (49,0%) należała do jednej z trzech wielkich grup zawodów. Były to grupy: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (grupa 7) – 30 671 osób, technicy i inny średni personel (grupa 3) – 20 102 osoby oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (grupa 5) – 16 907 osób bezrobotnych.²

² *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie pomorskim w 2008 r.* WUP w Gdańsku. Gdańsk 2009.

W tabeli 1 ujęto 30 zawodów, w których zarejestrowało się 36,6% ogółu rejestrujących się bezrobotnych.

Tabela 1

Zawody, w których rejestrowało się najczęściej osób bezrobotnych w województwie pomorskim w 2008 roku.

Kod zawodu ³	Nazwa zawodu	Liczba bezrobotnych
GRUPA 2 – SPECJALIŚCI		
241102	Ekonomista	1008
244104	Pedagog	911
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
311502	Technik mechanik	1828
321208	Technik rolnik	834
321402	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	1084
341501	Handlowiec	1374
341902	Asystent ekonomiczny	3850
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
413103	Magazynier	734
419101	Pracownik biurowy	1278
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY		
512201	Kucharz	2218
512302	Kelner	795
522107	Sprzedawca	10219
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
613101	Rolnik produkcji roślinnej i zwierzęcej	772
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
712102	Murarz	1973
714101	Malarz budowlany	810
722204	Ślusarz	3045
722304	Tokarz	787
723105	Mechanik samochodów osobowych	1323
723106	Mechanik pojazdów samochodowych	921
741201	Cukiernik	856
741203	Piekarz	1046
742204	Stolarz	1848
742207	Stolarz meblowy	1061
743304	Krawiec	2376
743604	Szwaczka	801
744304	Obuwnik przemysłowy	809
GRUPA 9 - PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH		
913207	Sprzątaczką	1245
914103	Robotnik gospodarczy	2334
931301	Robotnik budowlany	1169
932104	Robotnik pomocniczy w przemyśle przetwórczym	1308

³ Kod zawodu wg „Klasyfikacji zawodów i specjalności” – Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8.12.2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 265, poz. 2644, z późn. zm.).

Najliczniej (powyżej 2 tys. zarejestrowanych w ciągu roku osób) reprezentowane wśród bezrobotnych zawody to: sprzedawca, asystent ekonomiczny, ślusarz, krawiec, robotnik gospodarczy i kucharz.

2. Charakterystyka struktury popytu na pracę

2.1 Źródła informacji na temat zapotrzebowania na pracę

Trudności w oszacowaniu skali zapotrzebowania na pracę sprawia brak usystematyzowanych danych na ten temat. Na poziomie powiatu, poza urzędami pracy, nie zbiera się informacji o wakatach, a do urzędów pracy, jak wynika z badań, trafia jedynie niewielka część ofert pracy dostępnych na rynku. Informacji na temat ofert pracy, poza urzędami pracy można poszukiwać bezpośrednio u pracodawców, w ogłoszeniach prasowych, w Internecie oraz w Agencjach Zatrudnienia. Żadne z tych źródeł nie daje pełnego obrazu na temat popytu na pracę na lokalnym rynku pracy. Również sami pracodawcy nie zawsze potrafią jasno zdefiniować swoje potrzeby, szczególnie w pewnej perspektywie czasu.

Kolejnym problemem jest brak jednolitej bazy informacji o pracujących, bezrobotnych i biernych z podziałem na takie podstawowe cechy demograficzno-społeczne jak płeć, wiek, wykształcenie, zawód. Brakuje również pełnej informacji o kierunkach kształcenia zawodowego w szkołach ponadgimnazjalnych⁴.

Na potrzeby tego opracowania korzystano ze statystyki publicznej, danych powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego oraz wyników badania pracodawców w powiatach: bytowskim, człuchowskim, malborskim, nowodworskim i słupskim.

2.2 Oferty pracy zgłaszane do powiatowych urzędów pracy

W 2008 r. do powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego pracodawcy zgłosili 85 694 oferty pracy, odnotowano spadek liczby ofert w stosunku do roku 2007 o 10%. Według stanu na koniec grudnia w województwie pomorskim pozostawało 2 138 niewykorzystanych ofert pracy. Oferty pracy niewykorzystane dłużej niż 1 miesiąc stanowiły 31,2% ogółu ofert. Największy udział tych ofert wystąpił w powiecie nowodworskim - 86,2%, kwidzyńskim - 59,0% oraz człuchowskim - 56,8% ogółu ofert⁵.

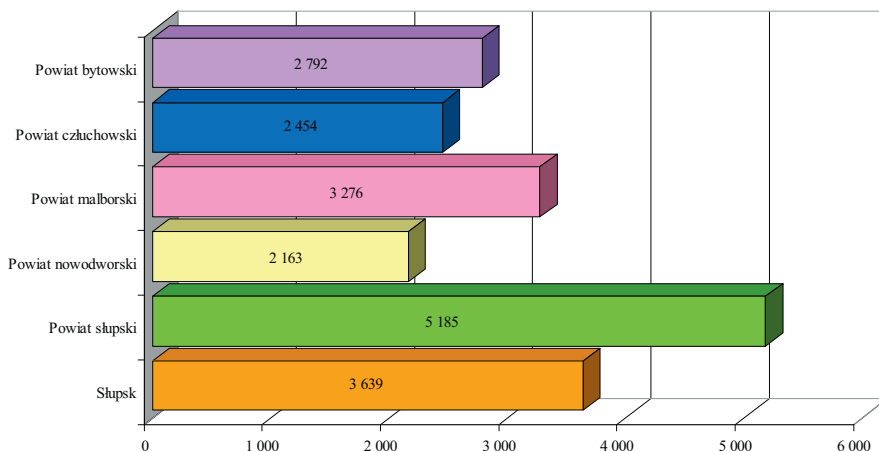
⁴ Góra M., Sztanderska U. *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik*. MPiPS, Warszawa 2006.

⁵ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie pomorskim w 2008 r.* WUP w Gdańsku. Gdańsk 2009.

Biorąc pod uwagę badane powiaty najwięcej ofert pracy zgłoszono w powiecie słupskim i w Słupsku, łącznie 8 824 oferty.

Wykres 6

Liczba ofert pracy zgłoszonych do wybranych powiatowych urzędów pracy w 2008 r.



Oferty pracy zgłaszane do powiatowych urzędów pracy, chociaż stanowią tylko część wszystkich ofert pojawiających się na rynku, również dają obraz sytuacji na lokalnym rynku pracy, w szczególności w odniesieniu do stanowisk robotniczych (które w większym stopniu, niż inne stanowiska pracodawcy zgłaszają do urzędów pracy). W celach porównawczych można obliczyć wskaźnik liczby bezrobotnych (wg stanu na koniec roku) przypadających na jedną ofertę pracy zgłoszoną do powiatowego urzędu pracy (biorąc pod uwagę liczbę ofert zgłoszonych w ciągu całego roku).

Tabela 2

Liczba bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy w wybranych powiatowych urzędach pracy w 2008 roku

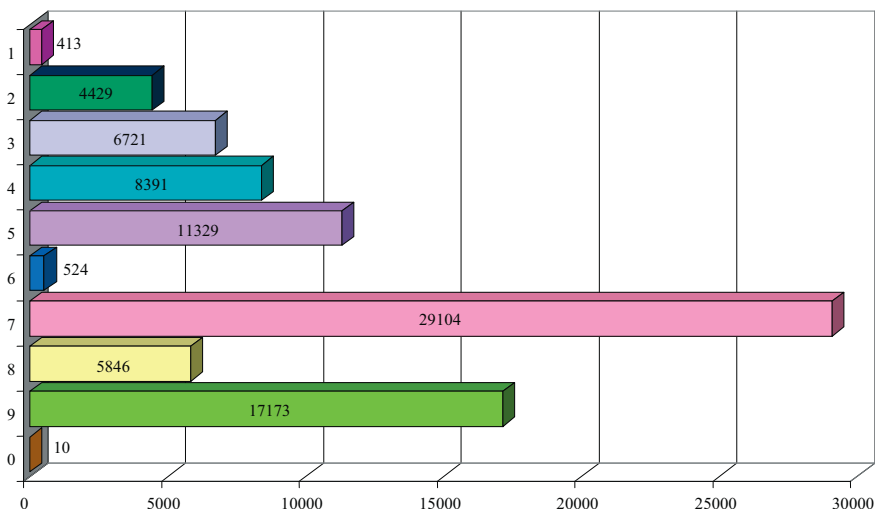
Powiat	Liczba bezrobotnych w dniu 31 XII 2008	Liczba ofert pracy zgłoszonych w 2008 roku	Liczba bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy
	1	2	[1/2]
Bytowski	5698	2792	2,04
Człuchowski	4298	2454	1,75
Malborski	3485	3276	1,06
Nowodworski	2602	2163	1,20
Słupski	4840	5185	0,93
m. Słupsk	2805	3639	0,77

Biorąc pod uwagę wskaźnik liczby bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy, przedstawiony w tabeli 2, najmniej ofert pracy mieli do wyboru bezrobotni w powiecie bytowskim i człuchowskim. Najlepszą sytuacją, pod tym względem, charakteryzował się Słupsk i powiat słupski.

Zdecydowaną większość zgłoszonych (w całym województwie pomorskim) ofert pracy według zawodów stanowiły oferty pracy sklasyfikowane w grupach: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (grupa 7) - 29 104 oferty tj. 34,0% ogółu ofert, pracownicy przy pracach prostych (grupa 9) - 17 173 oferty tj. 20,0% ogółu ofert oraz pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (grupa 5) - 11 329 ofert pracy tj. 13,2% ogółu ofert.

Wykres 7

Oferty pracy zgłoszone do powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego według wielkich grup zawodów w 2008 roku



1 - Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, 2 - Specjaliści, 3 - Technicy i inny średni personel, 4 - Pracownicy biurowi, 5 - Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, 6 - Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, 7 - Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, 8 - Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, 9 - Pracownicy przy pracach prostych, 0 - Siły zbrojne

Tabela 3**Zawody, w których zgłoszono najwięcej ofert pracy do powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego w 2008 roku**

Kod zawodu ⁶	Nazwa zawodu	Liczba ofert pracy
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
721401	Monter kadłubów okrętowych	3995
721203	Spawacz ręczny łukiem elektrycznym	2872
722204	Ślusarz	1606
712102	Murarz	1591
721202	Spawacz ręczny gazowy	1336
713802	Monter rurociągów okrętowych	1143
742204	Stolarz	1039
GRUPA 9 - PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH		
914103	Robotnik gospodarczy	7092
931301	Robotnik budowlany	2342
913207	Sprzątaczką	2234
913204	Pomoc kuchenna	1193
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG OSOBISTYCH I SPRZEDAWCY		
522107	Sprzedawca	5674
515902	Pracownik ochrony mienia i osób	1090
512201	Kucharz	1032

Informacje na temat zawodów, w których zgłoszono 20 i więcej ofert pracy do powiatowych urzędów pracy w Bytowie, Człuchowie, Malborku, Nowym Dworze Gdańskim i Słupsku w 2008 r. zostały zamieszczone w dalszej części tego opracowania.

2.3 Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiatach objętych badaniem

Publiczne służby zatrudnienia prowadzą monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w oparciu o ujednolicone dla całego kraju zalecenia metodyczne opracowane przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy. Zawody deficytowe i nadwyżkowe określone są za pomocą wskaźnika intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów, mierzonej stosunkiem średniej miesięcznej liczby zgłoszonych ofert pracy w danym zawodzie w badanym okresie do średniej miesięcznej liczby zarejestrowanych bezrobotnych w danym zawodzie, w badanym okresie. Przyjmuje się, że zawody o wskaźniku większym od 1,1 to zawody deficytowe, o wskaźniku mieszczącym się w przedziale od 0,9 do

⁶ Kod zawodu wg „Klasyfikacji zawodów i specjalności” – Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8.12.2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 265, poz. 2644, z późn. zm.).

1,1 to zawody zrównoważone, natomiast o wskaźniku mniejszym od 0,9 to zawody nadwyżkowe.⁷

Zawód deficytowy to zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie, niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie, natomiast zawód nadwyżkowy to zawód, w którym liczba osób poszukujących pracy jest wyższa, niż zapotrzebowanie na ten zawód na rynku pracy. Źródłem informacji na temat zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiatach bytowskim, człuchowskim, malborskim, nowodworskim i słupskim jest raport *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie pomorskim w 2008 r.*⁸ Monitoring prowadzony jest w oparciu o dane statystyczne urzędów pracy i ogranicza się do zarejestrowanych osób bezrobotnych oraz zgłoszonych do urzędów ofert pracy, nie obejmuje zatem zasięgiem całego rynku pracy a jedynie jego wycinek. Ponadto należy pamiętać, że rozbieżność między liczbą osób danego zawodu a liczbą ofert pracy dla nich przeznaczonych nie musi oznaczać niedoboru potencjalnych pracowników o danym zawodzie. Źródłem niedoboru może być na przykład, występująca w danym segmencie nieelastyczność płac co oznacza, że płace są zbyt niskie, by podaż pokryła popyt.⁹

Powiat bytowski

W powiecie bytowskim w 2008 roku 20 i więcej ofert pracy zgłoszono w 17 zawodach. Najwięcej ofert pracy zgłoszono dla robotników gospodarczych (753), pracowników biurowych (450), sprzedawców (295) i sprzątaczek (180). Zawodami o najwyższym wskaźniku deficytu były: robotnik gospodarczy (WD 34,2273), w tym zawodzie zarejestrowanych było jedynie 22 bezrobotnych, opiekunka dziecięca (WD 32,0000), na 96 zgłoszonych ofert pracy przypadały 3 osoby bezrobotne, pracownik biurowy (WD 10,000), zarejestrowano 45 bezrobotnych i sortowacz (WD10,000), 30 zgłoszonych ofert pracy i 3 zarejestrowane osoby bezrobotne.

Z kolei zawodami nadwyżkowymi, dla których zgłoszono najmniejszą liczbę ofert pracy w stosunku do liczby zarejestrowanych bezrobotnych był ślusarz (WN 0.0608) i kucharz (WN 0,1395).

⁷ W celu uniknięcia powtórzeń, w dalszej części opracowania termin wskaźnik intensywności deficytu zastąpiono skrótem WD, termin wskaźnik intensywności nadwyżki skrótem WN, natomiast zawody zrównoważone oznaczono skrótem ZZ.

⁸ *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie pomorskim w 2008 r.* WUP w Gdańsku. Gdańsk 2009.

⁹ Góra M., Sztanderska U. *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik.* MPiPS, Warszawa 2006.

Powiat człuchowski

W powiecie człuchowskim w 2008 roku 20 i więcej ofert pracy zgłoszono w 20 zawodach. Najwięcej ofert pracy zgłoszono dla robotników gospodarczych (462), sprzedawców (232) pracowników biurowych (205) i robotników budowlanych (109). Najwyższy wskaźnik deficytu (MAX) miał zawód pomocniczy robotnik szklarniowy, w którym zgłoszono 32 oferty pracy, nie zarejestrowano natomiast żadnego bezrobotnego. Kolejne wartości wskaźnika deficytu osiągnęły zawody: ogrodnik – uprawa grzybów jadalnych (WD 71,0000), w którym zgłoszono 71 ofert pracy a zarejestrowano 1 osobę bezrobotną, sekretarka (WD 25,0000) odpowiednio 25 ofert, 1 osoba bezrobotna i pracownik biurowy (WD 12,0588), 205 ofert pracy i 17 zarejestrowanych bezrobotnych.

Zawody nadwyżkowe w powiecie człuchowskim w 2008 r. to ślusarz (WN 0,1529), do powiatowego urzędu pracy zgłoszono jedynie 24 oferty pracy, natomiast zarejestrowanych było 157 bezrobotnych oraz kucharz (WN 0,2523), zgłoszono 24 oferty pracy a zarejestrowano 111 bezrobotnych.

Powiat malborski

W powiecie malborskim w 2008 roku 20 i więcej ofert pracy zgłoszono w 14 zawodach. Najwięcej ofert pracy zgłoszono dla robotników gospodarczych (1673), sprzedawców (241) pracowników biurowych (166). Zawody deficytowe to: pracownik administracyjny (WD 5,2500), opiekunka dziecięca (WD 4,3333), pracownik biurowy (WD 3,7727), robotnik gospodarczy (WD 3,7344), magazynier (WD 2,2727) i robotnik budowlany (WD 1,4400).

Najmniej ofert pracy, w stosunku do liczby zarejestrowanych bezrobotnych zgłoszono dla kucharzy (WN 0,1681): 20 ofert pracy przypadało na 119 bezrobotnych, szwaczek (WN 0,2593) zgłoszono 28 ofert pracy natomiast zarejestrowano 108 bezrobotnych i sprzedawców (WN 0,3674), zgłoszono 241 ofert pracy a zarejestrowano 656 bezrobotnych.

Powiat nowodworski

W powiecie nowodworskim w 2008 roku 20 i więcej ofert pracy zgłoszono w 25 zawodach. Najwięcej ofert pracy było dla robotników gospodarczych (284), pracowników biurowych (161) i sprzedawców (124). Maksymalną wartość wskaźnika intensywności deficytu osiągnął zawód monter podzespołów i zespołów elektronicznych, zgłoszono 99 ofert pracy natomiast nie zarejestrowano żadnego bezrobotnego o tym zawodzie.

Kolejne zawody deficytowe to operator obrabiarek sterowanych numerycznie (WD 28,0000), 84 oferty pracy i 3 bezrobotnych oraz malarz konstrukcji i wyrobów metalowych (WD 15,0000) 30 ofert pracy, 2 bezrobotnych.

Najmniej ofert pracy, w stosunku do liczby zarejestrowanych bezrobotnych, było dla sprzedawców (WN 0,2974), kucharzy (WN 0,5088), murarzy (WN 0,6892) i kelnerów (WN 0,6957).

Powiat słupski

W powiecie słupskim w 2008 roku 20 i więcej ofert pracy zgłoszono w 36 zawodach. Najwięcej ofert pracy zgłoszono dla robotników gospodarczych (569), przetwórców ryb (377), sprzedawców (313), pracowników biurowych (190), pomocy kuchennych (185) i sprzątaczek (103). Zawody o najwyższym wskaźniku deficytu to bufetowy /barman/ (WD 24,500), zgłoszono 98 ofert pracy przy 4 zarejestrowanych bezrobotnych, frezer (WD 13,0000) zgłoszono 26 ofert pracy, zarejestrowano 2 bezrobotnych, szlifierz metali (WD 8,3333) zgłoszono 25 ofert pracy, zarejestrowano 3 bezrobotnych.

W powiecie słupskim najmniej ofert pracy, w stosunku do liczby zarejestrowanych bezrobotnych odnotowano dla obuwników przemysłowych (WN 0,1063), cukierników (WN 0,2105), ślusarzy (WN 0,2377) i piekarzy (WN 0,2778).

Miasto Słupsk

W Słupsku w 2008 roku 20 i więcej ofert pracy zgłoszono w 29 zawodach. Najwięcej ofert pracy było dla sprzedawców (273), pracowników biurowych (243), stolarzy (148), robotników budowlanych (121), pomocy kuchennych (107), ślusarzy (107) pakowaczy (105). Zawody deficytowe to glazurnik (WD 26,0000) 26 zgłoszonych ofert pracy - zarejestrowany 1 bezrobotny; spawacz ręczny łukiem elektrycznym (WD 15,5000) zgłoszono 31 ofert pracy, zarejestrowano 2 bezrobotnych i pomoc kuchenna (WD 10,7000) zgłoszono 107 ofert pracy, zarejestrowano 10 bezrobotnych.

Na lokalnym rynku pracy odnotowano dwa zawody zrównoważone był to krawiec (ZZ 1,0580) i pracownik administracyjny (ZZ 1,0488).

Najmniej ofert pracy w stosunku do liczby bezrobotnych zgłoszono dla obuwnika przemysłowego (WN 0,1094) 21 zgłoszonych ofert pracy, 192 zarejestrowanych bezrobotnych. Zawodem nadwyżkowym był także kelner (WN 0,5417), ślusarz (WN 0,6446) i sprzątaczką (WN 0,6923).

2.4 Popyt na pracę zgłaszany przez pracodawców na podstawie przeprowadzonych badań ankietowych

Metodologia badań

W ramach niniejszego projektu przeprowadzono badania pracodawców, które miały na celu rozpoznanie zapotrzebowania na określone zawody wśród lokalnych przedsiębiorców oraz ich oczekiwania w stosunku do szeroko rozumianych kompetencji pracowniczych¹⁰. W wybranych pięciu powiatach dokonano subiektywnego wyboru 125 przedsiębiorstw – po 25 w każdym powiecie – najwięksi pracodawcy oraz reprezentatywna grupa średnich i małych firm. Następnie z każdym z wybranych do badania pracodawców został przeprowadzony wywiad telefoniczny zgodnie z przygotowanym wzorem ankiety.

Wyniki przeprowadzonych badań stanowią dodatkowe źródło informacji na temat struktury popytu na pracę w badanych powiatach, które może stanowić uzupełnienie analizy oceny oferty edukacyjnej pod kątem jej dostosowania do potrzeb rynku pracy.

Kluczowe zawody wskazywane przez pracodawców

W przeprowadzonych badaniach jednym z najistotniejszych zagadnień było ustalenie, które zawody w badanych przedsiębiorstwach są najliczniej reprezentowane wśród kadry pracowniczej. Wymieniane zawody pośrednio mogą wskazywać na bieżące zapotrzebowanie pracodawców na określone kwalifikacje. Ponadto zadano pytanie o najbliższe plany w kwestii zatrudnienia, z prośbą o określenie w jakich zawodach pracodawcy będą poszukiwać pracowników. Tabela 4 przedstawia zbiorcze zestawienie wyników badań dla poszczególnych powiatów.

¹⁰ Pełne opracowanie wyników badań zawiera „Raport z badania pracodawców na temat przygotowania zawodowego absolwentów szkół zawodowych oraz sytuacji na lokalnym rynku pracy województwa pomorskiego” zrealizowany w ramach projektu „Formalne kształcenie dorosłych a potrzeby lokalnego rynku pracy – model dialogu” przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową – Gdańską Akademię Bankową ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Gdańsk 2009.

Tabela 4

Kluczowe zawody oraz planowana liczba pracowników do zatrudnienia w poszczególnych zawodach w pięciu badanych powiatach województwa pomorskiego w 2009 roku.

POWIAT BYTOWSKI	
Kluczowe zawody (najliczniej reprezentowane w badanych przedsiębiorstwach)	Planowana liczba pracowników do zatrudnienia w ciągu 12 miesięcy*
Operator sprzętu drogowego	Stolarz (20)
Leśnik	Pokojówka (3)
Robotnik drogowy	Elektryk (2)
Operator drobnego sprzętu	Elektromonter (2)
Sprzedawca	Technik żywienia (2)
Pracownik biurowy	Sprzedawca (2)
POWIAT CZŁUCHOWSKI	
Ochroniarz	Handlowiec (4)
Leśnik	Stolarz (4)
Kierowca	Stolarz budowlany (3)
Sprzedawca	Sprzedawca (3)
Stolarz	Elektromechanik samochodowy (2)
Spedytor	Technik leśnik (2)
Handlowiec	Pokojówka (2)
POWIAT MALBORSKI	
Pracownik produkcji zwierzęcej	Spawacz (7)
Traktorzysta	Ślusarz (4)
Pracownik mieszalni pasz	Handlowiec (4)
Leśnik	Instalator (4)
Stolarz	Tokarz (2)
Sprzedawca	Specjalista ds. marketingu (2)
Spawacz	
POWIAT NOWODWORSKI	
Kierowca	Fizykoterapeuta (20)
Stolarz	Kelner (16)
Mechanik	Pomoc kuchenna (8)
Murarz	Stolarz (7)
Kelner	Kucharz (3)
Szwaczka	Cieśla (3)
	Ekonomista (2)
	Mechanik (2)
	Pokojówka (2)
POWIAT SŁUPSKI	
Stolarz	Fizykoterapeuta (4)
Spawacz	Kelner (4)
Mechanik	Pomoc kuchenna (4)
Sprzedawca	Stolarz (2)
Kucharz	Kucharz (2)
	Cieśla (2)
	Ekonomista (2)

* w nawiasach podano deklarowaną przez pracodawcę liczbę przyjęć do pracy w danym zawodzie

Jakkolwiek badane lokalne rynki pracy różnią się nieco pod względem struktury zapotrzebowania na określone zawody – w szczególności, gdy dany rynek jest zdeterminowany przez jeden lub kilka dużych podmiotów z określonej branży – to można wyróżnić grupę zawodów najczęściej wymienianych przez respondentów jako kluczowe. W grupie tej znalazły się następujące zawody: leśnik, sprzedawca, kierowca, stolarz, spawacz, mechanik.

Charakterystyka oczekiwań pracodawców w stosunku do kandydatów do pracy

Pracodawcy w zdecydowanej większości wypadków poszukują wykwalifikowanych pracowników, jednakże analizując oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów do pracy należy pamiętać, że nie ograniczają się one jedynie do kwalifikacji zawodowych, ale obejmują także określone kompetencje. Na **kwalifikacje zawodowe**, związane ze strefą edukacji, składają się wiedza, poziom wykształcenia, umiejętności potrzebne do wykonywania określonej pracy. Natomiast **kompetencje zawodowe** związane są ze strefą pracy i są pojęciem szerszym od pojęcia kwalifikacji zawodowych, obejmującym oprócz wiedzy dotyczącej konkretnej dziedziny, cechy osobowości, doświadczenie, zdolność wykonywania zadań zawodowych, wyznawane wartości, style działania, zdolność pracy w zespole itd. Jak wynika z badań TNS OBOP przeprowadzonych w styczniu 2007 r.¹¹ pracodawcy pytani o cechy pracownika pożądane w pracy, najczęściej wskazują na chęć współpracy, odpowiedzialność, zaangażowanie, komunikatywność, umiejętność podejmowania decyzji, odporność na stres, otwartość na zmiany, kreatywność, lojalność wobec firmy, dotrzymywanie zobowiązań, innowacyjność.

Wyniki badań ankietowych przeprowadzonych w ramach naszego projektu w powiecie bytowskim, człuchowskim, malborskim, nowodworskim, i słupskim potwierdzają powszechną opinię, że zdecydowanie bardziej istotną kwestią niż same **kwalifikacje zawodowe**, są posiadane **kompetencje**, w szczególności doświadczenie zawodowe i cechy charakteru. Te „dodatkowe” (w istocie kluczowe) kryteria są decydujące dla oceny pracodawcy o stopniu przydatności danego pracownika oraz jakości świadczonej przez niego pracy. Z punktu widzenia pracownika, kryteria te decydują o jego szansach na zatrudnienie, o jego możliwościach wyboru pracodawcy, o jego pozycji w firmie i o wysokości uzyskiwanych dochodów.

Wśród najczęściej wymienianych przez pracodawców oczekiwań w stosunku do posiadanych przez pracowników kwalifikacji i umiejętności znalazły się: wykształcenie kierunkowe,

¹¹ Badania TNS OBOP przeprowadzone w ramach projektu „Postawy Pracownicze”, styczeń 2007r.

zgodne z wykonywanym zawodem, doświadczenie, dodatkowe uprawnienia potwierdzone odpowiednimi dokumentami np. prawo jazdy odpowiedniej kategorii, certyfikat spawacza, obsługa kasy fiskalnej, licencja ochroniarza, itp. Najistotniejsze, wielokrotnie podkreślane przez respondentów, są konkretne umiejętności praktyczne, które pozwalają na wykonywanie pracy wysokiej jakości. Wśród cech osobowości, poza specyficznymi dla danego zawodu, pracodawcy najczęściej oczekują od pracownika zaangażowania, chęci do pracy, uczciwości, komunikatywności, samodzielności i umiejętności pracy w grupie.

3. System edukacji dla dorosłych

3.1 Analiza oferty edukacyjnej zawodowych szkół publicznych i niepublicznych dla dorosłych

W ramach projektu przeprowadzono badania mające na celu zidentyfikowanie i opisanie potencjału rozwojowego oraz oferty edukacyjnej szkół zawodowych w pięciu badanych powiatach województwa pomorskiego¹².

Badania oparto na analizie dostępnych danych¹³ jak również na ankietach i wywiadach przeprowadzonych bezpośrednio ze szkołami. Badania empiryczne objęły: analizę 15 ankiet wypełnionych przez przedstawicieli szkół, zawierających podstawowe dane o szkołach, przeprowadzenie indywidualnych wywiadów pogłębionych z dyrektorami lub ich zastępcami w 17 szkołach oraz wywiady telefoniczne z przedstawicielami 40 szkół weryfikujące aktualną ofertę edukacyjną szkół.

Kluczowym źródłem informacji, zgodnie z oczekiwaniami, okazały się indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami dyrekcji szkół. Dostarczyły one bogatego materiału badawczego, pozwalającego na ocenę sytuacji badanych szkół oraz dostarczyły opinii dyrekcji szkół o szansach i zagrożeniach rozwoju formalnego szkolnictwa zawodowego dla dorosłych w badanych powiatach.

¹² Pełne opracowanie wyników badania zawiera „Raport z badania potencjału rozwojowego oraz oferty edukacyjnej szkół zawodowych dla dorosłych” zrealizowany w ramach projektu „Formalne kształcenie dorosłych a potrzeby lokalnego rynku pracy – model dialogu” przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową – Gdańska Akademia Bankowa ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Gdańsk 2009 r.

¹³ Były to m.in. analizy informacji zamieszczonych na stronach internetowych szkół, dostępnych na stronach Ministerstwa Edukacji Narodowej, Kuratorium Oświaty w Gdańsku oraz stronach Głównego Urzędu Statystycznego.

Z punktu widzenia oceny oferty edukacyjnej pod kątem zapotrzebowania lokalnego rynku pracy, najistotniejsze informacje zebrane w trakcie badania szkół zawodowych dotyczą struktury kształcenia według zawodów.

Analizując ofertę edukacyjną szkół zawodowych dla dorosłych, w **pięciu badanych powiatach**, na podstawie danych Urzędu Statystycznego w Gdańsku w roku szkolnym 2006/2007 **zidentyfikowano 53 tego typu placówki**. Były to szkoły zasadnicze zawodowe, licea profilowane, szkoły policealne, technika oraz technika uzupełniające. Stanowiły one ok. 16% całkowitej liczby szkół o profilu zawodowym dla dorosłych, w województwie pomorskim. Ostatecznie po empirycznej weryfikacji okazało się, że w **rzeczywistości** na koniec 2008 roku formalne **kształcenie zawodowe dla dorosłych prowadzone jest tylko w 27 szkołach**¹⁴. Zestawienie zidentyfikowanych placówek przedstawia tabela 5.

Tabela 5
Zestawienie zidentyfikowanych 27 szkół zawodowych dla dorosłych w trakcie badania (stan na koniec 2008 roku).

Typ Szkoły	Szkoła Policealna/ Policealne Studium Zawodowe		Technikum dla Dorosłych		Technikum Uzupełniające dla Dorosłych		Zasadnicza Szkoła Zawodowa	
	P	N	P	N	P	N	P	N
Powiat nowodworski	0	0	0	0	0	0	0	0
Powiat malborski	2	1	0	0	1	0	0	0
Powiat słupski	2	11	0	1	1	1	0	0
Powiat bytowski	0	3	1	0	0	0	0	0
Powiat człuchowski	2	0	0	0	0	0	1	0
Razem:	6	15	1	1	2	1	1	0
Razem 27 szkół dla dorosłych:	21		2		3		1	

P – szkoła publiczna

N – szkoła niepubliczna

Jak wynika z zestawienia w tabeli 5, w porównaniu z danymi Urzędu Statystycznego w Gdańsku, w ciągu ostatnich 2 lat aż 17 szkół w powiecie słupskim zaprzestało kształcenia dorosłych. Nadal funkcjonuje 16 szkół w tym powiecie, po 4 w powiecie malborskim i bytowskim oraz 2 w powiecie człuchowskim.

W wyniku pogłębionej analizy zebranego w trakcie badania materiału, udało się zidentyfikować szczegółowo aktualną (stan na rok szkolny 2008/2009) ofertę edukacyjną badanych szkół.

¹⁴ Okazało się, że część szkół już nie istnieje, część nie prowadzi kształcenia z uwagi na brak chętnych.

Zidentyfikowano 43 zawody, w których realizowane jest aktualnie kształcenie zawodowe dorosłych w powiatach bytowskim, malborskim, słupskim i człuchowskim. Wśród zawodów ekonomicznych i administracyjnych najczęściej szkół uczy obecnie słuchacze w zawodach technik administracji, technik obsługi turystycznej oraz technik prac biurowych. Kolejny zawód, którego uczy aż 11 szkół, to technik informatyk. Wśród zawodów związanych z usługami dla ludności najczęściej występuje technik usług kosmetycznych.

Tabele od 6 do 9 prezentują zestawienia poszczególnych szkół w podziale na powiaty, z ukazaniem konkretnych zawodów, w jakich aktualnie prowadzone jest kształcenie w danej szkole.

Tabela 6
Zestawienie szkół i zawodów w powiecie bytowskim

LP	NAZWA SZKOŁY	TYP	Aktualna oferta kształcenia zawodowego dorosłych – edukacja w zawodach w roku szkolnym 2008-2009r.
Powiat bytowski			
1	Zespół Szkół Rolnicze Centrum Kształcenia Ustawicznego w Łodzierzy	Technikum - publiczne	Technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik rolnik
2	EXTERNUS Studium Zdrowia i Terapii	Policealna niepubliczna	Asystent osoby niepełnosprawnej, opiekunka środowiskowa, technik usług kosmetycznych, opiekun medyczny
3	Prywatne Centrum Edukacyjne MARMOŁOWSKI	Szkoła policealna – niepubliczne	Technik administracji, technik informatyk, technik rachunkowości
4	Prywatne Centrum Edukacyjne MARMOŁOWSKI	Policealna niepubliczna	Technik administracji, technik biurowy

Tabela 7
Zestawienie szkół i zawodów w powiecie człuchowskim

LP	NAZWA SZKOŁY	TYP	Aktualna oferta kształcenia zawodowego dorosłych – edukacja w zawodach w roku szkolnym 2008-2009r.
Powiat człuchowski			
1	Centrum Kształcenia Ustawicznego	Szkoła policealna – publiczne	Technik informatyk, technik administracji, technik prac biurowych
2	Centrum Kształcenia Ustawicznego	Zasadnicza zawodowa dla dorosłych – publiczna	Kucharz, sprzedawca, malarz tapeciarski, kucharz małej gastronomii, betoniarz zbrojarz
3	Centrum Kształcenia Ustawicznego	Szkoła policealna – publiczne filia Czarne	Opiekunka w domu pomocy społecznej, technik informatyk

Tabela 8
Zestawienie szkół i zawodów w powiecie malborskim

LP	NAZWA SZKOŁY	TYP	Aktualna oferta kształcenia zawodowego dorosłych – edukacja w zawodach w roku szkolnym 2008-2009r.
Powiat malborski			
1	Szkoła Policealna Nr 2 dla Dorosłych Zaoczna - Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 2	Policealna publiczna	Technik ochrony osób fizycznych i mienia
2	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 4	Technikum uzupełniające – publiczne	Technik poligraf, technik mechanik, technik elektryk

3	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 3 - Szkoła Policealna Nr 1 dla Dorosłych	Policealna publiczna	Technik informatyk
4	Centrum Szkoleniowe w Malborku	Policealna niepubliczna (Policealne Studium Informatyczne)	Technik informatyk

Tabela 9

Zestawienie szkół i zawodów w powiecie słupskim (wraz z miastem Słupsk)

LP	NAZWA SZKOŁY	TYP	Aktualna oferta kształcenia zawodowego dorosłych – edukacja w zawodach w roku szkolnym 2008-2009r.
Powiat słupski			
1	Środkowopomorskie Centrum Kształcenia Ustawicznego	Technikum dla Dorosłych - uzupełniające - publiczne	Technik administracji, technik prac biurowych, technik informatyk, technik kosmetyczny, technik obsługi turystycznej, mechanik pojazdów samochodowych
2	Środkowopomorskie Centrum Kształcenia Ustawicznego	Szkoła policealna - publiczne	Technik administracji, technik prac biurowych, technik informatyk, technik kosmetyczny, technik obsługi turystycznej, mechanik pojazdów samochodowych
3	Wojewódzki Zespół Szkół Policealnych	Policealna - publiczna	Ratownik medyczny, terapeuta zajęciowy, technik masażysta, asystent osoby niepełnosprawnej, opiekun medyczny
4	AP Edukacja	Policealna niepubliczna	Technik administracji, technik ekonomista, technik prawa i administracji, fototechnik, technik logistyki, technik usług fryzjerskich, technik usług kosmetycznych, technik usług gastronomicznych, technik obsługi ruchu turystycznego, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik elektryk, technik hotelarstwa, technik informatyk, technik organizacji reklamy
5	Niepubliczne Technikum Gastronomiczne dla Dorosłych	Technikum niepubliczne	Kucharz
6	Niepubliczne Uzupełniające Technikum Gastronomiczne dla Dorosłych	Technikum uzupełniające niepubliczne	Kucharz
7	Policealne Studium Farmaceutyczne	Policealna niepubliczna	Technik farmaceutyczny, dietetyk
8	Szkoła Policealna dla Dorosłych Nr 6. Pomorski Ośrodek Edukacyjny	Policealna, niepubliczna	Technik informatyk, technik obsługi turystycznej
9	Prywatny Zespół Szkół Zaocznych dla Dorosłych	Policealna niepubliczna	Technik administracji, technik ochrony fizycznej osób i mienia
10	Szkoła Policealna dla Dorosłych nr 8	Policealna niepubliczna	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik organizacji reklamy, technik spedytora
11	Szkoła Policealna Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Słupsku	Szkoła policealna niepubliczna	Technik drogownictwa
12	Towarzystwo Edukacji dla Dorosłych i Młodzieży - Szkoła policealna Nr 10	Policealna niepubliczna	Technik administracji, technik obsługi ruchu turystycznego, technik dentystryczny, asystentka stomatologiczna, terapeuta zajęciowy, ratownik medyczny, opiekunka dziecięca, dietetyk
13	Spółeczna Szkoła Policealna dla Dorosłych w Słupsku	Policealna niepubliczna	Technik informatyk
14	Policealna Szkoła TEB Edukacja - oddział Słupsk	Policealna niepubliczna	Technik usług kosmetycznych, wizaż i stylizacja paznokci
			Technik informatyk
			Technik logistik, technik BHP, technik budownictwa, technik geodeta

15	COSINUS - oddział Słupsk	Policealna niepubliczna	Technik informatyk, technik administracji, technik ekonomii, technik rachunkowości, technik prac biurowych, ochrona fizyczna osób i mienia, technik organizacji reklamy, technik logistik, technik obsługi turystycznej, technik hotelarstwa
16	Szkoła Policealna nr 4 dla Dorosłych prowadzona przez Spółkę Oświatową Nauka	Policealna niepubliczna	Technik archiwista, technik administracji

Bardzo ciekawe okazało się w trakcie badania, podjęcie próby porównania pełnej, potencjalnej oferty edukacyjnej badanych szkół, w tym oferty realizowanej w latach poprzednich, z rzeczywiście realizowanym w praktyce kształceniem. Jak pokazują dane, szkoły zawodowe dla dorosłych są gotowe uczyć w bardzo szerokiej gamie zawodów. Zidentyfikowano **aż 32 zawody**, w których szkoły zlokalizowane w badanych powiatach byłyby gotowe uruchomić kształcenie, o ile słuchacze czynnie zgłosiliby taką potrzebę. Warto jednak zwrócić uwagę, iż wynik ten jest konsekwencją funkcjonowania szkół sieciowych, ogólnopolskich, które mają strategię rejestrowania na danym terenie jak największej liczby zawodów, bez względu na obecny popyt na danym rynku.

Tabela 10
Potencjalna oferta kształcenia zawodowego dorosłych

Potencjalna oferta kształcenia zawodowego dorosłych w powiecie malborskim, bytowskim, słupskim i człuchowskim dostępna w zawodach:	
Ekonomiczne i administracyjne	Inżynieryjno-techniczne
Technik administracji - Administracja i Prawo, UE	Elektromechanik
Technik spedytor - transport międzynarodowy	Technik technologii odzieży
Technik analityk	Renowator zabytków architektury
Informatyczne	Technik organizacji produkcji filmowej
Technik elektroniki (2 szkoły)	Technik optyki
Technik cyfrowych procesów graficznych	Technik urządzeń sanitarnych
Technik informacji naukowej	Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych
Technik telekomunikacji	Technik technologii ceramicznej
Technik urządzeń audiowizualnych	Technik technologii szkła
Rolnicze, leśne i rybactwa	Technik technologii drewna
Technik leśnik	Technik transportu kolejowego
Technik architektury krajobrazu	Technik mechatronik
Ogrodnik	Usługi dla ludności
Technik ochrony środowiska	Asystentka stomatologiczna
	Technik fizjoterapii
	Technik organizacji usług gastronomicznych
	Technik technologii żywności
	Kelner
	Dekorator wnętrz
	Technik handlowiec
	Florysta

Tabela 10 zawiera wykaz zawodów, które występują w ofertach kształcenia zawodowego dorosłych w szkołach powiatu malborskiego, bytowskiego, słupskiego i człuchowskiego. Wykaz zawiera tylko dodatkowo zidentyfikowane zawody (nie są one obecnie realizowane),

jakie występują obecnie w ofertach szkół publicznych i niepublicznych, a które potencjalnie mogą być realizowane przez szkoły pod warunkiem zgłoszenia się odpowiedniej liczby kandydatów. Wykaz zawiera tylko te zawody, na które nie udało się do tej pory zebrać odpowiedniej liczby chętnych tak, aby uruchomienie było efektywne dla szkół.

3.2 Ocena oferty edukacyjnej w zestawieniu z informacjami na temat potrzeb rynku pracy

Ocena oferty edukacyjnej szkół zawodowych dla dorosłych, pod kątem zapotrzebowania lokalnego rynku pracy, jest zadaniem niezwykle trudnym co najmniej z kilku powodów. Przede wszystkim postawienie właściwej diagnozy w omawianej kwestii napotyka na barierę, bądź całkowitego braku, bądź znacznie utrudnionej dostępu do informacji pozwalających na przeprowadzenie właściwej analizy. Oficjalne informacje publikowane przez urzędy statystyczne, na temat aktualnej oferty edukacyjnej dla dorosłych, są obarczone dużymi nieścisłościami i praktycznie bez badań empirycznych weryfikujących i uszczegóławiających te informacje, są one mało wiarygodne¹⁵. Jeszcze trudniejszym zadaniem jest określenie bieżących i przyszłych potrzeb lokalnych rynków pracy. Badania popytu na pracę podejmowane były wielokrotnie przez różne podmioty administracyjne i jednostki badawcze. Zapotrzebowanie na takie informacje wydaje się być stosunkowo duże a oczekiwania, w szczególności co do trafności prognoz, stosunkowo wysokie. Niestety wszystkie analizy dotyczące badań popytu na pracę z konieczności mają charakter fragmentaryczny, mało reprezentatywny a wszelkie prognozy są obarczone wysokim stopniem niepewności. Wynika to w głównej mierze z natury rzeczywistości gospodarczej, a w znacznie mniejszym stopniu z niedoskonałości stosowanych metodologii badań czy braku dostatecznych nakładów na te badania. Funkcjonowanie gospodarki rynkowej we współczesnym świecie charakteryzuje się bardzo wysoką dynamiką zmian, których kierunek jest trudny do przewidzenia a procesy globalizacji i integracji gospodarczej tylko tę nieprzewidywalność powiększają.

Próba określenia bieżącego popytu na pracę na rynkach lokalnych może opierać się na kilku źródłach informacji. Powiatowe urzędy pracy gromadzą oferty pracy zgłaszane do nich przez pracodawców. Zaletą w tym przypadku jest ciągłość gromadzenia danych i stosunkowo łatwa ich dostępność, wadą jest to, iż do urzędów pracy trafia tylko część pracodawców

¹⁵ „Raport z badania potencjału rozwojowego oraz oferty edukacyjnej szkół zawodowych dla dorosłych” opracowany w ramach projektu „Formalne kształcenie dorosłych a potrzeby lokalnego rynku pracy – model dialogu” realizowanego przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową – Gdańską Akademię Bankową ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Gdańsk 2009 r., s. 12-16.

poszukujących kandydatów do pracy. Zgłaszane oferty dotyczą w większości stanowisk robotniczych. Kolejne źródła informacji, które są znacznie trudniej dostępne, to analiza ofert pracy pojawiających się w agencjach pośrednictwa pracy, w prasie, w Internecie itd. W tym przypadku potrzebne są jednak żmudne badania empiryczne, które również obarczone są dużym ryzykiem błędu, ponieważ wiele badań (jak również powszechne odczucia) dowodzi, iż znaczna część ofert pracy formalnie w ogóle nie pojawia się na rynku pracy. Pracodawcy zatrudniają pracowników na własną rękę, poprzez kontakty nieformalne. W końcu pozostaje zwrócenie się do samych pracodawców z zapytaniem jakie deficyty kadrowe odczuwają i kogo chcą lub będą chcieli w przyszłości zatrudniać. Wyniki takich badań zawsze mają charakter wyrywkowy i nawet jeśli są reprezentatywne pod względem ilościowym, przeważnie nie są w pełni miarodajne w zakresie jakości udzielanych przez pracodawców informacji. Pracodawcy nie zawsze chcą ujawnić swoje plany kadrowe, a po drugie, co ważniejsze, nie są w stanie przewidzieć i określić planów rozwojowych swojego przedsiębiorstwa, szczególnie w dłuższej perspektywie.

Biorąc pod uwagę wszystkie ograniczenia w dostępie do pełnej informacji, ocenę oferty edukacyjnej szkół dla dorosłych, pod kątem zapotrzebowania lokalnego rynku pracy, można traktować jedynie jako jeden z pomocniczych elementów oceny sprawności funkcjonowania systemu edukacyjnego.

Przeprowadzone w ramach projektu badania oferty edukacyjnej szkół zawodowych dla dorosłych oraz popytowej strony pięciu lokalnych rynków pracy województwa pomorskiego pozwalają na sformułowanie kilku istotnych wniosków.

Formalne kształcenie zawodowe dorosłych w badanych powiatach prowadzone jest w niewielkiej skali. Liczba słuchaczy szkół dla dorosłych (zasadnicze szkoły zawodowe, technika, technika uzupełniająca) w badanych 5 powiatach wynosiła łącznie w roku szkolnym 2006/2007 **861 osób**. Do szkół policealnych uczęszczało natomiast w badanych powiatach **2623 osoby**¹⁶. Łącznie w badanych powiatach zawodowo kształciły się 3484 osoby co stanowi 1,27% liczby ludności w wieku produkcyjnym w tych powiatach. Obserwuje się zjawisko odchodzenia od formalnego kształcenia zawodowego dorosłych, w szczególności dotyczy to szkół policealnych, z powodu wzrastającej dostępności szkół wyższych (szeroka

¹⁶ „Raport z badania potencjału rozwojowego oraz oferty edukacyjnej...” op.cit. s. 21.

dostępność szkół prywatnych w tym segmencie, możliwość uzyskania wykształcenia wyższego po trzech latach nauki) oraz wzrastającej dostępności i popularności form pozaszkolnego podnoszenia kwalifikacji zawodowych (różnego rodzaju kursy i szkolenia).

Pomimo niewielkiej skali kształcenia dorosłych, przedstawioną **oferę edukacyjną należy ocenić pozytywnie z kilkoma zastrzeżeniami**. Na ocenę taką złożyło się kilka przesłanek.

Jakakolwiek oferta kształcenia dla dorosłych, nawet nie w pełni doskonała, jest pożądana w walce z bezrobociem. Analizując główne przyczyny występowania zjawiska bezrobocia, za jedną z najistotniejszych należy uznać niski poziom wykształcenia, kwalifikacji i kompetencji pracowniczych osób bezrobotnych. Potwierdzają to również dane dotyczące bezrobocia w badanych powiatach (od 53,3% bezrobotnych w powiecie grodzkim Słupsk aż do 71,3% bezrobotnych w powiecie słupskim nie ma wykształcenia średniego). Prace najczęściej tracą osoby ze stażem pracy poniżej 5 lat a więc z niewielkim doświadczeniem zawodowym. Dane te potwierdzają powszechny postulat, że jedną z najskuteczniejszych dróg wyjścia z bezrobocia (o ile nie jedyną) jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych.

Analizując zawody, w których kształcą badane placówki edukacyjne stwierdzić należy, że oferta edukacyjna ma charakter nowoczesny, ponieważ większość placówek kształci pracowników na potrzeby sektora usług. W strukturze pracujących w badanych powiatach zdecydowanie dominuje sektor usług, co jest charakterystyczne dla wszystkich współczesnych krajów rozwiniętych. Należy przewidywać, że w najbliższej przyszłości sektor ten będzie dalej intensywnie się rozwijał, tworząc nowe miejsca pracy. Podobnie przedstawia się struktura podmiotów gospodarczych w badanych powiatach. Z tego punktu widzenia pożądanym jest kształcenie zawodowe głównie w zawodach, na które zgłasza zapotrzebowanie sektor usług.

Bardziej szczegółowa analiza badanej oferty edukacyjnej odnosi się do struktury tej oferty pod kątem konkretnych zawodów, w których prowadzi się kształcenie. Tabela 11 przedstawia zestawienie zawodów, w których kształcą się dorośli w poszczególnych powiatach. Najbardziej odpowiednie wydaje się zestawienie tej oferty z wykazem zawodów nadwyżkowych i deficytowych opracowywanym przez urzędy pracy.

Tabela 11

Zawody deficytowe i nadwyżkowe oraz oferta edukacyjna dla dorosłych w pięciu badanych powiatach województwa pomorskiego w 2008 roku.

Zawody nadwyżkowe	Zawody deficytowe	Zawody, w których prowadzone jest kształcenie dla dorosłych
POWIAT BYTOWSKI		
Ślusarz, kucharz.	Robotnik gospodarczy, opiekunka dziecięca, pracownik biurowy, sortowacz.	Technik administracji (2x)*, technik informatyk, technik rachunkowości, technik prac biurowych, asystent osoby niepełnosprawnej, opiekunka środowiskowa, technik usług kosmetycznych, opiekun medyczny.
POWIAT CZŁUCHOWSKI		
Ślusarz, kucharz.	Pomocniczy robotnik szklarniowy, ogrodnik, sekretarka, pracownik biurowy.	Technik informatyk, technik administracji, technik prac biurowych, kucharz, sprzedawca, malarz, tapeciarsz, kucharz małej gastronomii, betoniarsz, zbrojarz, opiekunka w domu pomocy społecznej, technik informatyk.
POWIAT MALBORSKI		
Kucharz, szwaczka, sprzedawca.	Pracownik administracyjny, opiekunka dziecięca, pracownik biurowy, robotnik gospodarczy, magazynier, robotnik budowlany.	Technik informatyk (2x), technik ochrony osób fizycznych i mienia, technik poligraf, technik mechanik, technik elektryk.
POWIAT NOWODWORSKI		
Sprzedawca, kucharz, murarz, kelner.	Monter podzespołów i zespołów elektronicznych, operator obrabiarek sterowanych numerycznie, malarz konstrukcji i wyrobów metalowych.	Żadna placówka nie prowadzi formalnego kształcenia dla dorosłych.
POWIAT ŚLUPSKI		POWIAT ŚLUPSKI I ŚLUPSK (ŁĄCZNIE)
Obuwnik przemysłowy, cukiernik, ślusarz, piekarz.	Bufetowy/barman, frezer, szlifierz metali.	Technik administracji (8X), technik informatyk (7X), technik obsługi turystycznej (6X), technik kosmetyczny (4X), technik prac biurowych (3X), technik logistyki (3X), technik BHP (3X), mechanik pojazdów samochodowych (2X), kucharz (2X), technik ekonomista (2X), ratownik medyczny (2X), terapeuta zajęciowy (2X), ochrona fizyczna osób i mienia (2X), technik organizacji reklamy (2X), technik hotelarstwa (2X), dietetyk (2X), technik masażysta, asystent osoby niepełnosprawnej, opiekun medyczny, technik dentystryczny, asystentka stomatologiczna, , opiekunka dziecięca, technik farmaceutyczny, fototechnik, technik usług gastronomicznych, technik elektryk, technik spedytor, technik drogownictwa, technik usług fryzjerskich, wizaż i stylizacja paznokci, technik budownictwa, technik geodeta, technik rachunkowości, technik archiwista.
ŚLUPSK		
Obuwnik przemysłowy, kelner, ślusarz, sprzątaczką.	Głazurnik, spawacz ręczny łukiem elektrycznym, pomoc kuchenna.	

*w nawiasie podano liczbę placówek, w których prowadzi się kształcenie w danym zawodzie.

Z zestawienia w tabeli 11 wynika, że w zasadzie **żadna ze szkół dla dorosłych w badanych powiatach, nie kształci w zawodach, które wykazywane są przez urzędy pracy jako zawody nadwyżkowe** (wyjątek stanowi jeden przypadek w powiecie człuchowskim, dotyczy on zawodu kucharz). W dwóch przypadkach: w powiecie bytowskim i człuchowskim prowadzi się kształcenie m.in. w zawodach administracyjnych, które wykazywane są w tych powiatach jako deficytowe.

Analiza wykazu zawodów deficytowych w badanych powiatach oraz zestawienie ofert pracy przedstawione w części I, punkt 2.2 - wykres 7 wskazuje, iż (w przypadku ofert zgłaszanych do urzędów pracy) **najczęściej poszukuje się pracowników w grupie 7: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy**. Zestawiając tę strukturę popytu na pracę z ofertą edukacyjną dla dorosłych **zastrzeżenie budzi fakt**, iż tylko jedna placówka (w powiecie człuchowskim) prowadzi kształcenia dla dorosłych na poziomie zasadniczej szkoły zawodowej. Możliwa jest sytuacja, że większość dorosłych, nie posiadających odpowiedniego do aktualnego zapotrzebowania zawodu, wybiera kształcenie nieformalne, nie potwierdzone ukończeniem konkretnej szkoły. Niemniej jednak, biorąc pod uwagę, iż wciąż wiele osób zarejestrowanych jako bezrobotne posiada wykształcenie co najwyżej gimnazjalne, kształcenie na poziomie zasadniczym zawodowym wydaje się wciąż pożądane.

Ponadto w grupie zawodów deficytowych znajdują się zawody, które związane są z bardzo niskimi kwalifikacjami – najprawdopodobniej są to prace bardzo nisko płatne, do wykonywania których trudno znaleźć chętnych, bądź zawody, w których zatrudnienie odbywa się najczęściej w szarej strefie. Duże zapotrzebowanie zgłaszane na określony zawód do urzędów pracy może również wiązać się z jednorazowym zapotrzebowaniem ze strony pracodawcy, spowodowanym otwarciem nowego zakładu pracy lub spiętrzeniem robót w danym okresie. W związku z tym **ocena oferty edukacyjnej szkół zawodowych, przez pryzmat wykazu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, powinna być dokonywana z dużą ostrożnością**.

Ofertę edukacyjną dla dorosłych w badanych powiatach (poza powiatem nowodworskim) należy uznać za bogatą, różnorodną i stosunkowo nowoczesną. Dodatkowym plusem jest **deklaracja dyrekcji placówek o możliwościach uruchomienia dodatkowych kierunków** jeśli pojawiłoby się takie zapotrzebowanie ze strony klientów tych placówek.

Poważne zastrzeżenia budzi sytuacja w powiecie nowodworskim. Powiat, który od lat odnotowuje jedną z najwyższych stóp bezrobocia w województwie, nie dysponuje żadną placówką, która prowadziłaby formalne kształcenie zawodowe dorosłych.

Bardzo istotne jest podkreślenie, iż dla pracodawców równie ważne jak kwalifikacje zawodowe (a czasami nawet istotniejsze) są szerzej pojmowane kompetencje pracownicze, co do których pracodawcy zgłaszają wiele zastrzeżeń. Kwestią wartą rozważenia jest, na ile szkoły mogą i powinny wyposażać swoich absolwentów w szerzej rozumiane kompetencje zawodowe?

Ze względu na znacznie ograniczone możliwości prognozowania potrzeb lokalnych rynków pracy najbardziej odpowiednią metodą kształtowania oferty edukacyjnej dla dorosłych jest elastyczne dostosowywanie się samych placówek edukacyjnych do potrzeb zgłaszanych przez potencjalnych słuchaczy jak i przez pracodawców. Potrzeby edukacyjne osób dorosłych są zazwyczaj znacznie bardziej sprecyzowane niż w przypadku młodzieży. Osoby te najczęściej podejmują naukę związaną z już wykonywaną pracą, jak również posiadają orientację co do zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy na określone kwalifikacje. W takim wypadku obawy, iż szkoły będą „produkować bezrobotnych” nie wydają się uzasadnione.

3.3 Możliwości i bariery kształtowania oferty edukacyjnej

Na problematykę związaną z kształtowaniem oferty edukacyjnej warto spojrzeć przez pryzmat oceny Najwyższej Izby Kontroli, która zaopiniowała negatywnie powiązania kształcenia zawodowego dorosłych w systemie oświaty publicznej z potrzebami rynku pracy¹⁷. Według NIK struktura zawodów kształconych w szkołach dla dorosłych nie jest dostosowana do potrzeb rynku pracy. W roku szkolnym 2007/08 ponad połowa słuchaczy szkół zawodowych dla dorosłych kształciła się w zawodach, w których notowano najwięcej bezrobotnych.

W grupie 20 zawodów o największej liczbie bezrobotnych absolwentów w roku szkolnym 2007/08 kształciło się ogółem w kraju 53,5% słuchaczy szkół dla dorosłych funkcjonujących w strukturze centrów kształcenia ustawicznego. Były to m.in. zawody: kucharz małej gastronomii, technik handlowiec, technik mechanik, organizator usług hotelarskich oraz technik informatyk.

¹⁷ *Informacja o wynikach kontroli kształcenia osób dorosłych na tle potrzeb rynku pracy.* Departament Nauki, Oświaty i Dziedzictwa Narodowego. Najwyższa Izba Kontroli. Warszawa 2009.

Struktura zawodów, w których prowadzono kształcenie często wynikała z zainteresowania potencjalnych uczniów, dla których popyt na pracę nie miał większego znaczenia w podejmowaniu decyzji o wyborze szkoły. Najliczniej reprezentowane są kierunki wymagające niskich nakładów na kształcenie.

Uwagę zwraca też niska efektywność szkolnego i pozaszkolnego kształcenia zawodowego dorosłych. Ponad połowa absolwentów szkół zawodowych dla dorosłych nie uzyskuje dyplomu potwierdzającego nabycie kwalifikacji zawodowych.

Zdaniem NIK, występujący brak harmonizowania podaży absolwentów z potrzebami rynku pracy świadczy o systemowej niegospodarności w kształceniu zawodowym dorosłych. Urszula Sztandar-Sztanderska wskazuje na następujące bariery uniemożliwiające funkcjonowanie interaktywnego mechanizmu dopasowania edukacji do rynku pracy:

1. bariery informacyjne – uczniowie, szkoły oraz samorzady terytorialne nie mają informacji na temat aktualnych i prognozowanych oczekiwań pracodawców, a pracodawcy nie mają informacji o faktycznej wartości kwalifikacji, świadectw i dyplomów;
2. bariery w mechanizmach finansowania szkolnictwa – algorytm alokowania środków publicznych nie stymuluje procesów dostosowawczych, samorzady na ogół nie wiążą finansowania szkół z losami absolwentów na rynku pracy, nie ma finansowego wspomaganie praktyk i staży ani innych środków zapewniających opłacalność współpracy pracodawców ze szkolnictwem;
3. bariery w systemie zarządzania szkołami - kuratoria oświaty odpowiadają za działanie szkół zgodnie z prawem oświatowym, a nie za nabór do szkół oraz powiązanie szkolnych programów z rynkiem pracy; na szkołach nie ciąży odpowiedzialność związana z transferem ucznia do pracy;
4. bariery ograniczonej skuteczności mechanizmów rynkowych – rynek pracy nie może być jedynym regulatorem, działającym bez wsparcia administracji publicznej. Potrzebny jest system wspomaganie finansowego podnoszenia kwalifikacji, niezbędne jest upowszechnianie informacji dla uczniów o jakości oferowanego kształcenia i jego przydatności na rynku pracy.¹⁸

Bez wątpienia, szkolnictwo zawodowe powinno odpowiadać potrzebom gospodarki, jednakże trudności pojawiają się już podczas określania struktury popytu bieżącego. W polskiej gospodarce dominują mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, które na ogół nie są zdolne do

¹⁸ *Informacja ...* Notatka z panelu ekspertów, zorganizowanego przez NIK w dniu 6 marca 2009 r., celem zapoznania się z opiniami dotyczącymi kształcenia zawodowego dorosłych. Prof. Dr hab. Urszula Sztandar-Sztanderska – Uniwersytet Warszawski prodziekan ds. studenckich Wydziału Nauk Ekonomicznych.

pewnego określania swoich potrzeb w perspektywie dłuższej niż rok. Brak jest kompleksowych danych o aktualnych i perspektywicznych potrzebach rynku pracy. Raporty z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, sporządzane przez urzędy pracy, nie dają pełnej analizy rynku pracy, nie obejmują bowiem całości popytu i podaży na rynku pracy a jedynie jego część, ponadto odnoszą się do przeszłości a nie do przyszłości. Przewidywanie na jakie zawody (kwalifikacje zawodowe) będzie duży popyt w ciągu kolejnych kilku lub kilkunastu lat jest bardzo trudne, i w Polsce nie ma instytucji, która się tym zajmuje.

Wobec powyższego, dla kształtowania efektywnej oferty edukacyjnej, konieczne jest zarówno zacieśnienie współpracy wszystkich zainteresowanych podmiotów reprezentujących edukację, pracodawców i publiczne służby zatrudnienia jak i podejmowanie szerszych badań przy współudziale wszystkich wymienionych podmiotów. W Ministerstwie Edukacji Narodowej od kilku miesięcy działa zespół, który ma dostosować do potrzeb rynku pracy system szkolnictwa ustawicznego. W jego skład wchodzi, oprócz przedstawicieli ministerstwa, dyrektorzy szkół dla dorosłych, pracodawcy, pracownicy urzędów pracy przedstawiciele związków zawodowych.¹⁹

Harmonizowaniu oferty edukacyjnej w szkołach zawodowych dla dorosłych z potrzebami rynku pracy powinna sprzyjać ich struktura, dominują w niej bowiem szkoły policealne, cechujące się stosunkowo krótkim cyklem kształcenia (w roku szkolnym 2007/08 szkoły policealne stanowiły 67%, technika 22%, ZSZ 11% ogółu - struktura kształcenia w szkołach dla dorosłych w CKU).

Należy zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt kształcenia zawodowego, w obliczu ogromnej dynamiki zmian na rynku pracy, zjawisk migracyjnych, swobodnego przemieszczania się ludzi zarówno w kraju jak i w obrębie Unii Europejskiej, szkoły powinny kształtować umiejętności całościowego kształcenia (samokształcenia), pozwalające na zdobywanie i uzupełnianie brakujących kwalifikacji, w odpowiedzi na aktualne potrzeby rynku pracy.

¹⁹ Gazeta Prawna z dnia 12.06.2009 <http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/>

4. Wnioski i rekomendacje

Na podstawie przedstawionych wyników prac, poniżej zaproponowano kwestie, które mogą stanowić inspirację do dalszych rozważań na temat dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy oraz wspomaganie tych działań poprzez dialog partnerów lokalnych.

- Dostosowywanie szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy jest znacznie utrudnione w warunkach wysokiego stopnia nieprzewidywalności rozwoju sytuacji gospodarczej na lokalnych rynkach. Istotna jest tu rola władz lokalnych, które w sposób przejrzysty i konsekwentny powinny realizować plany rozwoju gospodarczego rejonów, którymi zarządzają.
- Dostosowywanie szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy możliwe jest wówczas, kiedy dostępne są informacje na temat tych potrzeb. Niezbędne są systematyczne i rzetelne badania w tym obszarze. Jest to jednak zadanie bardzo pracochłonne i kosztowne.
- Ścisły kontakt z pracodawcami wszystkich podmiotów mających wpływ na kształtowanie oferty edukacyjnej jest niezbędny w procesie dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy.
- W ocenie szkolnictwa zawodowego należy pamiętać, że poza kierunkami kształcenia niezwykle istotna jest jakość kształcenia zapewniająca absolwentom szeroko rozumiane kompetencje pożądane przez pracodawców.
- Wszelkie zmiany w systemie szkolnictwa zawodowego powinny być monitorowane i podlegać ocenie co do stopnia realizacji zamierzonych celów np. w kwestii dostosowania szkolnictwa do potrzeb rynku pracy.
- Jednym z istotnych elementów monitoringu efektywności systemu szkolnictwa powinno być badanie i analiza losów zawodowych absolwentów.
- Dialog partnerów lokalnych może wspomagać realizację określonych działań, których celem jest dostosowywanie szkolnictwa zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy.
- Partnerzy dialogu społecznego oczekują wsparcia od instytucji naukowo – badawczych w zbudowaniu systemu (procedur) badań umożliwiających projektowanie kształcenia zawodowego wobec prognozowanych potrzeb rynku pracy.

Część II

Model dialogu lokalnego w celu dostosowanie programów szkół zawodowych dla dorosłych do potrzeb lokalnego rynku pracy

„Edukacja, to wyścig między cywilizacją, a katastrofą”.

H.G. Wells

1. Dialog społeczny – wprowadzenie, praktyka²⁰

Dialog (z greckiego *dialogom*) oznacza rozmowę, wymianę myśli, dwu i wielostronną wymianę informacji, wiedzy, opinii - kierowaną ku wszystkim stronom uczestniczącym w dialogu. Zatem informacyjna i edukacyjna funkcja komunikacji międzyludzkiej, komunikacji społecznej, sprawiają, iż edukacja jest tą dziedziną życia społecznego, w której słowo "dialog" pojawia się szczególnie często i w sposób naturalny wpisany jest w proces kształcenia.

Dialog społeczny w praktyce oznacza wszelkie relacje pomiędzy związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, a także ich stosunki (dwustronne lub trójstronne) z administracją rządową i samorządową. **Dialog społeczny, to szczególnie forma debaty o interesach społecznych.** Uczestnicy dialogu są:

- różni, ale
- równi, gdzie żadna ze stron nie dominuje i nie wykorzystuje prawa silniejszego,
- żaden interes nie jest ważniejszy od innych,
- różnice zdań pokonywane są w wyniku wzajemnych ustępstw.

1.1 Unia Europejska wobec instytucji dialogu społecznego

U podstaw europejskiego modelu społecznego leży postulat godzenia wymogów rozwoju ekonomicznego z realizacją celów społecznych (bezpieczeństwo zatrudnionych, dostęp do usług społecznych itp.)²¹. Pomimo odmiennych uwarunkowań, zależnych od tradycji i praktyki zbiorowych stosunków pracy, w poszczególnych krajach europejskich są pewne

²⁰ Rozdział 1 opracowano na podstawie dokumentu programowego Rządu „Zasady Dialogu Społecznego” przyjętego przez Radę Ministrów dn. 22.10.2002 r., Warszawa.

²¹ Sławomir Adamczyk „Europejski model społeczny i rola dialogu społecznego w jego rozwoju”.

cechy wspólne modelu europejskiego. Pierwszą z nich stanowi przywiązanie do zasady sprawiedliwości społecznej oraz odpowiedniego zabezpieczenia społecznego. Druga zasada zakłada, że społeczna sprawiedliwość winna przyczyniać się do ekonomicznej efektywności i rozwoju, ponieważ polityka społeczna traktowana jest jako jeden z kluczowych czynników procesów dostosowawczych w gospodarce poddanej przemianom strukturalnym. Trzecią charakterystyczną cechą europejskiego modelu społecznego jest wysoki stopień zorganizowania interesów i wszechstronnych rokowań pomiędzy rządami a partnerami społecznymi, w sprawach związanych z polityką społeczno-gospodarczą. Zbiorowe stosunki pracy w Europie są bardziej ustabilizowane w porównaniu z innymi regionami świata. W rezultacie, większą rolę niż gdzie indziej odgrywa współpraca, partnerstwo, solidaryzm społeczny i „zaufanie” w rozwiązywaniu problemów społecznych.

Przywódcy Unii Europejskiej na szczycie w Barcelonie w 2002 r. uznali, iż europejski model społeczny tworzony jest przez rozwiniętą gospodarkę, wysoki poziom opieki socjalnej, szeroki dostęp do edukacji i dialog społeczny. To właśnie europejski dialog społeczny realizowany na wielu szczeblach pozwala na negocjacje, mające na celu wdrożenie jednolitych standardów w dziedzinie stosunków pracy, czy na dialog sektorowy i branżowy. Dialog umożliwia wpływanie partnerów społecznych na kształtowanie polityk, wzmacnianie procesów integracji wewnątrz Unii oraz rozwój unijnego rynku wewnętrznego, uzupełniając dialog prowadzony na szczeblach narodowych.

Dialog społeczny wg zapisów Traktatu Amsterdamskiego (1997) znajdujący także potwierdzenie w Traktacie Lizbońskim (2007) stanowi jeden z filarów UE.

Europejski dialog społeczny obejmuje:

- trójstronne uzgodnienia partnerów z Komisją Europejską oraz innymi organami UE,
- obligatoryjne procedury konsultacji z obszaru polityki społecznej,
- dialog autonomiczny (w tym sektorowy), który zgodnie z art. 139 Traktatu Wspólnot Europejskich, prowadzić może do zawierania porozumień zbiorowych,
- instytucję europejskich rad zakładowych pozwalających realizować dialog na poziomie przedsiębiorstw.

W dorobku instytucji europejskiego dialogu społecznego jest fakt skierowania przez Komisję Europejską do konsultacji z partnerami społecznymi 27 zagadnień w przeciągu ostatnich 12 lat jako regulacji na poziomie wspólnotowym. Po negocjacjach nad propozycją

stosownych dokumentów nastąpiło wdrożenie dyrektyw do porządku prawnego poszczególnych krajów członkowskich, jako rezultat dwustronnego dialogu. Dodatkowym elementem autonomicznego dialogu europejskiego jest dialog sektorowy wdrożony przez Komisję Europejską w 1998 r., na mocy decyzji o ustanowieniu Komitetów Dialogu Sektorowego, które to ciała reprezentują już ponad 60% pracowników krajów UE.

Należy zauważyć zaangażowanie NSZZ „Solidarność” w praktykę dialogu na poziomie europejskim. W 2002 r., jeszcze przed polską akcesją do UE, przedstawiciel związku brał udział w europejskich negocjacjach dotyczących telepracy. Obecnie polski ruch związkowy reprezentowany jest w Europejskim Komitecie Dialogu Społecznego oraz w wielu komitetach dialogu sektorowego.

1.2 Rozwój i dorobek instytucji dialogu w Polsce

Od 1997 r. dialog społeczny w Polsce, podobnie jak w części krajów Europy Zachodniej, ustanowiony jako zasada ustrojowa dwukrotnie pojawia się w Konstytucji RP. W Preambule Konstytucji znajdujemy zapis: *„W trosce o byt i przyszłość naszej Ojczyzny (...) my, Naród Polski(...) ustanawiamy Konstytucję RP jako prawa podstawowe dla państwa, oparte na poszanowaniu wolności i sprawiedliwości, współdziałaniu władz, dialogu społecznym oraz zasadzie pomocniczości umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot”*. Następnie w Rozdziale I „Rzeczpospolita” art. 20 czytamy: *„Społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej”*. **Cytowane zapisy wyraźnie wskazują, iż dialog społeczny stanowi instrument rządzenia, a władza jest konstytucyjnie zobowiązana do jego stosowania.**

Dialog społeczny jako zasada, znajduje swoje odzwierciedlenie również w ustawach dotyczących rynku pracy. Szczególne znaczenie ma Ustawa o Promocji Zatrudnienia i Instytucjach Rynku Pracy. W rozdziale 3 tej ustawy, wśród instytucji rynku pracy w paragrafie 6.1 wymieniane są instytucje partnerstwa lokalnego, które w rozumieniu ustawodawcy są instytucjami realizującymi inicjatywy partnerów rynku pracy na rzecz realizacji zadań określonych ustawą i wspieranymi przez organy samorządu terytorialnego. Z kolei rozdział 8 wspomnianej ustawy dotyczący dialogu społecznego i partnerstwa na rynku

pracy w art. 21 stwierdza, iż: „*Polityka rynku pracy realizowana przez władze publiczne opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi, w szczególności w ramach:*

- *działalności rad zatrudnienia,*
- *partnerstwa lokalnego,*
- *uzupełniania i rozszerzania oferty usług publicznych służb zatrudnienia przez partnerów społecznych i agencje zatrudnienia”.*

Przedmiotem dialogu społecznego (tradycyjnie rozumianego) jest wspólne kształtowanie stosunków zawodowych, warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych, a także innych zagadnień polityki gospodarczej, będących przedmiotem zainteresowania i kompetencji wszystkich stron oraz stosunków między partnerami i ich wzajemnych zobowiązań. Praktyka dialogu społecznego kształtowała się w Polsce w początkowym okresie transformacji, kiedy w siłę rósł zawiązek zawodowy NSZZ „Solidarność”. Dlatego zakres dialogu wówczas sprowadzał się do „cywilizowania” stosunków pracy i wpływania na politykę społeczno-gospodarczą. Historyczne uwarunkowania polskiego dialogu społecznego, który rodził się w okresie niezależnego ruchu związkowego, wypływały z relacji walki z totalnym pracodawcą, jakim było państwo, co ukierunkowało komunikację społeczną bardziej na działania opozycyjne, a nie na dialog i poszukiwanie kompromisów w określonych realiach. Przejście do wyższego etapu dialogu społecznego, właściwego dla rozwiniętego społeczeństwa obywatelskiego, na którym to znajduje się Europa Zachodnia, natrafia w Polsce na trudności. Na drodze przejścia do wyższego etapu dialogu, Polska ustanowiła ważny legislacyjny krok uchwalając w 2003 r. ustawę o Działalności Pożytku Publicznego i Wolontariacie oraz powołując Radę Działalności Pożytku Publicznego. Aktualne stadium rozwoju dialogu w Polsce odbiega znacząco od poziomu rozwoju dialogu w krajach tzw. starej Unii, co nie pozwala wprost przenosić doświadczeń i praktyk na nasz krajowy grunt. Kraje Europy Zachodniej rozwijają na przykład dialog dwustronny w obszarze poszczególnych sektorów, co w Polsce jeszcze nie ma miejsca głównie dlatego, że przeważająca część załóg pracowniczych zatrudniona u prywatnych przedsiębiorców znajduje się poza zasięgiem działania związków zawodowych i tym samym pozbawiona jest elementarnej podmiotowości i wsparcia informacyjno-konsultacyjnego. Ustawa tego dotycząca, wypełniająca Dyrektywę 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady, nie została przyjęta przez Sejm RP IV kadencji.

Ekspert krajowy w zakresie problematyki pracy oraz dialogu społecznego, prof. dr Juliusz Gardawski, wyraził pogląd, iż dla rozwoju dialogu ważna jest nie tyle dobrze rozbudowana infrastruktura, ale niezbędne jest upowszechnianie kultury dialogu, na którą składa się m.in.:

- tworzenie klimatu zaufania,
- dotrzymywanie umów i danego słowa,
- odejście od rozwiązań siłowych na rzecz negocjacji.

Organizacyjne zaplecze instytucji dialogu społecznego w Polsce stanowią:

- Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych,
- 12 Trójstronnych Zespołów Branżowych działających równolegle,
- Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego (WKDS), które stanowią mechanizm zapewniający dialog na poziomie regionalnym, gdzie wyróżnia się dodatkowo stronę samorządową, składającą się z reprezentantów marszałka województwa.

Partnerzy dialogu społecznego, określane jako podmioty zbiorowych stosunków pracy, są stroną dialogu poprzez swoje przedstawicielstwa i tak:

- strona rządowa – składa się z reprezentantów władzy wykonawczej i jego organów,
- strona samorządowa reprezentowana jest przez organy samorządu terytorialnego,
- organy samorządu zawodowego stanowią zorganizowane zrzeszenia osób, które łączy wykonywanie danego zawodu (4 zawody: rolnicze, medyczne, prawnicze, pozostałe, np. środowiska twórcze), powoływane w celu obrony interesów swoich członków, gdzie członkostwo jest obowiązkowe za wyjątkiem sektora rolnictwa,
- strona związkowa składa się z reprezentacji pracowników wywodzących się z organizacji na wszystkich szczeblach systemu stosunków społecznych,
- strona pracodawcy złożona jest z przedstawicieli organizacji pracodawców.

Prawa i obowiązki Partnerów w prawie krajowym, a także pozycję i rolę w dialogu określają odrębne akty prawne, zasadniczo zbieżne ze standardami europejskimi.

Instytucjami dialogu społecznego na rynku pracy są:

- związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych,
- organizacje pracodawców,
- organizacje pozarządowe, w tym organizacje na rzecz osób bezrobotnych.

Instytucją partnerstwa lokalnego natomiast jest grupa podmiotów realizujących przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy, na podstawie zawieranych umów.

Dialog władz publicznych z partnerami społecznymi odbywa się w szczególności w ramach:

- działalności Rad Zatrudnienia (Naczelna/ Wojewódzka / Powiatowa Rada Zatrudnienia),
- partnerstwa lokalnego,
- agencji zatrudnienia i innych partnerów uzupełniających oferty usług publicznych służb zatrudnienia.

1.3 Uwarunkowania potrzeby dialogu społecznego w województwie pomorskim

Z corocznych raportów, przygotowywanych przez komórkę nadzorującą przebieg procesu dialogu z ramienia lub pod auspicjami rządu (Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej) wynika, iż istnieje społeczna potrzeba rozwijania dialogu zwanego w Polsce branżowym, ale również gotowość poszerzenia Komisji Trójstronnej m.in. o reprezentacje rolników i bezrobotnych oraz potrzeba wzmocnienia roli Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego (WKDS). W raporcie za 2008 r., w części dotyczącej woj. pomorskiego, znajduje się informacja o głównych formach prowadzonego dialogu, wskazująca na stosowanie procedur konsultowania projektów aktów prawnych, monitorowania sytuacji społeczno-ekonomicznej regionu oraz łagodzenia napięć społecznych i poszukiwania rozwiązania konfliktów poprzez dialog uczestniczących stron. I tak przykładowo, w związku z napiętą sytuacją w oświacie w 2008 r., zorganizowano spotkanie WKDS z przedstawicielami oświaty. W raporcie czytamy: *„Uczestnicy dialogu na forum Pomorskiej WKDS podkreślają znaczenie systematycznej współpracy partnerów społecznych. Wzmacniać przy tym należy aktywność organizacji pozarządowych jako partnera. Jednocześnie zwiększać należy zainteresowanie mediów problematyką dialogu społecznego, dzięki czemu wzrastać będzie wiedza i świadomość społeczeństwa na temat jego instytucji.”*

Potrzeba inicjowania i pogłębiania dialogu społecznego w skali regionu w obszarze edukacja - rynek pracy, została wyartykułowana w dokumencie WKDS obradującej w Gdańsku w marcu 2008 r., na temat. *„kondycji małych i średnich przedsiębiorstw w woj. pomorskim”*. Partnerzy społeczni wskazali w nim kierunki działań będących w kompetencji zarówno władz rządowych jak i samorządowych w celu poprawy stanu MSP.

W zagadnieniu I, dotyczącym strefy rynku pracy, autorzy dokumentu zalecają: „*promowanie rzeczywistego dialogu społecznego przy aktywnym udziale administracji rządowej i samorządowej*”. W przywołanym dokumencie, w jego strefie II - edukacja, zawarto kolejny wniosek, dotyczący „*stworzenia powszechnego modelu edukacji ustawicznej oraz wypracowania systemu finansowania zakładowego procesu podnoszenia kompetencji i kwalifikacji pracowników, który zachęcał będzie pracodawców do inwestycji w kapitał ludzki*”. Oba kierunki działań strefy I i II zarysowane w cytowanym dokumencie, wymagają budowania międzysektorowego dialogu społecznego w regionie, zważywszy, iż kultura dialogu w omawianym obszarze pozostawia wiele do życzenia, jak wynika z prowadzonych badań i analiz dotyczących pięciu środowisk regionu pomorskiego.

W listopadzie 2008 r. Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego przy MPiPS oraz Centrum Partnerstwa Społecznego "Dialog", zawarły umowę, dotyczącą stworzenia koncepcji wsparcia instytucjonalnego polskich uczestników dialogu społecznego, w ramach projektu systemowego - **"Poprawa funkcjonowania systemu dialogu społecznego oraz wzmocnienie instytucji i uczestników dialogu społecznego"**. Realizacja tego projektu kończy się w grudniu 2009 r. i budzi duże nadzieje na profesjonalizację instytucji dialogu społecznego w Polsce. „*Dialog stał się zinstytucjonalizowaną debatą, z której wnioski i rekomendacje mają być z zasady włączane w proces kształtowania polityk, zwłaszcza polityk społecznych.*”²²

²² *Zasady Dialogu Społecznego* - dokument programowy Rządu, przyjęty przez Radę Ministrów dn. 22.10.2002 r., Warszawa

2. Formalne kształcenie dorosłych

2.1 Istota formalnego kształcenia dorosłych

Zasady podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych określają: Minister Edukacji Narodowej oraz Minister Pracy i Polityki Społecznej w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami w następujących dokumentach:

- Ustawa z dn. 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz.U. 2004 nr 256 poz. 2572 z późniejszymi zmianami),
- Ustawa z dn. 20 kwietnia 2004 r. o Promocji Zatrudnienia i Instytucjach Rynku Pracy (Dz. U. nr 99 poz. 1001 z późniejszymi zmianami),
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późniejszymi zmianami).

Dokumenty te proponują zbliżone podejście do zagadnienia kształcenia ustawicznego. Kształcenie to ujmowane jest jako proces zdobywania wiedzy, umiejętności i podnoszenia kwalifikacji w kontekście zawodowym; akcentowana jest rola szkół dla dorosłych i innych instytucji edukacyjnych w tym procesie.

Zgodnie z *Ustawą o systemie oświaty* z dnia 7 września 1991 r., Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572 z późniejszymi zmianami, przez kształcenie ustawiczne należy rozumieć *"kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny"*. *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* z dnia 20 kwietnia 2004 r., Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001 z późniejszymi zmianami) z kolei tak definiuje kształcenie ustawiczne: *„kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do bezrobotnych, poszukujących pracy, pracowników i pracodawców”*.

2.2 Idea kształcenia przez całe życie

Znacznie szerzej koncepcja kształcenia ustawicznego - utożsamiana z ideą uczenia się przez całe życie, prezentowana jest w dokumentach międzynarodowych. W Rezolucji Rady Unii Europejskiej z 27 czerwca 2002 r. pojawia się zapis, że „pojęcie *lifelong learning* powinno dotyczyć uczenia się od fazy przedszkolnej, do późnej emerytalnej, włączając w to całe spektrum edukacji formalnej (w szkołach i innych placówkach systemu edukacji), poza

formalnej (w instytucjach spoza systemu edukacji) i nieformalnej (naturalnej). Ponadto, powinno się ono odnosić do wszelkiej, trwającej przez całe życie, aktywności uczenia się, mającej na celu rozwój wiedzy, kompetencji i umiejętności w perspektywie osobistej, obywatelskiej, społecznej oraz zorientowanej na zatrudnienie. Zasadniczym odniesieniem w tym względzie, powinna być „osoba jako podmiot uczenia się, co podkreślać ma znaczenie prawdziwej równości szans i jakości w procesie uczenia się”²³.

Równie holistyczne podejście proponuje Organizacja Narodów Zjednoczonych do spraw Oświaty, Nauki i Kultury (ang. *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* – UNESCO) w „Rekomendacji w Sprawie Rozwoju Edukacji Dorosłych”, gdzie edukacja dorosłych to: „cały kompleks organizowanych procesów oświatowych, formalnych i innych, niezależnie od treści, poziomu i metod, kontynuujących lub uzupełniających kształcenie w szkołach, uczelniach i uniwersytetach, a także naukę praktyczną, dzięki czemu osoby, uznawane jako dorosłe przez społeczeństwo, do którego należą, rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalają swoje techniczne i zawodowe kwalifikacje lub zdobywają nowy zawód, zmieniają swoje postawy i zachowania w zakresie wszechstronnego kształtowania osobowości oraz uczestnictwa w zrównoważonym i niezależnym społecznym i kulturalnym rozwoju”²⁴.

Do definicji tych wyraźnie nawiązują autorzy krajowej „Strategii Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010”, proponując rozumienie kształcenia ustawicznego, jako „konceptji uczenia się obejmującej rozwój indywidualny i rozwój cech społecznych we wszystkich formach i wszystkich kontekstach – w systemie formalnym, tj. w szkołach, placówkach kształcenia zawodowego, uczelniach i placówkach kształcenia dorosłych oraz w ramach kształcenia nieformalnego, a więc w domu, w pracy i w społeczności”. Definicja ta jest analogiczna do sformułowania podanego w 1996 r. przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (ang. *Organisation for Economic Co-operation and Development* - OECD).

W raporcie Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu pt. **Modernizacja kształcenia ustawicznego i kształcenia dorosłych w Polsce, jako integralnych części uczenia się przez**

²³ „Urzeczywistnienie koncepcji uczenia się przez całe życie (*Lifelong Learning*)”, Komunikat Komisji Europejskiej.

²⁴ UNESCO, „Recommendation on the development of adult education, adopted by the General Conference at its nineteenth session”, Nairobi 1976 r.

całe życie – szkolenie ustawiczne jest określane jako *"kompleks procesów oświatowych (formalnych, nieformalnych i incydentalnych), które niezależnie od treści, poziomu i metod umożliwiają uzupełnienie wykształcenia w formach szkolnych i pozaszkolnych, dzięki czemu osoby dorosłe rozwijają swoje zdolności, wzbogacają wiedzę, udoskonalają kwalifikacje zawodowe lub zdobywają nowy zawód, zmieniają swoje postawy"*. Kształcenie ustawiczne jest podstawowym czynnikiem warunkującym rozwój gospodarczy, szczególnie w realiach gospodarki globalnej.

Przytoczone powyżej definicje, w odróżnieniu od sformułowań zawartych w krajowym ustawodawstwie, wskazują na następujące elementy kształcenia ustawicznego wyróżnione w dokumencie *"Uczenie się przez całe życie: rola systemów edukacji w państwach członkowskich Unii Europejskiej"*, przygotowanym przez Europejskie Biuro Eurydyce, tj.:

- ludzie uczą się na wszystkich etapach swego życia,
- uwzględnia się szeroki wachlarz umiejętności – zarówno ogólnych i zawodowych, jak i cech osobowości,
- istotną rolę we współpracy sektora publicznego z prywatnym, zwłaszcza jeśli chodzi o kształcenie dorosłych, odgrywają formalne systemy edukacji, jak również działania i zajęcia nieformalne, organizowane poza tymi systemami,
- zwraca się uwagę na potrzebę tworzenia solidnych podstaw w trakcie edukacji podstawowej oraz rozbudzanie w ludziach chęci i motywacji do nauki.

Kształcenie ustawiczne w Polsce w ramach systemu oświaty jest organizowane i prowadzone w:

1. szkołach dla dorosłych,
2. placówkach kształcenia ustawicznego,
3. placówkach kształcenia praktycznego,
4. ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego.

Ponadto kształcenie ustawiczne może być realizowane na zasadach określonych w przepisach o działalności gospodarczej (tzw. zasadach komercyjnych), lub na zasadach wynikających z innych przepisów, np. przepisów dotyczących wykonywania zawodów regulowanych.

W obliczu przystąpienia Polski do UE, niezbędne stało się przyśpieszenie budowania w naszym kraju otwartego i elastycznego systemu edukacji ustawicznej. W dotychczasowej praktyce edukacyjnej dominuje kształcenie **formalne**, czyli system kształcenia prowadzący

od przedszkola do uniwersytetu, ale przyspieszenie gospodarcze i przemiany społeczne generują stopniowy wzrost znaczenia kształcenia **nieformalnego**. W dalszym ciągu najmniejszą wagę przywiązuje się do kształcenia **incydentalnego** będącego rezultatem codziennej aktywności człowieka, oddziaływania na niego środowiska i wszechobecnych mediów.

Interesującym dokumentem z punktu widzenia koncepcji dialogu społecznego jest „Strategia Rozwoju Kształcenia Ustawicznego do roku 2010” przygotowana przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i Sportu w 2003 r. Realizacja Strategii ma umożliwić indywidualny rozwój każdego obywatela poprzez upowszechnienie dostępu do kształcenia ustawicznego i podniesienie jego jakości, a także ma promować aktywne postawy, podnoszące jego szanse na rynku pracy. Strategia wyznacza także konkretne zadania dla resortów, samorządów, administracji oświatowej, instytucji naukowych i oświatowych, pracodawców oraz innych partnerów społecznych. Realizacja tych zadań umożliwi urzeczywistnienie w realiach polskich, europejskiego wymiaru uczenia się przez całe życie, w horyzoncie krótko - i długookresowym.

Do najważniejszych procesów określających cele i charakter Strategii należą:

- postęp naukowo - techniczny, zmieniający środowisko pracy i jej treść (powstaje wirtualna rzeczywistość, następuje intelektualizacja pracy, zmienia się struktura zatrudnienia),
- integracja i globalizacja, rozszerzające ludzkie horyzonty kulturowe, stwarzające coraz większe możliwości indywidualnego wyboru i rozwoju, a jednocześnie niosące ryzyko, niepewność, nienadążanie za tempem zmian, zagubienie oraz marginalizację jednostek i całych grup społecznych,
- procesy demograficzne - malejący przyrost naturalny, starzenie się społeczeństwa,
- sytuacja na rynku pracy - niski wskaźnik zatrudnienia w porównaniu z krajami UE, wysokie bezrobocie, szczególnie wśród ludzi młodych w populacji do 35 lat, niekorzystna struktura zawodowa - wysoki udział zatrudnionych w rolnictwie - ukryte bezrobocie,
- reforma systemu edukacji - zmiana filozofii kształcenia, aktualizacja treści nauczania, kształtowanie postaw przedsiębiorczych, integracja wiedzy ogólnej i zawodowej, wprowadzenie nowej struktury szkolnictwa ponad gimnazjalnego, modernizacja kształcenia zawodowego, system egzaminów zewnętrznych,

- wzrost aspiracji edukacyjnych społeczeństwa, wyrażający się zwiększeniem udziału młodzieży uczęszczającej do szkół kończących się maturą, kilkukrotnym wzrostem liczebności studentów i uczelni niepaństwowych w ostatniej dekadzie,
- rosnące potrzeby edukacyjne dorosłych w społeczeństwie, charakteryzującym się niskim poziomem wykształcenia, szczególnie wśród starszych pokoleń.

Rozwiązywanie problemów kształcenia ustawicznego nie będzie możliwe bez współpracy i partnerstwa, a tym samym skoordynowania działań na rzecz realizacji idei uczenia się przez całe życie. Kształcenie ustawiczne jest narodowym priorytetem, więc pojawiające się problemy są wspólnymi problemami, a uzyskane korzyści stanowią wspólne dobro. Dlatego też kształcenie ustawiczne powinno zbliżać do siebie wszystkie podmioty i pozyskać ich pełne wsparcie, niezależnie od zasięgu oddziaływania (kraj, region, społeczność lokalna, instytucja). Jest to zarazem szansa podtrzymywania więzi społecznych przez edukację, a tym samym umocnienie demokracji. Szczególnie istotne jest włączenie w proces kształcenia ustawicznego pracodawców, którzy coraz częściej dostrzegają, iż efektywność i konkurencyjność funkcjonowania ich firm, zależy w znacznej mierze od wiedzy pracowników. W innym miejscu tego dokumentu czytamy, że w tym kontekście celowe jest:

- zwiększenie współodpowiedzialności państwa, organów samorządowych, władz lokalnych i partnerów społecznych, w celu prowadzenia wspólnej polityki w budowaniu instytucjonalnej infrastruktury, służącej kształceniu ustawicznemu,
- zwiększenie udziału władz lokalnych w kreowaniu przemian na rynku pracy i dostosowaniu przedsięwzięć edukacyjnych do potrzeb lokalnych,
- zwiększenie zaangażowania pracodawców i związków zawodowych w proces organizowania, programowania i finansowania kształcenia ustawicznego,
- zaangażowanie środowisk naukowych, stowarzyszeń oświatowych w proces kształcenia ustawicznego,
- współpraca instytutów, stowarzyszeń naukowych, uczelni, innych instytucji oświatowych z odpowiednimi instytucjami w krajach UE w zakresie kształcenia ustawicznego, ze szczególnym uwzględnieniem edukacji na odległość.

Obecny poziom inwestowania w zasoby ludzkie można uznać za zbyt niski, by mógł zaspokoić popyt na umiejętności, których brakuje na rynku. Sytuacja na rynku pracy, wysokie bezrobocie sprawiają, że coraz więcej osób jest zainteresowanych zmianą lub podwyższaniem kwalifikacji. Funkcjonujące obecnie mechanizmy finansowania rozwoju zasobów ludzkich

nie są dostosowane do potrzeb i oczekiwań społecznych. Barierą w podejmowaniu kształcenia jest często niski status materialny jednostek i słaba kondycja ekonomiczna przedsiębiorstw.

Autorzy „**Strategii rozwoju kształcenia ustawicznego do roku 2010**” proponują:

- stworzenie systemu zachęt i bodźców pobudzających do podejmowania kształcenia ustawicznego, ze szczególnym uwzględnieniem mieszkańców obszarów wiejskich, regionów strukturalnego bezrobocia, osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- stworzenie efektywnych rozwiązań prawno - organizacyjnych, stwarzających zachęty dla zwiększonego udziału pracodawców w ustawicznym kształceniu pracowników,
- tworzenie przez pracodawców krótko- średnio i długookresowych programów w zakresie podnoszenia kwalifikacji pracowników (czas, środki finansowe), uwzględniających indywidualne predyspozycje pracownika i potrzeby firmy,
- kontynuowanie programów już funkcjonujących, które poprzez system informacji i szkoleń ułatwią podejmowanie zatrudnienia lub samo zatrudnienia, np. program "Pierwsza praca",
- usprawnienie zarządzania w systemie kształcenia ustawicznego zwiększające efektywność inwestowania w kapitał ludzki,
- rozwój badań nad efektywnością inwestowania w zasoby ludzkie.

Wszystkie projekty w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (POKL), Priorytet IX, Działanie 9.3 „*Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego*”, również projekt IBnGR-GAB „*Formalne kształcenie dorosłych a potrzeby lokalnego rynku pracy – model dialogu*”, poruszają się w obszarze dotyczącym kształcenia osób dorosłych w formach szkolnych. Zgodnie z zapisami znowelizowanego Szczegółowego Opisu Priorytetów POKL, kształcenie ustawiczne w ramach Działania 9.3 odnosi się jedynie do formalnego kształcenia osób dorosłych, realizowanego wyłącznie w formach szkolnych – czyli w szkołach dla dorosłych, funkcjonujących na podstawie ustawy o systemie oświaty. Dlatego też zakres kształcenia ustawicznego będący przedmiotem naszych badań respektuje powyższą interpretację, nie uwzględniając zagadnień związanych z kształceniem nieformalnym i incydentalnym.

2.3 Motywy podejmowania kształcenia przez dorosłych

Przez motywację należy rozumieć proces, który wywołuje, ukierunkowuje i podtrzymuje określone zachowania ludzi spośród innych, alternatywnych form zachowania, w celu osiągnięcia określonych celów. Proces ten zachodzi, gdy spełnione są dwa warunki:

- osiągnięcie celu musi być postrzegane przez człowieka jako użyteczne,
- prawdopodobieństwo realizacji celu przez jednostkę musi być wyższe od zera.

W definicji mówi się również o dążeniu do celów. Cele, do których dążą ludzie mogą być dwojakiego rodzaju:

- 1) materialne (np. płaca),
- 2) niematerialne (np. satysfakcja).

Celem pracownika może być uzyskanie nagrody, np. w postaci uznania (tzw. nagroda wewnętrzna, która wynika z doświadczenia pracownika), lub podwyżki płacy (tzw. nagroda zewnętrzna, która przyznawana jest z zewnątrz, czyli zależy od czynników niezależnych od pracownika). Cele i oczekiwania pracowników są funkcją ich cech osobowościowych, ich umiejętności i systemów wartości. Wiek, płeć, poziom i rodzaj wykształcenia, doświadczenia zawodowe pracowników, zajmowana pozycja w środowisku pracy, obowiązujące w nim wzorce kultur określają ich dążenia (*na podst. „Teorii motywacji” dr Beaty Pawłowskiej z UŁ*). Człowiek dorosły podejmuje naukę w zorganizowanej formie wtedy, gdy podniesione w ten sposób kwalifikacje mogą wpłynąć na jego życie osobiste, zawodowe, bądź społeczne. Motywy, którymi kierują się ludzie dorośli przy podejmowaniu nauki są bardzo różne, mogą nimi być m.in.:

- chęć zdobycia nowych wiadomości i umiejętności oraz ich doskonalenie,
- przygotowanie się do nowej pracy,
- chęć zawarcia nowych interesujących znajomości,
- uczenie się bez przerywania pracy,
- pragnienie ucieczki od rutyny,
- chęć poprawy statusu materialnego,
- przewidywany awans zawodowy lub społeczny,
- rozwijanie swojej osobowości oraz doskonalenie kontaktów z ludźmi,
- chęć wyrównania swojego wykształcenia do wykształcenia osób bliskich - współmałżonka, dzieci rodziców,
- chęć podniesienia poczucia własnej wartości, zdobycie władzy i inne.

Jednak czynnikiem, który najczęściej motywuje dorosłych do podnoszenia swoich kompetencji, jest praca zawodowa, bądź taka, którą chcieliby wykonywać po ukończeniu kształcenia. Osoby korzystające z oferty edukacji ustawicznej mają nadzieję na pozytywne zmiany w ich życiu zawodowym. Zmiany te wymuszane są czynnikami takimi jak przemiany ustrojowe po roku 1989, czy postęp naukowo-techniczny, którego ważnymi czynnikami są automatyzacja, robotyzacja i komputeryzacja pracy. Zdarza się również, że ma miejsce przymuszanie do kształcenia (groźba zwolnienia z pracy lub odwrotnie, awans na wyższe stanowisko służbowe).

Mówiąc o motywach podejmowania kształcenia wspomnieć należy również o inicjatorach tych procesów. Mogą być nimi wspomniani przełożeni, ale również współpracownicy, którzy namawiają do podjęcia nauki lub też, którym chcemy zaimponować zdobywając dodatkowe wykształcenie. Mogą to być osoby nam bliskie, rodzina, których zachowanie przyczynia się do podjęcia przez nas tego kroku. Uwzględniając motywy społeczne - może być to presja otoczenia, określonej grupy środowiskowej, do której należymy.

Prowadzone w ramach projektu badania ukazują dość prosty podział słuchaczy ze względu na ich motywację do podejmowania kształcenia:

1. Pierwsza grupa to ludzie młodzi, nie przekraczający dwudziestego piątego roku życia, często zaraz po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej, pozbawieni doświadczeń zawodowych. Ich motywacja na pewno nie jest związana ze sferą zawodową. Do momentu zmiany przepisów, wielu z nich to młodzi mężczyźni, którzy traktowali kontynuację nauki jako „ucieczkę przed wojskiem”.
2. Druga grupa, ta liczniejsza, to osoby, które mają już jakieś doświadczenie zawodowe, wiedzą, czego chcą i świadomie się doksztalają. Mają nadzieję na ciekawszą pracę, lepiej płatną, lub na utrzymanie pracy.

Osoby bezrobotne zdarzają się sporadycznie. Ludzie młodzi częściej niż starsi nie pracują zarobkowo i kontynuują naukę będąc na utrzymaniu rodziców. Starsi słuchacze najczęściej pracują zawodowo, a kształcą się, aby podnieść swoje kwalifikacje i spełnić wymagania pracodawcy. Groźba zwolnienia, czy utraty pracy powoduje, że pracownicy uzupełniają swoje kwalifikacje i potwierdzają je zdaniem egzaminem zawodowym oraz uzyskaniem dyplomem, uprawniającym do pracy w danym zawodzie.

Może być też tak, że motywacja dorosłych nie ma związku zupełnie z pracą zawodową, o czym poinformował nas dyrektor jednej ze szkół, w której w ramach projektu przeprowadzany był wywiad pogłębiony. Stwierdził on, że: „Nasze specjalności otwieramy bardziej pod słuchaczy, reagujemy na ich potrzeby. **Mniej nas interesuje, czy słuchacz znajdzie pracę, bardziej to czy**

będzie chciał się uczyć”. W taki oto sposób dyrektor tej szkoły na bazie motywacji osób pobierających naukę w jego szkole, czyli jego klientów, kształtuje ofertę edukacyjną i to skutecznie!

Niektórzy rozmówcy sygnalizowali, że kwestia kształcenia zawodowego dorosłych bardzo często oznacza, iż słuchaczami są już osoby pracujące, które świadomie decydują się na podnoszenie swoich kwalifikacji w zawodzie, w którym mają już pracę i bardzo często decydują się na dokończanie, aby tą pracę utrzymać. Dorosli słuchacze, bazując już na własnym doświadczeniu wynikającym z aktywnego funkcjonowania na rynku pracy, dokonują sami badania rynku i świadomie decydują się na przekwalifikowanie i kształcenie w zawodzie, który może poprawić ich pozycję na rynku pracy. Stąd też kwestia zatrudnialności nie jest najważniejszym aspektem dla niektórych dyrektorów szkół dla dorosłych.

W świetle tych rozważań tym bardziej zasadny wydaje się lokalny dialog społeczny, rozumiany jako spotkanie wszystkich osób i instytucji związanych z rynkiem pracy, edukacją zawodową, w celu sprawnego zarządzania/wykorzystania kapitału ludzkiego istniejącego na danym obszarze. Pozytywnie nastraja prezentowane w następnym rozdziale zestawienie wskazań na potrzebę pogłębienia problematyki podjętej w ramach debat powiatowych w pięciu środowiskach związanych z kształceniem zawodowym dorosłych, gdyż **87 % uczestników debat łącznie deklaruje potrzebę kontynuacji dialogu.**

3. Stan realizacji kształcenia zawodowego dorosłych a potrzeby rynku pracy w województwie pomorskim

3.1 Wnioski z raportu o stanie edukacji zawodowej dorosłych w regionie²⁵

W województwie pomorskim w roku szkolnym 2006/2007 funkcjonowało ogółem 246 szkół dla dorosłych na poziomie co najwyżej średnim, z tego blisko 53% to szkoły publiczne. W ogólnej liczbie szkół w tym okresie tylko 74 szkoły zajmowały się szkolnictwem zawodowym dla dorosłych, co stanowi 30% ogólnej liczby szkół dla dorosłych na poziomie co najwyżej średnim. Łączna liczba słuchaczy uczęszczających w tym czasie do szkół

²⁵ A. Zajączkowska: „Raport z badania potencjału rozwojowego oraz oferty edukacyjnej szkół zawodowych dla dorosłych w powiecie malborskim, bytowskim, człuchowskim, słupskim i nowodworskim”, Gdańsk 2009. Pełna wersja raportu dostępna jest w Biurze Projektu IBnGR-GAB.

o profilu zawodowym wynosiła 25% (4676 osób), w stosunku do całkowitej liczby słuchaczy wszystkich szkół dla dorosłych w woj. pomorskim. Poniższa tabela przedstawia strukturę szkół publicznych i niepublicznych dla dorosłych w powiatach objętych projektem, na tle struktury w województwie pomorskim:

Tabela 1
Szkoły zawodowe dla dorosłych w powiatach objętych projektem

POWIATY, GMINY	Szkoły	Oddziały	Uczniowie			Absolwenci	
			Ogółem		W tym w klasie I	Ogółem	W tym kobiety
			Ogółem	W tym kobiety			
ZASADNICZE SZKOŁY ZAWODOWE DLA DOROSŁYCH W LATACH 2006/2007							
Województwo Pomorskie	8	29	632	86	335	147	44
Powiat człuchowski:	2	10	199	20	112	40	0
LICEA PROFILOWANE DLA DOROSŁYCH W LATACH 2006/2007							
Województwo Pomorskie	5	11	302	163	122		
Słupsk	2	3	60	32	9		
SZKOŁY POLICEALNE W LATACH 2006/2007							
Województwo Pomorskie	257	872	19684	9983	13221	6361	3979
Powiat bytowski:	5	14	227	133	145	57	42
Powiat człuchowski:	2	12	248	140	152	56	36
Powiat malborski:	3	9	231	80	126	60	36
Powiat nowodworski:	-	-	-	-	-	35	11
Powiat słupski:	23	108	1917	1092	1243	523	301
TECHNIKA DLA DOROSŁYCH W LATACH 2006/2007							
Województwo Pomorskie	13	55	910	373	270	1888	813
Powiat bytowski:	0	0	0	0	0	30	24
Powiat człuchowski:	2	2	26	12	-	42	31
Powiat malborski:	-	1	16	-	-	67	26
Powiat nowodworski:	1	2	40	18	-	36	11
Powiat słupski:	2	8	106	38	16	237	115
TECHNIKA UZUPEŁNIAJĄCE DLA DOROSŁYCH W LATACH 2006/2007							
Województwo Pomorskie	48	121	2832	1039	1515		
Powiat bytowski:	1	2	58	20	37		
Powiat malborski:	2	4	102	25	83		
Powiat słupski:	8	16	254	66	103		

W trakcie realizacji projektu okazało się, że powyższa statystyka szkół dla dorosłych w naszym województwie na przykładzie pięciu powiatów znacznie się zmieniała. Poniższa tabela przedstawia stan szkolnictwa zawodowego dla dorosłych w okresie realizacji projektu tj. w roku 2008.

Tabela 2**Stan szkolnictwa zawodowego dla dorosłych w okresie realizacji projektu tj. w roku 2008.**

Typ Szkoły	Szkoła Policealna/ Policealne Studium Zawodowe		Technikum dla Dorosłych		Technikum Uzupełniające dla Dorosłych		Zasadnicza Szkoła Zawodowa	
	Szkoła Publiczna	Szkoła Niepubliczna	Szkoła Publiczna	Szkoła Niepubliczna	Szkoła Publiczna	Szkoła Niepubliczna	Szkoła Publiczna	Szkoła Niepubliczna
Powiat nowodworski	-	-	-	-	-	-	-	-
Powiat malborski	2	1	-	-	1	-	-	-
Powiat słupski	2	11	-	1	1	1	-	-
Powiat bytowski	-	3	1	-	-	-	-	-
Powiat człuchowski	2	-	-	-	-	-	1	-
Razem:	6	15	1	1	2	1	1	0
Razem szkoły dla dorosłych:	21		2		3		1	

Jak wynika z zestawień, w porównaniu z danymi Urzędu Statystycznego, w ciągu ostatnich 2 lat, aż 17 szkół łącznie w powiecie słupskim zaprzestało kształcenia dorosłych. Nadal funkcjonuje w tym powiecie 16 szkół, po 4 w powiecie malborskim i bytowskim oraz 2 w powiecie człuchowskim. Te niepokojące tendencje w obszarze kształcenia dorosłych pozwalają na sformułowanie tezy: stworzenie trwałego i efektywnego systemu kształcenia dorosłych wymaga podjęcia zintensyfikowanych działań wspierających, które w opinii ekspertów winny koncentrować się zwłaszcza wokół takich kwestii jak:

- wzrost wydatków na edukację, zarówno wydatków publicznych, jak i tworzenie zachęt dla podmiotów prywatnych do inwestowania w rozwój pracowników,
- eliminacja barier związanych z podjęciem i kontynuowaniem nauki,
- zaangażowanie partnerów społecznych w rozwój edukacji dorosłych,
- podniesienie jakości edukacji, wyposażenie uczestników w umiejętności kluczowe oraz zapewnienie równego dostępu do edukacji,
- prognozowanie popytu na pracę.

Problemy związane z niską atrakcyjnością i popularnością kształcenia zawodowego, niskim stopniem upowszechnienia edukacji osób dorosłych oraz niewystarczających powiązań systemu edukacji z potrzebami rynku pracy (zarówno w wymiarze treści, jak i kierunków kształcenia), a także niewystarczające kwalifikacje pracowników w zakresie tworzenia powiązań pomiędzy nauką a gospodarką, zostały zidentyfikowane jako priorytetowe

wyzwania stojące aktualnie przed decydentami i praktykami życia społecznego i gospodarczego. W szczególności podnoszenie jakości edukacji ma odniesienie do kształcenia zawodowego, gdzie podniesienie atrakcyjności i powszechności wymaga zastosowania szeregu instrumentów oddziaływania (programy rozwojowe, współpraca z pracodawcami, instrumenty motywacyjne).

Podczas prowadzonych w ramach projektu badań, dyrektorzy zaproszonych do udziału szkół, mieli możliwość wypowiedzenia się na temat specyfiki i problemów lokalnego szkolnictwa zawodowego dla dorosłych. Dyrektorzy ci, prowadząc działalność edukacyjną, współpracują z różnymi podmiotami. W żadnym przypadku jednak współpraca ta nie ma charakteru formalnego, jest ona raczej okazjonalna i podyktowana koniecznością wynikającą z programu kształcenia (np. poszukiwania miejsc praktyk dla słuchaczy). Tylko nieliczne szkoły sygnalizowały współpracę z organizacjami pozarządowymi oraz z partnerami zagranicznymi, co jednak nie ma żadnego wpływu na kształt oferty edukacyjnej w odniesieniu do lokalnego rynku pracy. Rozmówcy podkreślali, iż mają świadomość, że dla rozwoju szkoły powinni podjąć silniejsze działania w celu nawiązania trwałych kontaktów. Pytani wprost o gotowość udziału w spotkaniach z pracodawcami odnosili się do tego pozytywnie, widząc w tym szansę na lepsze dostosowanie swojej oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Instytucje rynku pracy identyfikowane są przez rozmówców w zasadzie głównie z Powiatowymi Urzędami Pracy, z którymi współpraca w ich opinii jest raczej sporadyczna. Za wyjątkiem dwóch przypadków, nie zanotowano współpracy szkół z uczelniami wyższymi, lub z innymi placówkami badawczymi, chyba, że tak jak niektóre ogólnopolskie szkoły sieciowe prowadzą własne szkoły wyższe.

Kontakty szkół z Powiatowymi Radami Zatrudnienia polegają jedynie na formalnym opiniowaniu wniosków szkół o uruchomienie nowego kierunku nauczania. Powiatowe Rady Zatrudnienia nie wychodzą do dyrekcji szkół z propozycjami spotkań czy debat społecznych. Kwestie konieczności podejmowania dialogu sygnalizowane były w wywiadach z dyrektorami szkół raczej sporadycznie, większość zdawkowo wyrażała gotowość uczestniczenia w spotkaniach poświęconych tej tematyce.

Inspirująca wydaje się wypowiedź jednego z dyrektorów szkoły z powiatu malborskiego: „Trzeba odbudować autorytet edukacji ustawicznej dorosłych”²⁶. Kwestie rynku pracy nie powinny być obszarem zainteresowania tylko polityków. Konieczne jest, aby zainteresowane strony - szkolnictwo, instytucje rynku pracy, pracodawcy, podmioty społeczne - same stworzyły lepszy przepływ informacji pomiędzy stronami mającymi wpływ na kreowanie „zasobów rynku pracy”.

Kwestia prowadzenia systemowych badań rynku przez szkoły, odnośnie trafnego dostosowywania oferty edukacyjnej zarówno do oczekiwań samych słuchaczy, jak i potrzeb rynku pracy, jest w zasadzie słabo rozwinięta w większości badanych szkół. Tylko jedna ze szkół potwierdziła, że takie badania rynku prowadzi systematycznie poprzez usługi zewnętrznej specjalistycznej firmy. Pozostałe szkoły wskazywały na następujące źródła informacji o potrzebach klientów i rynku pracy:

- pozyskiwanie danych statystycznych, zestawień z powiatowych urzędów pracy,
- bezpośrednie rozmowy z pracownikami PUP,
- systematyczne śledzenie i analizowanie danych zamieszczanych na stronach internetowych,
- kierowanie się intuicją i „nasłuchiwanie”, co dzieje się na rynku pracy,
- bezpośrednie rozmowy z potencjalnymi słuchaczami,
- analizowanie wyników ankiet przeprowadzanych wśród młodzieży gimnazjalnej, czy szkół średnich,
- zbieranie opinii od organu prowadzącego i Powiatowej Rady Zatrudnienia.

Dyrektorzy szkół nie potwierdzali by kiedykolwiek uczestniczyli w zinstytucjonalizowanym, zorganizowanym procesie prognozowania potrzeb rynku pracy i rynku edukacyjnego na terenie województwa pomorskiego. Przywołany wcześniej wywiad z dyrektorami szkół na ten temat, dał materiał ukazujący czynniki wpływające zasadniczo na kształtowanie oferty edukacyjnej szkół zawodowych dla dorosłych. Jest to również ciekawy materiał do rozważań na temat potrzeby, bądź braku potrzeby dialogu liderów lokalnych w obszarze objętym projektem.

²⁶ W opracowaniu wykorzystano wypowiedzi uczestników działań projektowych, które oznaczone zostały kursywą.

Tabela 3
Czynniki wpływające na kształt oferty edukacyjnej

Czynniki mające decydujący wpływ na kształt oferty edukacyjnej szkoły	Liczba wskazań
Analiza rynku usług edukacyjnych w regionie (analiza konkurencji)	10
Posiadana baza dydaktyczna do nauki danego zawodu	9
Zapotrzebowanie społeczne (moda, popularność kierunków kształcenia wśród słuchaczy)	8
Przewidywania kierownictwa szkoły dotyczące zapotrzebowania na konkretne zawody	6
Dostępność wykwalifikowanej kadry , wykładowców w danej dziedzinie	6
Specyfika regionu, tradycje związane z występującymi lokalnie gałęziami gospodarki	6
Zapotrzebowanie zgłaszane bezpośrednio przez pracodawców na pracowników z konkretnymi kwalifikacjami	5
Zapotrzebowanie rynku pracy zgłaszane przez urzędy pracy	4
Doświadczenie i kwalifikacje kadry zarządzającej szkołą	4
Konsultacje z kuratorium oświaty	2
Relatywnie niskie koszty kształcenia w danym zawodzie	2
Wytyczne, wskazania organu prowadzącego szkołę	2

Z spośród 12 czynników do wyboru, najwięcej wskazań dotyczyło czynnika związanego z analizą konkurencji – analizą rynku usług edukacyjnych w regionie. Niektórzy dyrektorzy nie chcieli wziąć udziału w badaniu, podając jako powód obawę, że konkurencja pozna ich plany dotyczące uruchamiania nowej oferty kształcenia. Sugerowali oni, że istniejąca zwłaszcza na terenie powiatu słupskiego konkurencja, zmusza do ograniczeń w udostępnianiu informacji zarówno o liczbie słuchaczy, absolwentów, jak i nowych zawodach, w obawie przed naśladowcami, którzy mogą „podbierać” słuchaczy. Duży wpływ na ofertę edukacyjną szkoły ma, według badanych dyrektorów, także baza dydaktyczna, która znalazła się na drugim, wysokim miejscu. Kształcenie w niektórych zawodach wymaga posiadania profesjonalnego, specjalistycznego wyposażenia pracowni dydaktycznych, co wiąże się z wysokimi kosztami. Zwłaszcza szkoły uczące w zawodach technicznych stają się „zakładnikami” własnej bazy lokalowej i wyposażenia dydaktycznego. Otwieranie nowych, mających nawet zapotrzebowanie na rynku, wysokonakładowych kierunków, z powyższych powodów nie jest często możliwe. Kolejny istotny czynnik wpływający na kształt oferty edukacyjnej to zapotrzebowanie społeczne – moda i popularność na dane zawody wśród słuchaczy, nie zawsze wprost poparte i potwierdzone rzeczywistym zapotrzebowaniem na rynku pracy. Ciekawe, że niewiele wskazań dotyczyło takich czynników jak wytyczne organu prowadzącego szkołę, konsultacje z Kuratorium Oświaty, czy też realne zapotrzebowanie rynku pracy.

Analiza tych wypowiedzi wskazuje na trwanie często przy kształceniu w niektórych zawodach, nie mające zupełnie związku i uzasadnienia z potrzebami rynku pracy. Wyraźnie widać, że w badanych szkołach przedstawiciele rynku pracy i instytucje z nim związane, zupełnie nie mają wpływu na kształt oferty edukacyjnej. Tym bardziej zasadne wydaje się stworzenie modelu dialogu społecznego w badanych powiatach, aby powiązanie rynku pracy, oczekiwań pracodawców z edukacją było widoczne także przy kreowaniu oferty edukacyjnej szkół.

Istotnym elementem jakości kształcenia zawodowego są praktyki zawodowe, do których odbycia słuchacze są zobowiązani. Jednak w opinii niektórych dyrektorów, praktyki w szkole zawodowej, zwłaszcza dla dorosłych, często są fikcją. Sygnalizowane są problemy z nadmierną liczbą słuchaczy danego kierunku w stosunku do istniejących na danym terenie potencjalnych podmiotów, gdzie można by słuchaczom zorganizować praktyki zawodowe. Z różnych powodów nie wszystkie zakłady pracy deklarują gotowość przyjęcia słuchaczy na praktyki do swoich instytucji, także słuchacze ze swej strony stwarzają problemy i nie chcą pracować w ramach praktyk za darmo, pomimo że praktyka jest obowiązkowa. Problem ten dałoby się pokonać również w ramach dialogu społecznego, pomiędzy zainteresowanymi podmiotami, aby sygnalizowane przez dyrektorów szkół wspomniane problemy, rozwiązywać poprzez wspólną dyskusję dla dobra lokalnej gospodarki. Brak aktualnych informacji o potrzebach pracodawców utrudnia prawidłowe kształtowanie oferty edukacyjnej szkół zawodowych.

3.2 Wnioski z raportu z badania pracodawców na temat potrzeb lokalnych rynków pracy w powiatach²⁷

Kolejnym działaniem w ramach projektu, dającym komplementarny materiał w stosunku do wywiadów pogłębionych z dyrektorami szkół zawodowych dla dorosłych, były badania w formie wywiadów telefonicznych CATI (*Computer Assisted Telephone Interview*) przeprowadzone na próbie 125 firm w powiatach objętych projektem. Wśród przedsiębiorstw, które wzięły udział w badaniu, znalazły się firmy funkcjonujące we wszystkich sektorach gospodarki, przy czym zdecydowana większość z nich działa w sektorze usługowym. Pod względem wielkości (biorąc pod uwagę liczbę zatrudnionych) badanych podmiotów, wśród respondentów znalazły się przede wszystkim mikro-firmy zatrudniające od jednej do

²⁷ dr A. Szymańska: „Raport z badania pracodawców na temat przygotowania zawodowego absolwentów szkół zawodowych oraz sytuacji na lokalnym rynku pracy województwa pomorskiego w powiecie bytowskim, człuchowskim, malborskim, nowodworskim i słupskim”, Gdańsk 2009. Pełna wersja raportu dostępna jest w Biurze Projektu IBnGR-GAB.

dziewięciu osób. Niemniej jednak, podkreślić należy, że istotny wpływ na wyniki badań mają również firmy małe i średnie, a w szczególności duże (zatrudniające powyżej 249 osób), gdyż pomimo, iż liczba ich jest niewielka, ich znaczenie dla lokalnego rynku pracy jest kluczowe, ze względu na liczbę tworzonych przez nie miejsc pracy.

Większość badanych pracodawców ocenia znalezienie właściwego pracownika jako trudne bądź bardzo trudne. Z ich opinii można wnioskować, że funkcjonujący system szkolnictwa uznają za jeden z istotnych czynników wpływających na te trudności. Należy pokreślić jednak, że równie istotne są inne uwarunkowania sytuacji na lokalnym rynku pracy. To, czego oczekują pracodawcy od swoich pracowników, to przede wszystkim kierunkowe wykształcenie, zgodne z wykonywanym zawodem, także doświadczenie w pracy zgodne z kwalifikacjami oraz dodatkowe uprawnienia potwierdzone odpowiednimi dokumentami np. kategoria prawa jazdy, certyfikat spawacza, obsługa kasy fiskalnej, licencja ochroniarza, itp. Najistotniejsze, według pracodawców są konkretne umiejętności praktyczne, pozwalające na wykonywanie pracy wysokiej jakości. Wśród cech osobowości, poza specyficznymi dla danego zawodu, pracodawcy najczęściej oczekują od pracownika zaangażowania, chęci do pracy, uczciwości, komunikatywności, samodzielności i umiejętności pracy w grupie. Na pytanie, dotyczące praktycznego przygotowania absolwentów do pracy w zawodzie, zdecydowana większość badanych przedsiębiorców odpowiedziała, że oceniają to przygotowanie średnio lub dobrze.

Posiadać zawód, to nie to samo co posiadać kompetencje. Kompetencje zawodowe to zdolność wykorzystywania przez człowieka jego wiedzy, umiejętności, systemu wartości i cech osobowości do osiągania celów, wyników i standardów oczekiwanych w związku z zajmowaniem przez niego określonego stanowiska pracy (*„Pomorska Mapa Zawodów i Umiejętności Przyszłości”*, 2008, IBnGR, Gdańsk). Kompetencje zawodowe stanowią kompleksowy i współzależny system decydujący o typie indywidualnego rozumowania i sposobie funkcjonowania w pracy. Są strukturą dynamiczną, co oznacza, że podlegają procesowi uczenia się oraz rozwoju, i odwrotnie - w sytuacji zaprzestania ich stosowania następuje stopniowe obniżenie ich poziomu.

Ze względu na brak systemowej komunikacji, którą należy rozumieć jako pewnego rodzaju sformalizowaną dyskusję wokół problemów szeroko rozumianego rynku pracy pomiędzy szkołami zawodowymi i pracodawcami, wymagania pracodawców dotyczące posiadania

przez absolwentów szkół zawodowych ważnych z ich punktu widzenia kompetencji, nie docierają do osób i instytucji odpowiedzialnych za tworzenie programów edukacyjnych. Wypowiedzi pracodawców w kwestii oferty edukacyjnej szkół zawodowych są dość krytyczne. Zdaniem około 60% badanych oferta nie jest przystosowana do potrzeb lokalnego rynku pracy. Respondenci wskazywali bardzo często na niedostatek praktycznych umiejętności absolwentów szkół zawodowych, na niedostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb, niski poziom kształcenia, zbyt powolne dostosowywania programów edukacyjnych do zmian na rynku, zbyt szerokie kształcenie ogólne. Interesujące jest spostrzeżenie pracodawców, iż nie dostrzegają oni źródeł informacji w postaci np. systemowo prowadzonych badań, które mogłyby stanowić podstawę do tworzenia odpowiedniej oferty edukacyjnej. Wynikałoby z tego, że badania te nie są prowadzone lub też, że są prowadzone, ale wyniki nie są publikowane i pracodawcy nie mają do nich dostępu. Wydaje się jednak, że takich opracowań w objętych projektem pięciu powiatach, które wspierałyby rozwój lokalnych rynków pracy nie ma. Stąd też jawi się bardzo wyraźnie potrzeba ożywienia dialogu społecznego, którego zadaniem byłoby unowocześnienie systemu edukacji dorosłych w regionie, w kontekście realizacji ich potrzeb zawodowych oraz potrzeb pracodawców.

Uczestnicy debaty w Słupsku, przeprowadzonej w ramach niniejszego projektu, reprezentujący zarówno instytucje rynku pracy jak i placówki oświatowe oraz związek pracodawców, potwierdzają powyższe wnioski i zgodnie wskazują na niedobór informacji. Podkreślają jej słabą dostępność w zakresie analiz, badań, statystyk i danych, pozwalających na planowanie kierunków kształcenia pod potrzeby lokalnego rynku pracy. Dane będące w posiadaniu PUP w opinii przedstawicieli pozostałych podmiotów, nie pozwalają na prognozowanie, a zaledwie na bieżącą diagnozę. Istnieje zapotrzebowanie na rzetelne opracowania badawcze w tym zakresie, aby oprzeć o nie prognozę kierunków kształcenia.

Dostosowanie oferty edukacyjnej szkół do potrzeb rynku pracy, a więc pracodawców nie jest ani proste ani łatwe. Prognozowanie ekonomiczne nie daje szkołom jednoznacznych wskazówek co do trendów na rynku pracy, a tym samym nie wskazuje kierunków kształcenia. Potwierdzeniem tej tezy niech będzie cytat z wypowiedzi prof. Witolda Orłowskiego dla Polityki (10.01.2009): *„...Niestety prognozowanie ekonomiczne przypomina po części wróżenie z fusów. Prognozujący starają się na podstawie dostępnych danych i wiedzy o przeszłym funkcjonowaniu gospodarki odgadnąć, w jakim kierunku będą się zmieniać podstawowe kategorie ekonomiczne. Jedni używają w tym celu skomplikowanych modeli, inni*

posiłkują się tylko swoją intuicją. Ale wszyscy, niezależnie od stosowanych metod, mogą co najwyżej liczyć na to, że uda się im przewidzieć generalny kierunek zmian. W czasach normalnych prognozy zazwyczaj nieźle się sprawdzają, przynajmniej jeśli chodzi o ogólne trendy. Ale w czasach nienormalnych, gdy zdeorientowane rządy, banki, firmy i konsumenci zachowują się inaczej niż w przeszłości, o dobre prognozy trudno. Zwłaszcza wówczas, gdy na sytuację kraju ogromny wpływ mają czynniki zewnętrzne, całkowicie niezależne od tego, co zrobią polskie władze.”

Pomimo tego, a może właśnie dlatego, pracodawcy uznają konieczność współpracy w ramach kształcenia zawodowego, podobnie zresztą jak dyrektorzy szkół. Wśród partnerów, którzy powinni współpracować na rzecz lokalnego rynku pracy, pracodawcy wskazują szkoły zawodowe, PUPy oraz samorządy. Dostrzegają oni własną rolę jako podmiotu stanowiącego stronę popytową rynku pracy, formułującą bieżące potrzeby kadrowe. Za najistotniejszego partnera kształtującego zawodowe programy nauczania, należy uznać same szkoły (uwzględniając wszelkie ograniczenia szkół w tym zakresie).

W świetle cytowanych badań własnych, pracodawcy podejmują współpracę ze szkołami najczęściej w dwóch przypadkach:

1. gdy uczniowie tych szkół odbywają u nich praktyki (około 40% pracodawców wskazywało na tą formę współpracy),
2. przy naborze pracowników (jednakże tylko kilkanaście procent spośród badanych przedsiębiorstw wskazało na tę formę współpracy, wyjątkiem jest powiat malborski gdzie odsetek ten wyniósł 44%).

O wiele częściej w przypadku rekrutacji kandydatów pracodawcy korzystają z usług urzędów pracy. W każdym powiecie to źródło pozyskiwania kandydatów znalazło się na pierwszym miejscu. Poza pośrednictwem pracy, pracodawcy widzą rolę PUPów jako jednostek szkolących kadry pracownicze, oczekując, że szkolenia te będą zgodne z ich zapotrzebowaniem (co według nich nie zawsze ma miejsce). Nieliczni tylko pracodawcy wskazywali na samorządy lokalne jako istotnego partnera mogącego rozwiązywać problemy rynku pracy, nie sformułowali jednak konkretnych działań w tym zakresie, jakich oczekiwaliby ze strony samorządu.

Nie istnieje stały przepływ informacji między zainteresowanymi stronami, a więc nie ma możliwości przekazania sobie uwag, podzielenia się problemami i szukania optymalnych rozwiązań dla lokalnej gospodarki. Dobrym rozwiązaniem może być właśnie formalna bądź mniej sformalizowana dyskusja w gronie zainteresowanych podmiotów w obszarze danego powiatu.

Autorka raportu z badania pracodawców na jego zakończenie sformułowała katalog pytań, które mogą być inspiracją dla osób, czy też instytucji, które w przyszłości być może podejmą trud dialogu społecznego w poszczególnych powiatach. Każde z postawionych pytań może być znakomitym tematem do dyskusji na temat jakości kształcenia w szkołach zawodowych, dostosowania oferty edukacyjnej do lokalnego rynku pracy oraz potrzebnych na rynku kompetencji zawodowych:

1. Na ile i w jaki sposób należy dostosowywać szkolnictwo zawodowe do potrzeb „lokalnych gigantów”?
2. Kto powinien zapewniać pracownikom kwalifikacje wysokiej jakości, jaka jest rola w tym zakresie systemu szkolnictwa zawodowego, jaka pracodawców, a jaka samych pracowników?
3. Czy szkoła może kształtować pożądane cechy charakteru – jeśli tak to jakie, przydatne z punktu widzenia pracodawców?
4. Kto i w jaki sposób powinien badać rynek pracy, na potrzeby edukacji? W jaki sposób można finansować tego typu badania?
5. W jaki sposób dokonywać pomiaru dostosowania do potrzeb rynku pracy i efektywności systemu edukacyjnego? Co należy rozumieć pod pojęciem - efektywność systemu szkolnictwa zawodowego?
6. Na ile źródłem braku zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawców są zbyt niskie zarobki? Czy pracodawców stać na fachowców wysokiej jakości?
7. Jak powinna wyglądać współpraca pomiędzy partnerami lokalnymi? Jakie konkretne kwestie może wspomóc dialog partnerów lokalnych?

4. Badanie losów absolwentów jako instrument dostosowywania oferty edukacyjnej szkół do potrzeb gospodarki

Systematyczne monitorowanie losów absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jest niezbędnym narzędziem, które pomaga uniknąć sytuacji kształcenia uczniów na kierunkach, na które nie ma zapotrzebowania. Monitorowanie losów absolwentów daje nam możliwość oceny zarówno profilu edukacyjnego danej szkoły, jak i umiejętności samego absolwenta, a także jego kompetencji, zdolności tworzenia ścieżki rozwoju itp. Głównym celem badania losów absolwentów jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie, co dzieje się z absolwentami szkół zawodowych z punktu widzenia rynku pracy i systemu edukacji. Ważne jest również uzyskanie informacji na temat ścieżek zawodowych i edukacyjnych absolwentów, po to, aby lepiej dostosować kształcenie zawodowe w szkole do potrzeb rynku pracy.

Uczestnicy szkolenia na temat badania losów absolwentów będącego elementem działań projektowych, bardzo szeroko nakreślili krąg osób i instytucji, które powinny być zainteresowane wynikami takich badań. Zaliczyli do nich:

- przedstawicieli szkół zawodowych,
- dyrekcję szkół,
- doradców zawodowych,
- pracodawców,
- Urzędy Pracy,
- Kuratorium Oświaty – jako odpowiadające za jakość kształcenia,
- Okręgową Komisję Egzaminacyjną – sprawdzającą jakość kształcenia,
- Izbę Rzemieślniczą,
- Organy prowadzące szkoły.

Kto zatem powinien przeprowadzać takie badania, jeśli krąg osób i instytucji nimi zainteresowanych jest tak szeroki? Czy badanie losów absolwentów powinno być dokonane na poziomie pojedynczej szkoły zawodowej, czy też raczej z poziomu Kuratorium Oświaty, instytucji rynku pracy, powiatu czy województwa? Wydaje się, że badanie prowadzone przez którąkolwiek z tych instytucji może dać bardzo ciekawy materiał z punktu widzenia danej instytucji. O wiele ciekawszy materiał jednak można uzyskać wtedy, gdy spektrum objętych

badaniem obszarów będzie na tyle szerokie, aby zaspokoić ciekawość, a przede wszystkim potrzeby wszystkich zainteresowanych. W dobrze skonstruowanym narzędziu badawczym powinny znaleźć się m.in. zagadnienia dotyczące:

- przyczyn trudności ze znalezieniem pracy,
- sposobów poszukiwania pracy,
- warunków pierwszej pracy,
- planów absolwenta na przyszłość (podniesienie kwalifikacji, wyjazd za granicę, zmiana pracy),
- przygotowania absolwenta do aktualnie wykonywanej pracy,
- samooceny możliwości zawodowych,
- kwalifikacji zawodowych i dodatkowych umiejętności wnoszonych przez absolwentów na rynek pracy,
- konieczności zdobycia nowych, dodatkowych umiejętności lub przekwalifikowania się.

Aby takie wieloaspektowe spojrzenie na problem losów absolwentów w kontekście oświaty i szeroko rozumianego rynku pracy mogło mieć miejsce, powinien zostać nawiązany dialog społeczny w danym środowisku, pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi tym problemem. Wspólne nakreślenie potrzeb badawczych oraz wykorzystanie wyników byłby na pewno korzystne dla gospodarczego rozwoju regionu.

Analiza ogólnie dostępnych raportów z badań dotyczących losów absolwentów pozwala stwierdzić, że szkoły ponadgimnazjalne informację na ten temat pozyskują dość nieprofesjonalnie, poprzez okazjonalny, bezpośredni kontakt z absolwentami. Potwierdzili to dyrektorzy szkół, z którymi przeprowadzane były wywiady pogłębione. W żadnej ze szkół nie ma wypracowanych formalnych mechanizmów badania losów absolwentów. Losy absolwentów szkół dla dorosłych śledzone są raczej w sposób przypadkowy poprzez takie nieformalne kanały jak:

- bezpośrednio nieformalne kontakty osobiste,
- pozyskiwanie informacji od innych osób,
- wirtualnie przez portal „Nasza Klasa”,
- słuchacze sami informują, przychodząc do szkół,
- słuchacze utrzymują stałe kontakty listowne,
- wspólne zjazdy, czy wycieczki dla absolwentów.
- *„Widać naszych absolwentów na rynku miasteczkim, pracują w restauracjach, barach, gorzej, gdy wyjeżdżają, wtedy wiedzy o nich nie ma”.*

Jeśli zatem nie bada się trendów na rynku pracy poprzez przyglądanie się losom absolwentów szkół, trudno oczekiwać, aby oferta edukacyjna była dostosowana racjonalnie do potrzeb lokalnego rynku pracy. Można zaryzykować stwierdzenie, że zawody, w jakich kształcą szkoły w badanych przez nas powiatach są nieprzystające do potrzeb lokalnych pracodawców. Jeśli więc szkoły nie analizują losów swoich absolwentów, to ciekawym wydaje się być pytanie, jakie czynniki mają wobec tego wpływ na kształt oferty edukacyjnej? Jak szkoły dostosowują swoją ofertę kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców?

Śledzenie losów absolwentów rzadko jest prowadzone w formie profesjonalnego badania i nie jest zbyt popularne nie tylko w szkołach, ale także w innych instytucjach, które powinny być zainteresowane wynikami. Jeśli jest prowadzone, to przez szkoły, które chcą mieć wiedzę na temat jakości kształcenia i przygotować statystykę dotyczącą losów swoich absolwentów (ile osób podjęło pracę, ile osób kształci się dalej, ile zasililo szeregi bezrobotnych). Badania te z różnych względów nie są pogłębiane. Analiza wyników ma miejsce na posiedzeniu Rady Pedagogicznej i być może w jakiś sposób wpływa na jakość kształcenia w latach kolejnych. Może również wpływa na ofertę edukacyjną szkoły, ale to już nie jest takie pewne z uwagi na procedurę wprowadzania zmian w kierunkach kształcenia. Jeśli wyniki badania losów absolwentów są upublicznione to istnieje szansa, że wnioski dla siebie wyciągają inne podmioty rynku pracy, częściej jednak jest tak, że wyniki do nikogo więcej nie docierają i pozostają jedynie na poziomie szkoły.

Bardzo interesująco w tym kontekście przedstawiają się badania losów absolwentów prowadzone z wykorzystaniem profesjonalnych narzędzi przez urzędy pracy bądź na ich zlecenie. Warto tutaj przytoczyć opracowanie „*Badanie losów absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych na zlecenie WUP w Krakowie w 2007 r.*”. Badanie przeprowadzone było przez firmę badawczą Public Profits Sp. z o.o., na obszarze całego województwa małopolskiego, współfinansowane przez UE ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz budżetu państwa.

Podstawowym celem przeprowadzonego badania przez WUP w Krakowie była odpowiedź na pytanie, co dzieje się z absolwentami szkół zawodowych z punktu widzenia rynku pracy i systemu edukacji. Podjęto również próbę określenia siły oddziaływania czynników

obiektywnych i subiektywnych, które sprzyjają powodzeniu na rynku pracy oraz podejmowaniu dalszej edukacji. Szczegółowe cele badawcze przedstawiały się następująco:

- Określenie ścieżki zawodowej absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych (zasadniczych szkół zawodowych, techników), z uwzględnieniem dalszej ścieżki edukacyjnej.
- Pozyskanie informacji, po których kierunkach kształcenia absolwenci szkół zawodowych mają największą szansę na pracę w wyuczonym zawodzie.
- Określenie subiektywnych i obiektywnych czynników decydujących o powodzeniu na rynku pracy oraz siły ich wpływu.
- Odpowiedź na pytanie, w jakim stopniu szkoła przygotowuje do pracy w zawodzie.
- Określenie, jakie kwalifikacje i dodatkowe umiejętności (poza zawodowymi zdobytymi w szkole) wnoszą absolwenci na rynek pracy.
- Określenie, jakie trudności związane są z poszukiwaniem pierwszej pracy oraz w jakich grupach absolwentów są one najpoważniejsze.
- Pozyskanie informacji o tym, jakiej pracy poszukują absolwenci i jaką pracę podejmują.
- Określenie, jakie są dalsze losy zawodowe absolwentów po zakończeniu wykonywania pierwszej pracy.
- Pozyskanie informacji o tym, jakie kryteria decydują o wyborze danej pracy.
- Określenie, w jaki sposób absolwenci poszukują pracy.
- Określenie, na ile świadomie kształtowana jest kariera edukacyjno-zawodowa.

W opracowaniu wyników znalazło się stwierdzenie, że wyniki badań powinny w jak największej mierze znajdować praktyczne wykorzystanie. Aby osiągnąć ten cel, realizatorzy badania na etapie weryfikacji tematyki badawczej, a także ustalania metodologii i opracowywania narzędzia badawczego, zaangażowali instytucje bezpośrednio zainteresowane wykorzystaniem rezultatów badan tj. przedstawiciele szkół zawodowych, dyrekcji szkół, doradców zawodowych, pracujących w sektorze szkolnictwa zawodowego, pracodawców oraz przedstawiciele instytucji publicznych odpowiadających za jakość kształcenia - Kuratorium Oświaty w Krakowie oraz za kontrolę jakości kształcenia - Okręgową Komisję Egzaminacyjną w Krakowie oraz Izbę Rzemieślniczą, a także organ prowadzących szkoły, wreszcie departament właściwy ds. edukacji w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Małopolskiego.

Kolejne badania prowadzone przez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Warszawie miały odpowiedzieć na następujące pytania:

- Na jakiej podstawie szkoły zawodowe określają kierunki kształcenia?
- Jakie kierunki kształcenia nie spełniają wymogów rynku pracy i dlaczego?
- Jakie są losy absolwentów szkół (czy szkoły to śledzą i czy losy te mogą być pomocne przy wytyczaniu nowych kierunków kształcenia)?

Po analizie wyników badań autorzy formułują m.in. następujące wnioski:

„... w określaniu kierunków kształcenia panowała dowolność i swoboda, zarówno w doborze instytucji współpracujących ze szkołami, jak i w stosowaniu metod i technik pozyskiwania informacji o otoczeniu szkoły oraz wyborze czynników branych za istotne przy analizowaniu potrzeb rynku pracy. Odnosi się wrażenie chaosu i osamotnienia szkół. W zapoczątkowanych w 1989 roku przemianach polityczno – gospodarczych szkolnictwo potraktowano marginalnie. Wydaje się, że reformatorom zabrakło wyobraźni. Nie jest to zresztą niczyja wina. Skala zapoczątkowanych zmian była tak ogromna, że wkrótce okazało się, iż żyją one własnym życiem i kierują się swą własną, wewnętrzną logiką. Z nową, dynamiczną rzeczywistością, zderzył się mało elastyczny ze swej natury system szkolenia zawodowego. Zderzenie było bardzo bolesne, co najbardziej odczuli absolwenci tych szkół. Okazało się, że dla wielu z nich nie ma pracy w wyuczonym zawodzie. W grupie tej znalazły się przede wszystkim zawody rolnicze; choć nie tylko one. Okazało się także, że przemysł nie potrzebuje już na przykład: mechaników i chemików.

W trudnej sytuacji znaleźli się dyrektorzy szkół odczuwający czasami dodatkowo skutki nowego podporządkowania. Mają oni świadomość, że nie są w stanie sprostać w pełni oczekiwaniom rynku pracy. Usiłują więc w różny sposób „przeprofilować” dotychczasowe kierunki kształcenia i dostosować je do – ich zdaniem – potrzeb zarówno młodzieży, jak i spodziewanego zapotrzebowania rynku pracy. Trudno dzisiaj przesądzać o skuteczności podejmowanych prób, jeżeli pamiętać będziemy zarówno o tempie zachodzących przemian, jak i przyrodzonej każdemu systemowi inercji. Pewnym można być tego, że dostosowania te muszą być spójne z ogólnymi założeniami reformy całego systemu oświaty i zmierzać do zaspokojenia oczekiwań społecznych. Pogląd ten wydają się podzielać także ankietowani dyrektorzy, kiedy wskazują w odpowiedzi na pytanie o czynniki brane pod uwagę przy określaniu nowych kierunków kształcenia na: zmiany zachodzące w rolnictwie i na wsi, możliwości prowadzenia działalności gospodarczej we własnym zakresie i cały szereg innych...”

Te, oraz inne przykłady wskazują na niezaprzeczalną użyteczność badań losów absolwentów. Wyniki, a przede wszystkim ich profesjonalna analiza i interpretacja, to bardzo ważny materiał dla wszystkich zainteresowanych rozwojem lokalnej gospodarki. Warto zatem stworzyć taki model dialogu społecznego, który sprawdzi się w warunkach danej rzeczywistości i również podejmie trud pozyskiwania danych, tym bardziej, że w środowiskach badanych powiatów brak przykładów takich opracowań.

Problem braku rzetelnych instrumentów długofalowego planowania strategicznego pozwalającego na prognozowanie oferty edukacyjnej, w tym programowania kierunków kształcenia w wymiarze lokalnym, podnieśli i dyskutowali przedstawiciele placówki oświatowej, samorządu oraz PUP w trakcie debaty w Słupsku, prowadzonej w ramach projektu. Oto fragmenty wypowiedzi:

Przedstawiciel placówki oświatowej: *„Są słabe podstawy merytoryczne dla kształtowania kierunków edukacji i strategii działania w obszarze kształcenie zawodowego. PUPy dysponują danymi, które nie mają waloru głębszej analizy danych, badań i prognoz, zwłaszcza długofalowych.”*

Przedstawiciel PUP: *„Dynamika zmian na rynku pracy jest tak duża, że trudno podążać za tymi zmianami, PUP nie są w stanie uruchomić takich narzędzi, aby prognozować w perspektywie np. 5 lat., to nie jest możliwe, dlatego nasza współpraca(dialog) musi być bardzo ścisła i bieżąca, aby zaspokoić potrzeby informacyjne.”*

Przedstawiciel samorządu: *”Partnerzy są na tej samej gałęzi - bo mamy tych samych interesariuszy, konieczne jest zadbanie o potrzeby informacji bieżącej i jej skuteczną wymianę”.*

5. Model dialogu społecznego na podstawie badań w pięciu powiatach województwie pomorskiego między szkołami zawodowymi, pracodawcami i innymi podmiotami

5.1 Elementy dialogu społecznego - na podstawie debat społecznych w pięciu środowiskach województwa pomorskiego

Debaty przeprowadzone zostały w pięciu lokalizacjach w województwie pomorskim: w Słupsku, Bytowie, Malborku, Nowym Dworze Gdańskim oraz Człuchowie i stanowiły otwarte forum dla przedstawicieli lokalnych instytucji związanych z rynkiem pracy i edukacją. Łącznie w debatach udział wzięły 53 osoby reprezentujące 41 instytucji.

Tabela 4
Struktura podmiotów uczestniczących w debatach

Instytucje Rynku Pracy

Instytucje Rynku Pracy	Publiczne Służby Zatrudnienia	Agencje Zatrudnienia	Instytucje Szkoleniowe	Ochotnicze Hufce Pracy	Instytucja Dialogu Społecznego	Instytucje Partnerstwa Lokalnego
liczba	13	brak	8	2 (3 jednostki organizacyjne)	2	brak

Instytucje Rynku Pracy a pozostałe podmioty

Typ podmiotu	Instytucje Rynku Pracy (4 rodzaje)	Placówki oświatowe	Pracodawcy	Inne (np. NGOs)
liczba	25	11	3	2
wskaźnik %	61%	26,9	7,3%	4,8

Aktywnym klientem instytucji rynku pracy, oprócz osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem, są także pracodawcy poszukujący kandydatów do pracy. Jak wskazuje powyższa tabela stanowili oni zaledwie 7,3% uczestników debat. Najliczniej reprezentowane były instytucje rynku pracy (61%), które są zobligowane ustawowo do obsługi zadań z obszaru będącego przedmiotem debaty. Placówki oświatowe zasiły debaty ze znacznie niższym, bo prawie 27% udziałem swoich przedstawicieli, co wynika głównie ze specyfiki i ograniczonego udziału szkolnictwa zawodowego dla dorosłych w skali konkretnego powiatu. Najmniej liczną reprezentację stanowili pracodawcy, w dwóch przypadkach występujący jako związki pracodawców. Fakt ten nie pozostawał bez komentarzy podmiotów

uczestniczących. Praktyka organizacji innych przedsięwzięć edukacyjnych jak konferencje, seminaria, spotkania grup roboczych, wskazuje na podobną tendencję niskiego zaangażowania przedsiębiorców lokalnych, najczęściej reprezentujących MSP, rzadziej duże przedsiębiorstwa. Gdy wchodzi w grę praktyczne korzyści, takie jak np. praktyki zawodowe, przedsiębiorcy wykazują większe zaangażowanie. W trakcie debat przedstawiciele Urzędów Pracy wskazywali na stały kontakt i współpracę z pracodawcami, ale współpraca ta musi być tak zorganizowana, aby w istotny sposób oszczędzać czas i zaangażowanie pracodawców (umawianie się na spotkania w siedzibie pracodawców, inicjatywa pracowników PUP w pozyskiwaniu pracodawców i aktywnym nawiązywaniu kontaktów, przekazywaniu informacji itp.). „*Jako placówka kształcąca dorosłych wysyłamy listy do pracodawców z propozycją podnoszenia kwalifikacji- kształcenia ich zasobów kadrowych*”.

Uczestnicy debat zostali postawieni wobec tezy wyjściowej, która brzmiała: „*Dialog lokalny pomiędzy szkołami zawodowymi dla dorosłych, pracodawcami i innymi partnerami społecznymi jest możliwy*”. Zadaniem uczestników było wybranie jednej z zaproponowanych odpowiedzi (od zdecydowanie tak do zdecydowanie nie). Kolejnym krokiem było uzasadnienie wyboru. Każdy z uczestników przedstawił swoje argumenty, następnie przeprowadzona została szeroka dyskusja wokół problematyki dialogu lokalnego i jego przejawów. Poniższe tabele prezentują strukturę uczestników debat i wybrane przez nich opcje odpowiedzi.

Tabela 5
Struktura uczestników debat oraz wybierane odpowiedzi

Nazwa gminy	Odpowiedzi				Typ instytucji	Podmioty
	zdecydowanie tak	tak	raczej tak	raczej nie		
SŁUPSK	5%	36%	59%	brak	5 placówek oświaty 5 instytucji szkoleniowych 4 publiczne służby zatrudnienia 1 pracodawca 1 NGO 1 OHP	17 podmiotów (5 typów instytucji)
BYTÓW	brak	22%	78%	brak	3 placówki oświaty 2 instytucje szkoleniowe 3 publiczne służby zatrudnienia	8 podmiotów (3 typy instytucji)
CZŁUCHÓW	11%	33,5%	44,5%	11%	1 placówka oświaty 1 instytucja szkoleniowa 2 publiczne służby zatrudnienia 1 instytucja publiczna 1 pracodawca	6 podmiotów (5 typów instytucji)

MALBORK	16,5%	50%	33,5%	brak	2 placówki oświaty 2 publiczne. służby zatrudnienia	4 podmioty (2 typy instytucji)
NOWY DWÓR Gdański	brak	brak		brak	2 publiczne służby zatrudnienia 1 pracodawca 1 OHP (2 jedn.)	4 podmioty (3 typy instytucji)

*opcję „nie” i „zdecydowanie nie” usunięto z tabeli, ponieważ żaden uczestnik debaty jej nie wskazał

Podsumowanie wskazań uczestników debat:

Wybierana opcja	zdecydowanie tak	tak	raczej tak	raczej nie	nie	zdecydowanie nie
wskaźnik %	5,7%	30,2%	62,3%	1,8%	brak	brak

Uczestnicy debat najczęściej wybierali opcję „raczej tak” (62,3%). Odpowiedź „tak” wybrało 30,2% osób. Odpowiedzi „zdecydowanie nie” i „raczej nie” były wybierane sporadycznie (odpowiednio 5,7% i 1,8%). Opcji „nie” i „zdecydowanie nie” nie wybrał żaden uczestnik debat. **Wyniki można uznać za optymistyczne, pomyślne dla rozwoju dialogu, gdyż łącznie 98,2% uczestników debat wybrało opcję twierdzącą o różnym natężeniu stopnia akceptacji.** Atmosferę debat można uznać za konstruktywną i przyjazną, nacechowaną wspólną troską o losy kształcenia zawodowego. *„Jako organizacja pozarządowa także kształcimy i podnosimy sprawność i profesjonalizm działania członków organizacji pozarządowych, jesteśmy bardzo zainteresowani jako sektor takim ciągłym dialogiem, jako osoba młoda jestem optymistą, zważywszy na dużą frekwencję i różnorodność podmiotów uczestniczących (mamy ku temu warunki czyli bazę techniczną: jest przestrzeń, są osoby zainteresowane oraz możliwości zdobywania środków finansowych).”*

Główne wnioski uczestników debat:

Słupsk

1. Publiczne i niepubliczne placówki kształcenia formalnego dorosłych, których w samym Słupsku jest 38, najczęściej realizują współpracę z instytucjami rynku pracy indywidualnie, we własnym zakresie, uczestnicy sygnalizują brak szerszego forum wymiany doświadczeń czy informacji.

2. Uczestnicy debaty stwierdzają niedobór informacji oraz jej słabą dostępność w zakresie analiz, badań, statystyk i danych, pozwalających planować kierunki kształcenia pod potrzeby lokalnego rynku pracy. Dane będące w posiadaniu PUP nie pozwalają na prognozowanie, a wyłącznie na analizę i diagnozę. Istnieje zapotrzebowanie na rzetelne badania w tym zakresie, aby oprzeć o nie badanie potrzeb oraz prognozę kierunków kształcenia.

Przedstawiciel placówki oświatowej: *„Aby rozeznąć i zatwierdzić jakiegokolwiek kierunek kształcenia zwracamy się z konsultacją do Urzędu Pracy, badamy potrzeby rynku pracy przed podjęciem decyzji.”*

Przedstawiciel PUP: *„Diagnoza rynku pracy bez udziału pracodawców i szkół nie jest możliwa – my (pracownicy Urzędów) szeroko spotykamy się i na szczeblu wojewódzkim i lokalnym. Jakość szkolnictwa wzrasta u nas, jest strategia powiatu i województwa, wszyscy się muszą włączyć ten proces wymiany informacji”.*

3. Brak bardzo potrzebnego kierunku działań dotyczącego badania potencjału – predyspozycji zawodowych u osób dorosłych podejmujących kształcenie zawodowe.
4. Praktyki i staże są niewykorzystaną szansą w kształceniu praktycznym uczniów/słuchaczy. Pracodawcy w wielu przypadkach traktują praktykantów jako tanią siłę roboczą i nie przykładają się do przekazania umiejętności praktycznych (obawy przed kształceniem „konkurencji”). Pod tym względem pracodawcy nie spełniają oczekiwań szkół.
5. Istniejące przejawy współpracy pomiędzy stronami są niewystarczające i nie zapewniają spójności działań, podmioty nie wykorzystują całego swojego potencjału.

„Przedstawiciel samorządu (wydział oświaty) wielokrotnie zwraca się do organizacji zrzeszających pracodawców, czy wprost do zarządów firm, ale na stałe współpraca opiera się o członkostwo przedstawiciela wydziału oświaty w zespole ds. rynku pracy przy Słupskiej Izbie Przemysłowo-Handlowej, gdzie istnieje szersze forum dyskusji, możliwość oddziaływania na partnerów. Inkubujemy wspólne inicjatywy jak: Parki Edukacyjne Edukacja dla Rynku Pracy- konferencje, szkolenia. Efekty to konkretne porozumienia w zakresie kształcenia uczniów i nauczycieli”.

Przedstawiciel placówki oświatowej: *„Szkoly sieciowe stanowią konkurencję dla szkół lokalnych. Od 6 lat chcę założyć szkołę zawodową dla dorosłych i nie mogę tego wdrożyć, nie widzę tu chęci ze strony pracodawców, nie mam dostępu do niezbędnych analiz i danych.”*

6. Uczestnicy debaty widzą potrzebę usankcjonowania dialogu społecznego w omawianym zakresie, wskazując na kluczową rolę lidera tego procesu oraz na ustalenie instrumentów

dialogu. „*W aspekcie pracodawca szkoła, pozostali partnerzy należy określić ramy przedmiot dialogu, diagnozowanie potrzeb - katalog problemów do rozwiązania.*”

7. Brak rzetelnego instrumentu długofalowego planowania strategicznego pozwalającego na prognozowanie oferty edukacyjnej, w tym programowania kierunków kształcenie w wymiarze lokalnym.

Bytów

1. Zdaniem zebranych w powiecie istnieje doświadczenie dialogu, ale głównie dotyczy ono stron przedstawicieli kluczowych instytucji publicznych i tu przebiega on owocnie.
2. Bardzo trudno włączyć do dialogu zapraszanych pracodawców, czy innych partnerów społecznych, np. organizacje pozarządowe - oba sektory ocenia się tu na niskim poziomie aktywności.
3. Sektor pozarządowy jest na terenie powiatu bardzo słabo reprezentowany i słabo rozwinięty np. nie powiodła się próba stworzenia Powiatowej Rady Organizacji Pozarządowych, w większości powiatów woj. pomorskiego rady powstały i działają.
4. Pracodawcy są gotowi do współpracy tylko wówczas, gdy są „konkrety”- niska świadomość odpowiedzialności społecznej biznesu lokalnego.
5. Brak wzorców szerszej debaty publicznej, z udziałem różnorodnych partnerów lokalnych: brakuje też zdaniem uczestników lidera, który posiada kompetencje wystarczające dla animacji tak rozumianego procesu dialogu.
6. Występuje w opinii uczestników debaty stosunkowo niskie poczucie więzi w społeczności lokalnej i utożsamiania się z lokalnym rynkiem pracy.
7. Stosunkowo mała liczba działań animacyjnych w powiecie bytowskim, nie wytworzyła dobrych lokalnych praktyk współdziałania międzysektorowego.

Człuchów

1. Szkoły budują partnerskie relacje z pracodawcami, ale kontakty te nie mają charakteru otwartego dialogu, tylko porozumienia stron.
2. Nie ma zwyczaju spotkań przedstawicieli sektorów edukacja/ pracodawcy z innymi partnerami społecznymi, brak lidera tego procesu, brak świadomości korzyści z dialogu u strony pracodawców.
3. CKU ma dobrą współpracę z pracodawcami od dwóch lat, docieranie do pracodawców bezpośrednio (osobiste/telefoniczne) lepiej się sprawdza, niż organizacja spotkań w szerszym gremium, czy badania ankietowe.

4. Zdewaluowała się wartość praktyk zawodowych, PUP poprzez organizowane szkolenia nie przygotowuje odpowiednio do wykonywania zawodu na poziomie oczekiwań pracodawców.
5. Konflikt oczekiwań pomiędzy pracodawcą, który chce mieć "gotowego"- przygotowanego pracownika, a oczekiwaniami edukatorów liczących na współodpowiedzialność pracodawców, iż zapewnią praktyczny element kształcenia na dobrym poziomie.
6. Systemowe zmiany w obszarze edukacji zawodowej przerwały naturalne więzi i dobrą współpracę z pracodawcami poprzez degradację szkolnictwa zawodowego.
7. Rozwiązania ustawowe - narzucone nie sprawdzają się i nie są satysfakcjonujące. Pracodawcy instrumentalnie podchodzą do instrumentów oferowanych przez PUP.
8. Pracodawcom nie zależy na współpracy (praktykant jest obciążeniem i konkurencją), wysokie koszty utrzymania pracownika powodują, że pracodawca nie chce inwestować czasu w jego przygotowanie zawodowe w trakcie zatrudnienia, stąd zatrudnia kandydatów z praktyką.
9. Formy współpracy z pracodawcami to głównie praktyki, wizytowanie szkół, edukacja w zakresie przedsiębiorczości.
10. Wejście Polski do UE wymusza rozeznanie, diagnozę, programów kształcenia dorosłych pod potrzeby lokalnego i ponad lokalnego rynku pracy.
11. Uczestnik debaty użył metafory o istnieniu dwóch prędkości: u pracodawcy kosmiczna, a na rynku edukacji formalnej większy bezwład. *„Może nadzieja w kształceniu nieformalnym?”*

Malbork

1. Główne formy współpracy szkoła - pracodawca sprowadzają się do realizacji praktyk, ewentualnie doposażenia pracowni szkolnych. W klasach wielozawodowych realizowane są umowy - porozumienia szkoły z pracodawcami, pracodawcy przychodzą na spotkania szkoleniowe z inicjatywy szkół w związku z zatrudnianiem młodocianych pracowników. Na tej podstawie następuje refundacja kosztów dla pracodawców za każdego praktykanta. Pomimo dopełnienia należytych starań jakość świadczonych praktyk jest niezadowolająca i nie pozwala na nabycie niezbędnego praktycznego doświadczenia.
2. Szkoły powiatu malborskiego w kilku przypadkach budują partnerskie relacje z pracodawcami, uczelniami wyższymi, instytucjami badawczymi, służbami mundurowymi, z Powiatową Radą Zatrudnienia, Ośrodkami Pomocy Społecznej i Zakładami Karnymi.

3. Z inicjatywy jednej ze szkół odbywają się rutynowo dwa razy w roku spotkanie reprezentantów szkoły z przedstawicielami PIP, PUP i Urzędu Miasta co sprzyja wymianie informacji oraz współpracy na polu badania możliwości rozwoju szkoły zgodnie z istniejącą sytuacją na rynku pracy. Szkoła ta również bada losy swoich absolwentów (*to jedyny taki przypadek w skali 5 powiatów*).
4. Reprezentanci oświaty postulują podniesienie dbałości o jakość kształcenia zawodowego, aby umożliwić dalszy tryb kształcenia absolwentom (na poziomie wyższym).
5. Należy w opinii uczestników podjąć systemową współpracę z dużymi przedsiębiorstwami - „gigantami lokalnymi”, aby zapewnić system stypendialny dla młodzieży i tym samym stałe zatrudnienie oraz rozwijać inne formy współpracy.
6. Szkoła „markowa” jest otwarta dla wszystkich, łamie bariery w dostępie do edukacji, wyrównuje szanse.
7. Uczestnicy dostrzegają potrzebę usankcjonowania dialogu w odniesieniu do omawianego obszaru.

Nowy Dwór Gdański

Wśród uczestników była jedna przedstawicielka lokalnego przedsiębiorstwa, co ożywiło dyskusję i pozwoliło na zderzenia wniosków formułowanych przez różnych aktorów sceny lokalnej. Uczestnicy podkreślali:

1. fakt szczególnej pozycji powiatu nowodworskiego - małego, gdzie wszyscy się znają,
2. stronom zależy na współpracy i są na nią otwarte,
3. uczestnicy deklarują dużą wiedzę o problemach społecznych, w tym problemów na styku obszaru edukacji zawodowej i lokalnego rynku pracy,
4. realizowane projekty dotyczące nabywania czy przywracania kwalifikacji zawodowych, dają dobrą diagnozę problemów lokalnych (dużo obszarów po-pegeerowskich, przewaga mikro i małych przedsiębiorstw, brak lokalnych gigantów gospodarczych, duży poziom inercji i bezradności mieszkańców obszarów wiejskich, w tym młodzieży).
5. szkolnictwo zawodowe lokalnie nie funkcjonuje, uczniowie dojeżdżają do szkół w ościennych powiatach,
6. słaba infrastruktura społeczna, brak placówek opiekuńczo-wychowawczych, żłobków, przedszkoli, co istotnie blokuje przygotowane zawodowe kobiet i utrudnia tym samym podejmowanie zatrudnienia,
7. brak ofert pracy dostosowanych do potrzeb mieszkańców w formie elastycznego zatrudnienia, pracy rotacyjnej, telepracy itp.,

8. niska absorpcja lokalnej siły roboczej, która z konieczności szuka zatrudnienia w aglomeracji trójmiejskiej,
9. pracodawcy nie są nastawieni na przepływ informacji i stałą komunikację, stosunkowo niska kultura współpracy ze światem pracodawców (poza grupą stale współpracującą mikro-przedsiębiorców, którzy są poinformowani i świadomi możliwości i korzyści),
10. pracodawcy nie chcą przyjmować uczniów na praktyki - duży problem dla szkół zawodowych każdego profilu.

Czynniki sprzyjające i bariery dla podjęcia dialogu społecznego na rzecz edukacji zawodowej dorosłych w powiatach objętych działaniami projektowymi

Kolejne zadanie, przed którym zostali postawieni uczestnicy debat polegało na przypisaniu gotowego katalogu czynników sprzyjających oraz blokujących podjęcie/rozwój dialogu lokalnego w zakresie edukacji zawodowej dorosłych. Sposób podejścia do pracy warsztatowej w 5 wybranych środowiskach miał identyczny przebieg i odwoływał się do doświadczeń poszczególnych uczestników, jak też do decyzji grupowych (uczestnicy zostali podzielenie na mniejsze grupy). Wykorzystanie niniejszego narzędzia stało się dobrą okazją do obserwacji stopnia zaznajomienia uczestników debat, poziomu współpracy i klimatu panującego w danym środowisku, które to aspekty można ocenić jako mocną stronę dla procesu budowania dialogu, w przypadku każdego z powiatów.

Tabela 6
Czynniki sprzyjające dialogowi

I.p.	CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE	Manifestacja czynnika	Liczba wskazań
1	Możliwość wykorzystania lokalnych zasobów	Członkowie dialogu mają do zaoferowania własne zasoby (techn., lokalowo-sprzętowe, ludzkie, finansowe, merytoryczne)	6
2	Gotowość środowiska lokalnego do współpracy	Sygnały otwarcia i sprzyjająca atmosfera do pokonywania bariery nieufności wobec partnerów innych instytucji/sektorów	8
3	Możliwość zapewnienia udziału kluczowych osób	Przedstawiciele samorządu, lokalnych liderów, osób decyzyjnych, cieszących się lokalnym uznaniem	5
4	Możliwość uzyskania poparcia społecznego	Istnieje potencjał do poparcia dialogu przez ważnych aktorów sceny lokalnej, w tym mediów	4
5	Możliwość uzyskania rzeczywistego zaangażowania samorządu lokalnego	Zainteresowanie, chęć partycypacji, deklarowanie wsparcia przez samorząd lokalny	7
6	Łatwość lub możliwość uzyskania dostępu do funduszy zewnętrznych	Uczestnicy dysponują potencjałem merytorycznym i kadrowym do uruchomienia funduszy zarówno kapitałowych, samorządowych jak i strukturalnych	5

W rankingu czynników sprzyjających dla budowania dialogu, w łącznym bilansie 5 debat, najwyższe notowania przypadły kolejno następującym pozycjom:

- gotowość środowiska lokalnego do współpracy – 8 wskazań,
- możliwość uzyskania rzeczywistego zaangażowania samorządu lokalnego – 7 wskazań,
- możliwość wykorzystania lokalnych zasobów – 6 wskazań,
- łatwość lub możliwość uzyskania dostępu do funduszy zewnętrznych – 5 wskazań,
- możliwość zapewnienia udziału kluczowych osób – 5 wskazań,
- możliwość zyskania poparcia społecznego – 4 wskazania.

Wskazane przez uczestników debat czynniki sprzyjające, pokrywają się z wypowiedziami w trakcie prowadzonych dyskusji i pozwalają na stwierdzenie, iż uczestniczące powiaty dysponują zasobami niezbędnymi do rozwoju dialogu, takimi jak:

- zasoby ludzkie: gotowość do współpracy, poparcie i dostęp do kluczowych osób danego środowiska, zaangażowanie samorządu,
- zasoby techniczne, w tym lokalowe,
- zasoby finansowe w postaci potencjalnych, zewnętrznych źródeł dofinansowania.

Za najistotniejszy i obiecujący należy uznać czynnik ludzki, rozumiany jako gotowość partycypacji i współpracy kluczowych osób i podmiotów publicznej sceny lokalnej.

Tabela 7
Bariery blokujące rozwój dialogu

l.p.	BARIERY	Manifestacja czynnika	Liczba wskazań
1	Bariery ekonomiczne	Brak środków na organizację spotkań, powielanie materiałów, pokrycie kosztu komunikowania się, dojazdu itp.	1
2	Tzw. sprzeczne interesy	Różnice oczekiwań i interesów zarówno poszczególnych osób, jak i sektorów – najczęściej na linii społecznicy - przedsiębiorcy – urzędnicy	3
3	Duże zaangażowanie czasowe liderów, osób kluczowych w różne przedsięwzięcia	Brak dostępności kluczowych osób, brak możliwości zgrania terminów spotkań	2
4	Bierność i brak aktywności	Bariera ta ujawnia się zarówno podczas spotkań i pracy grup roboczych – głównie wśród osób delegowanych przez szefów z przymusu, jak i poprzez brak uczestnictwa w spotkaniach i sesjach roboczych	7
5	Brak lidera	Brakuje lidera, lub jest bardzo słaby lider nominalny – w takich sytuacjach dynamika i porządek wszelkich działań będą zagrożone	5
6	Problemy z przywództwem	Możliwość ujawnienia się kilku konkurujących ze sobą liderów dialogu	3
7	Słabość lub brak umocowania grupy inicj., ciała dialogującego	Szczególnie gdy brakuje podpisanej umowy, porozumienia lub jej niska ranga w ocenie społecznej nie gwarantuje znaczącej pozycji	3

8	Akcyjność działań	W szczególności chodzi o brak regularnych spotkań, brak spisanych ustaleń oraz nieprzygotowanie wymaganych dokumentów, opracowań	1
9	Trudność w wypracowaniu szybkich efektów	Wiele osób zniechęca się szybko do współpracy, kiedy brakuje efektów w początkowej fazie działalności	4
10	Zagrożenie brakiem reprezentatywności uczestników dialogu	Brak reprezentatywności –pozostawanie we własnym kręgu/obszarze/ sektorze	6
11	Zagrożenie nadreprezentatywnością uczestników dialogu	Nadreprezentatywność może prowadzić do zdominowania uczestników dialogu przez jednorodną grupę interesów	2
12	Zagrożenie brakiem zainteresowania i przychylności mediów	Tzw. zła prasa lub ignorowanie spotkań i działań uczestników dialogu	2
13	Zagrożenie brakiem otwartości na innych partnerów	Uczestnicy dialogu niechętnie przyjmują nowych członków, ryzyko powstania tzw. sitwy	3
	Brak kultury dialogu	Brak lokalnej tradycji dialogu społecznego, wiedzy i wypracowanych standardów oraz zasad	3
14	Bariery polityczne	Głównie związane z próbami politycznego wykorzystania idei dialogu, przejmowanie sukcesów wypracowanych przez apolityczny zespół	2
15	Zagrożenie – wpływem tzw. czynnika ludzkiego	Czynniki motywacyjne, zniechęcenie brak wiary w możliwość zmiany lub działania zachowawcze uczestników	4

W rankingu barier zagrażających budowaniu dialogu najwyższe notowania spośród 15 możliwych pozycji przypadły kolejno następującym stwierdzeniom:

- bierność i brak aktywności – 7 wskazań,
- zagrożenie brakiem reprezentatywności uczestników dialogu – 6 wskazań,
- brak lidera – 5 wskazań.

Rozwojowi dialogu, jak wynika z powyższych danych, w największym stopniu może zagrażać brak zaangażowania uczestniczących w nim osób. Zagrożenie tzw. czynnikiem ludzkim, w opinii uczestników debat, dotyczyć może także braku reprezentatywności uczestników dialogu. Za równie istotną barierę dla powodzenia dialogu uczestnicy debat uznali brak rzeczywistego lidera dialogu i wszelkie z tym związane problemy.

Czynnik ludzki zatem stanowi jednocześnie kapitał jak i zagrożenie dla rozwoju dialogu.

Preferowany model dialogu w świetle badania ankietowego

Kolejnym narzędziem zastosowanym w trakcie debat był kwestionariusz ankiety, który przybliżył rozumienie preferowanego przez uczestników debat modelu dialogu. Poniżej zanalizowano rozkład odpowiedzi uzyskanych od wszystkich uczestników debat:

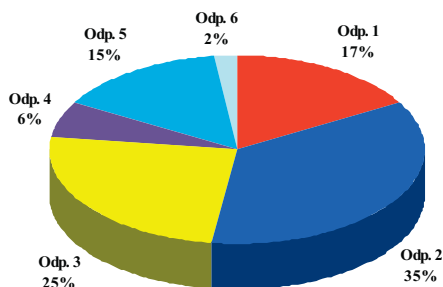
1. Dlaczego zdecydował(a) się Pan/Pani wziąć udział w spotkaniu?

Proszę zaznaczyć jeden najistotniejszy powód, stawiając znak „X” w odpowiednim miejscu.

- 1. zostałem(am) oddelegowany(a) przez swojego przełożonego,
- 2. uznałem(am) spotkanie jako dobrą okazję do zdobycia ważnych informacji,
- 3. bardzo zależy mi na poprawie sytuacji w obszarze kształcenia zawodowego dorosłych w moim powiecie,
- 4. korzystam z wszelkich okazji do pozyskania partnerów i nawiązania kontaktów zawodowych z innymi podmiotami,
- 5. spotkanie traktuję jako inspirację do dalszego rozwoju mojej instytucji/ organizacji,
- 6. chciałem(am) zorientować się, „co robi” konkurencja.

Wykres 1

Dlaczego zdecydował(a) się Pan/Pani wziąć udział w spotkaniu?



Najwięcej osób (35%) wybrało drugą opcję - spotkanie jako dobra okazja do zdobycia ważnych informacji. 25% wskazało na odpowiedź 3 dotyczącą troski o losy szkolnictwa zawodowego w powiecie. Oba motywy wskazują na odpowiedzialny i wrażliwy stosunek do kwestii istotnych społecznie. Opcję 1 (oddelegowanie przez przełożonego) wybrało 17% uczestników, odpowiedź 5 (spotkanie jako inspiracja do dalszego rozwoju instytucji) wskazało 15%.

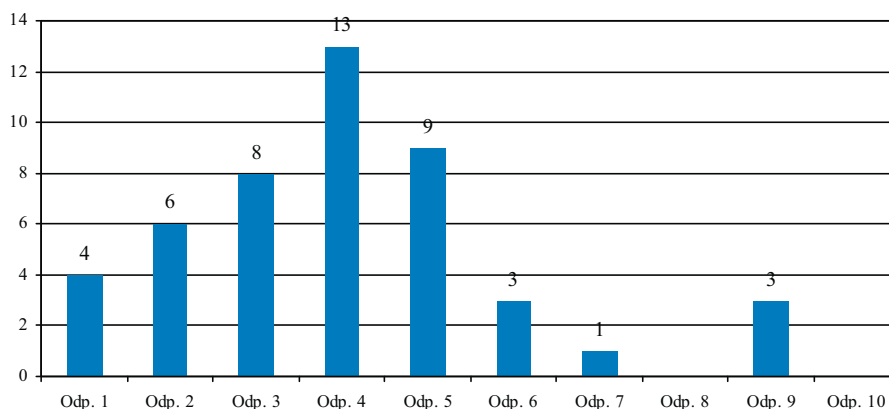
2. Który z wymienionych poniżej podmiotów powinien w Pani/Pana opinii pełnić funkcję lidera dialogu społecznego? *Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź.*

Do wyboru były następujące opcje odpowiedzi:

- 1. Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego w Gdańsku,
- 2. Powiatowa Rada Zatrudnienia,
- 3. Partnerstwo w ramach Powiatowego Programu na rzecz Zatrudnienia i Spójności Społecznej,
- 4. Starostwo Powiatowe,
- 5. Powiatowy Urząd Pracy,
- 6. Związki lub inne struktury branżowe,
- 7. szkoła,
- 8. organizacja pozarządowa,
- 9. grupa nieformalna,
- 10. inny podmiot/ struktura

Wykres 2

Który z podmiotów powinien w Pani/Pana opinii pełnić funkcję lidera dialogu społecznego?



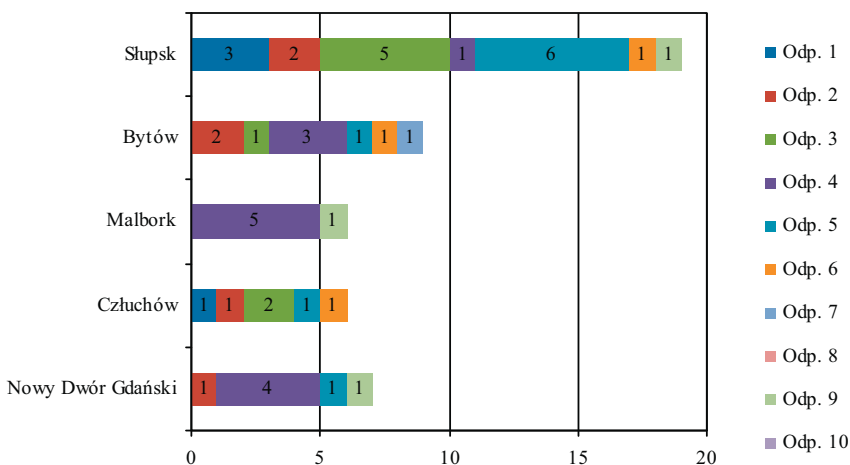
Powyższy wykres umożliwia porównanie rozkładu odpowiedzi odnośnie charakteru instytucji, z której miałyby pochodzić ewentualny lider dialogu. Największym zaufaniem zostanie obdarzony przedstawiciel Starostwa Powiatowego, na którą to opcję przypada 13 wskazań. Na zbliżonym poziomie (8 i 9 wskazań) uplasowała się opcja 3 wskazująca na reprezentanta lokalnego Partnerstwa na rzecz Zatrudnienia i Spójności Społecznej i pozycja 5

– zarezerwowana dla przedstawiciela PUP. Pozytywnym jest fakt, iż najważniejsze lokalne podmioty publiczne są w badanych środowiskach jednocześnie rzeczywistymi instytucjami zaufania społecznego.

Poniższy wykres 3 pokazuje strukturę odpowiedzi w poszczególnych 5 powiatach w odniesieniu do tego samego pytania ankiety, co oddaje poziom aprobaty i/lub zaufania dla poszczególnych lokalnych instytucji. W Bytowie, Malborku i Nowym Dworze Gdańskim, największym zaufaniem obdarzono Starostwo Powiatowe.

Wykres 3

Który z podmiotów powinien w Pani/Pana opinii pełnić funkcję lidera dialogu społecznego? Struktura odpowiedzi w poszczególnych powiatach

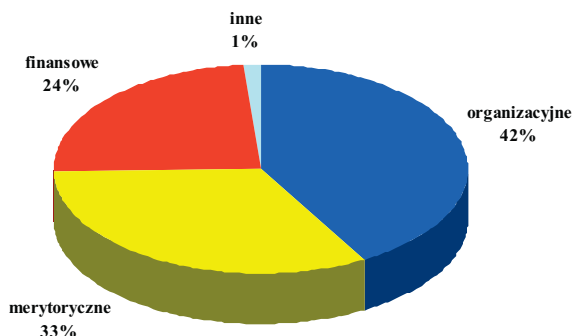


3. Jakie formy wsparcia potrzebne są wg Pani/Pana dla budowania dialogu społecznego w obszarze edukacji zawodowej dorosłych? *Proszę zaznaczyć max. dwie formy wsparcia.*

- 1.organizacyjne
- 2.merytoryczne
- 3.finansowe
- 4.inne

Wykres 4

Jakie formy wsparcia potrzebne są wg Pani/Pana dla budowania dialogu społecznego w obszarze edukacji zawodowej dorosłych?



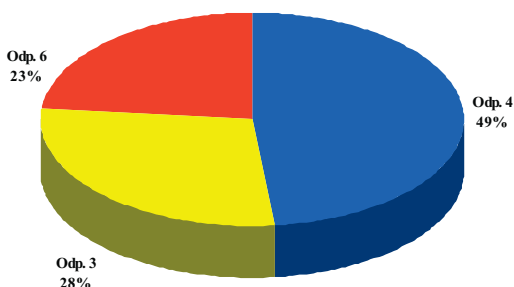
Zaplecze organizacyjne, na poziomie aż 42% wskazań, okazuje się być najważniejszym elementem dla pomyślnego budowania debaty społecznej wokół zagadnień edukacji zawodowej dorosłych. Kolejną potrzebą jest kwestia wsparcia merytorycznego dla uczestników debaty lokalnej (33%). Finansowy aspekt wsparcia uzyskał aż 24% wskazań.

4. Które z metod wydają się Pani/Panu najbardziej pożądane w budowaniu procesu dialogu społecznego w obszarze edukacji zawodowej dorosłych? *Proszę o zaznaczenie max. trzech preferowanych wskazań.*

- 1. rozwijanie stałej współpracy z instytucjami państwowymi,
- 2. rozwijanie stałej współpracy z samorządem województwa,
- 3. rozwijanie stałej współpracy z instytucjami samorządowymi powiatu,
- 4. zbudowanie systemu przepływu informacji pomiędzy aktorami dialogu,
- 5. sesje dyskusyjne przy szerokim udziale wielu różnorodnych partnerów i grup w skali powiatu,
- 6. cykliczne spotkania grupy roboczej,
- 7. działalność badawcza - raporty, analizy, badania,
- 8. tworzenie baz danych i zasobów informacyjnych,
- 9. utworzenie jakiejś inicjatywy/ partnerstwa/ organizacji,
- 10. realizacja projektu w odpowiedzi na potrzeby obszaru problemowego,
- 11. inne

Wykres 5

Które z metod wydają się Pani/Panu najbardziej pożądane w budowaniu procesu dialogu społecznego w obszarze edukacji zawodowej dorosłych?



Najbardziej pożądaną metodą w budowaniu procesu dialogu społecznego w obszarze edukacji zawodowej dorosłych okazało się zbudowanie systemu przepływu informacji pomiędzy uczestnikami dialogu w danym powiecie (odpowiedź 4 - 49% odpowiedzi). Na drugim miejscu wybierana była odpowiedź 3 tj. rozwijanie stałej współpracy z instytucjami samorządowymi powiatu (28% wskazań). Cykliczne spotkania grupy roboczej (odpowiedź 6) to metoda wskazywana na trzecim miejsc (23%). Informacja i dobre relacje z władzami samorządowymi oraz regularne spotkania w grupie roboczej pozostającej w dialogu to najprostszy przepis na model dialogu społecznego, który wyłania się z analizy materiału badawczego.

5. Proszę przypisać poniższym pytaniom, wybrane miejsce na skali ocen, zaznaczając znakiem „X” odpowiedź. *Skorzystaj ze skali ocen od 1 do 6, gdzie 1 oznacza bardzo niską gotowość, 6 bardzo wysoką gotowość.*

Tabela 8

Ocena gotowości do zaangażowania się w proces tworzenia dialogu

Lp	stwierdzenia						Bardzo wysoka gotowość
		Bardzo niska gotowość	1	2	3	4	
1	Proszę ocenić swoją gotowość do zaangażowania się w proces tworzenia dialogu (średnia= 4,76)	0	0	2	16	23	8
2	Proszę ocenić gotowość innych potencjalnych partnerów do zaangażowania się w proces tworzenia dialogu (średnia= 3,65)	0	3	18	21	5	1

Pytanie 5 ankiety, bardzo istotne dla prognozowania zaangażowania w proces tworzenia dialogu, mierzy poziom gotowości uczestniczących w debatach osób do osobistego zaangażowania się w proces tworzenia dialogu, jak też domniemanego zaangażowania się innych potencjalnych członków dialogu. Wyraźnie zaznaczyła się tendencja malejąca dla partycypacji innych partnerów na korzyść respondentów. Średni poziom gotowości uczestników debat powiatowych do uczestniczenia w tworzeniu procesu dialogu wynosi 4,76, co oznacza wysoki wynik na poziomie piątej pozycji w 6-stopniowej skali. O całą jednostkę niższa jest średnia wyników w przypadku udziału potencjalnych udziałowców dialogu. Czynniki partycypacji na poziomie deklaracji wypadają bardzo optymistycznie w środowisku badanych uczestników debat.

6. Proszę o uporządkowanie poniższych stwierdzeń wg ich stopnia ważności, gdzie 1 oznacza najważniejsze stwierdzenie w Pani/Pana opinii, 6 –najmniej ważne.

Tabela 9
Uszeregowanie stwierdzeń dotyczących procesu dialogu lokalnego

LP	Stwierdzenia uporządkowane na skali 1-6	globalnie % wskazań	
1	Zaangażowanie w pracę nad tworzeniem dialogu wymaga <u>ustanowienia zasad/ standardów.</u>	Poz. skali 1	18,8
		Poz. skali 6	3,7
2	Moderowanie procesu dialogu należy powierzyć <u>niezależnemu, zewnętrznemu ekspertowi.</u>	Poz. skali 1	2,2
		Poz. skali 6	32
3	Proces dialogu powinien być <u>monitorowany i upubliczniony.</u>	Poz. skali 1	7,5
		Poz. skali 6	15
4	Proces dialogu powinien posiadać <u>program oraz zdefiniowane cele.</u>	Poz. skali 1	28,3
		Poz. skali 6	9,4
5	<u>Stała komunikacja</u> pomiędzy partnerami dialogu, stanowi podstawowe narzędzie efektywności procesu budowania dialogu	Poz. skali 1	28,3
		Poz. skali 6	5,6
6	Porozumienie pomiędzy partnerami dialogu powinno przyjąć <u>formę dokumentu.</u>	Poz. skali 1	18,8
		Poz. skali 6	15

Stwierdzenia w pytaniu 6 dotyczą kwestii technicznych doprecyzowujących wizję badanych co do kształtu prowadzonego dialogu. Najbardziej badanym zależy na ustanowieniu programu i celów dla pracy grupy roboczej, równie ważne okazało się wypracowanie i utrzymywanie stałej komunikacji wzajemnej (oba czynniki na poziomie 28,3% ogółu wskazań). Ustanowienie zasad i standardów pracy grupy roboczej oraz sformalizowanie współpracy stron do poziomu dokumentu określającego wzajemne relacje, to kolejne dwa równoważne

aspekty konstytuowania instytucji dialogu w powiatach (18,8 % wskazań). Interesującym wydaje się fakt, iż badani nie oczekują, aby merytoryczne wsparcie moderatora dialogu pochodziło ze strony zewnętrznego eksperta (32%). Badani nie sygnalizują potrzeby upublicznienia i monitorowania procesu dialogu oraz porozumienia pomiędzy partnerami dialogu w formie dokumentu (w obu przypadkach 15% wskazań).

5.2. Kształtowanie dialogu - zaproponowanie ram preferowanej konstrukcji modelu dialogu społecznego w obszarze edukacji zawodowej dorosłych - synteza

Czy dialog jest możliwy?

Prawie 100% osób uczestniczących w debatach (przedstawiciele instytucji rynku pracy, samorządów, placówek oświatowych, pracodawców i innych partnerów lokalnych) zapytanych o to „Czy dialog lokalny na rzecz kształcenia zawodowego dorosłych jest możliwy” odpowiedziało twierdząco. Stopień natężenia akceptacji ilustruje poniższa tabela. Opcja „nie” i „zdecydowanie nie” nie wystąpiła wcale. Wynik jest bardzo optymistyczny zważywszy na rangę społeczną zagadnienia.

Tabela 10
Czy dialog jest możliwy?

Wybierana opcja	<i>zdecydowanie tak</i>	<i>tak</i>	<i>raczej tak</i>	<i>raczej nie</i>
wskaznik %	5,7%	30,2%	62,3%	1,8%

Deklarowany poziom gotowości i zaangażowania

Poniższy wykres informuje o potrzebie pogłębiania dialogu w obszarze kształcenia zawodowego i wskazuje na bardzo wysoki poziom zainteresowania kontynuacją dialogu wokół podjętej problematyki. Zaledwie 4% badanych nie deklaruje potrzeby dialogu, co wzmacnia optymizm i pozytywne rokowania co do chęci i gotowości dalszej współpracy.

Wykres 6
Deklarowany poziom gotowości i zaangażowania



Z kim rozwijać dialog?

Struktura uczestników debat powiatowych wokół problematyki kształcenia zawodowego, przedstawiona w niniejszym raporcie wskazuje, iż najliczniej angażowały się instytucje rynku pracy, przedstawiciele struktur samorządowych i przedstawiciele oświaty. Pracodawcy reprezentowani byli w bardzo niewielkim wymiarze, co zaburza pożądane proporcje w składzie potencjalnych uczestników dialogu. Należy dążyć do zwiększania reprezentacji pracodawców.

Dla rozwoju dialogu lokalnego konieczne jest zaproszenie partnerów społecznych z lokalnych środowisk takich jak: samorzady zawodowe, organizacje pozarządowe z obszaru edukacji, wspierania przedsiębiorczości oraz rynku pracy oraz instytucji takich jak Gminne Centra Informacji, Akademickie Biura Karier, Szkolne Ośrodki Kariery, Ośrodki Wspierania Przedsiębiorczości.

W dialogu o zasięgu lokalnym realizowane są bezpośrednie kontakty stron bez uczestnictwa przedstawicieli administracji rządowej.

Dialog społeczny może mieć charakter dwustronny, trójstronny lub nawet wielostronny.

Dialog wielostronny ma miejsce wtedy, kiedy oprócz trzech stron: rządowej, związkowej i pracodawczej w dyskusji biorą udział przedstawiciele samorządu terytorialnego lub reprezentanci organizacji o charakterze branżowym, sektorowym, np. izb zawodowych i gospodarczych. Najczęściej zdarza się to w dialogu branżowym/ sektorowym, kiedy istotne

dla rozwiązywanych problemów poszczególnych sektorów może być stanowisko czy opinia organizacji zawodowych i gospodarczych. Z kolei w dialogu społecznym prowadzonym na szczeblu regionalnym głównym partnerem, oprócz terenowych reprezentacji związkowych, pracodawców i administracji państwowej, jest samorząd terytorialny.

Problem informacji i komunikacji

Zarówno we wnioskach z debat, jak też w wywiadach indywidualnych oraz badaniach metodą CATI, wielokrotnie pojawiał się problem braku przepływu informacji oraz braku kultury dialogu w obszarze problematyki kształcenia zawodowego. Wykorzystanie informacji to dzielenie się zasobami informacyjnymi, bazami danych, wynikami badań, analiz i ekspertyz. Ich upublicznienie i szerokie upowszechnianie staje się potrzebą chwili. Rozwiązywanie złożonych problemów sygnalizowanych we wnioskach z debat nie będzie możliwe bez docenienia wagi informacji pochodzącej z monitoringu bieżącego stanu wiedzy w takich obszarach jak analiza potrzeb lokalnych rynków pracy, losy absolwentów, zmieniająca się struktura zatrudnienia itp. Stała komunikacja pomiędzy partnerami dialogu stanowi podstawowe narzędzie efektywności procesu budowania dialogu i (jak zauważył jeden z członków debat) żadne badania nie zastąpią bieżącego, roboczego trybu ścisłej wymiany informacji pomiędzy stronami.

Zasady i standardy współpracy

Zasady prowadzenia dialogu społecznego przez stronę rządową określa dokument "Zasady Dialogu Społecznego" przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Po konsultacjach Rada Ministrów przyjęła "Zasady Dialogu Społecznego" 22 października 2002 roku. Standardy wewnętrzne w przypadku niezinstytucjonalizowanego dialogu ustanawiają członkowie grupy roboczej/dialogującej.

Dialog społeczny może mieć charakter zinstytucjonalizowany (sformalizowany) lub nie. W dialogu zinstytucjonalizowanym negocjacje zbiorowe są prowadzone przez specjalnie powołane do tego celu instytucje, rady, czy komisje, działające na podstawie aktów prawnych lub przyjętych porozumień. Udział w pracach takich instytucji jest ograniczony do kilku najbardziej reprezentatywnych organizacji związkowych i pracodawców, które są w stanie wywierać wpływ i skłonić swoich członków, aby zastosowały się do ustaleń ciała trójstronnego.

Pozainstytucjonalny dialog realizowany może być poprzez zawieranie układów zbiorowych pracy oraz konsultacje i opiniowanie, będące realizacją uprawnień organizacji partnerów społecznych wynikających z ustawodawstwa ich dotyczącego. W formach nieinstytucjonalnych możliwe jest tworzenie dialogu obywatelskiego z udziałem partnerów społecznych w tym organizacji pozarządowych.

Z przeprowadzonego badania wynika, iż najistotniejszą z metod budowania dialogu są dobre podstawy merytoryczne, tzn. opracowanie programu i celów dla pracy grupy roboczej. Kolejnymi ważnymi elementami metodologii dialogu są w opinii badanych: wypracowanie i utrzymywanie stałej komunikacji wzajemnej oraz ustanowienie zasad i standardów pracy grupy roboczej. Sformalizowanie współpracy stron do poziomu dokumentu mocującego wzajemne relacje, to kolejny co do ważności element procesu dialogu wskazywany przez uczestników debat.

Preferowane formy dialogu

Dialog może odbywać się za pośrednictwem specjalnie powołanych w tym celu instytucji lub bez ich pomocy. Lider dialogu czuwa nad wdrożeniem rezultatów rokowań i przestrzeganiem wzajemnych zobowiązań stron np. pracodawców i pracowników. Inicjator i organizator dialogu społecznego pełni również pewne funkcje usługowe, związane z prowadzeniem rokowań, które obejmują informację, badania i analizy, arbitraż, mediację i concyliację, doradztwo oraz szkolenie.

Dialog społeczny może przybierać różne formy. "Najsilniejszą" formą dialogu, czyli taką, której wyniki najmocniej wiążą strony, są negocjacje (rokowania), następną - słabszą - są konsultacje, a potem opiniowanie. "Najsłabszą" formą dialogu społecznego jest informowanie.

- Negocjacje - uczestniczą w nich zazwyczaj partnerzy społeczni, ale na szczeblu krajowym bierze w nich udział również trzecia – rządowa – strona. Celem negocjacji jest zwykle osiągnięcie kompromisu, który będzie gwarancją pokoju społecznego. Rokowania mogą także dotyczyć spraw merytorycznych i wzajemnych relacji między stronami. Ich wynikiem powinna być umowa wiążąca wszystkie strony negocjacji.
- Konsultacje - angażują tych samych uczestników co negocjacje, ale nie muszą prowadzić do zawarcia porozumienia, chociaż strony zazwyczaj honorują ich wynik.

- Opiniowanie na poziomie rządowym - przedstawiciele administracji państwowej występują z inicjatywą, aby poznać opinie związków zawodowych i organizacji pracodawców o polityce rządu. Stanowiska partnerów społecznych nie są bezwzględnie wiążące dla rządu. Zasady opiniowania są jednak najczęściej uregulowane przepisami prawa, które również określają, w jakich sprawach rząd jest zobowiązany do zasięgnięcia opinii.
- Informowanie - przedstawiciele administracji przekazują partnerom społecznym informacje bądź z własnej inicjatywy bądź na wniosek zainteresowanych stron. Przedstawienie informacji nie wiąże się z obowiązkiem wysłuchania stanowiska strony, ale często stosowaną praktyką jest możliwość zadawania dodatkowych pytań oraz przeprowadzenie krótkiej dyskusji.

Uczestniczy przeprowadzonych debat deklarują zaufanie do instytucji samorządowych jako najbardziej odpowiednich do organizowania procesu dialogu i zarządzania nim. Rola lidera dialogu jest kluczowa ze względu na fakt, iż wsparcie organizacyjne i merytoryczne członków dialogu łatwiej i pewniej oprzeć jest o zasoby publiczne. Z obserwacji i ewaluacji przebiegu prac wielu ciał/ struktur społecznych wiadomo, iż jeśli zabraknie silnego zaufanego lidera oraz dobrej organizacji procesu pracy, nie będzie bazy do rozwoju dialogu, zważywszy, iż jako preferowaną formę dialogu, badani uczestnicy debat wymienili cykliczne spotkania grup roboczych.

6. Wnioski

Dla prowadzeniu dialogu społecznego ważne jest uwzględnienie następujących czynników, które mogą mieć szczególne znaczenie dla jego efektów:

- a) posiadanie agendy dialogu, negocjowanej z partnerami społecznymi, zarówno co do zakresu jak i wspólnie wypracowanych przez członków dialogu celów;
- b) oprócz zaplecza merytorycznego i organizacyjnego organizatora procesu dialogu, niezbędne są także umiejętności personalne lidera procesu dialogu jak: słuchanie, komunikatywność, umiejętność negocjowania i budowania konsensusu. Dobrze, aby lider dialogu był osobą obdarzoną dużym zaufaniem i autorytetem, jako kluczowy reprezentant środowiska, merytorycznie związanego z problematyką dialogu;

- c) odwołanie się do podstawowych wartości, jakie muszą być przestrzegane podczas dialogu, takich jak: szczerść, otwartość, zaufanie oraz przejrzystość celów i całego procesu dialogu;
- wszyscy uczestnicy procesu dialogu muszą mieć odpowiedni dostęp do istotnych informacji i dzielić się nimi wzajemnie,
 - dla prowadzenia dialogu powinien być określony ograniczony czas jego zakończenia, tak, aby był on efektywny oraz by nie wytracać energii społecznej na niekontrolowany przebieg;
- d) efektywny dialog nie zawsze prowadzi do uzgodnienia wspólnego stanowiska, ale może prowadzić do lepszego zrozumienia racji stron.

Bibliografia:

1. S. Adamczyk: „Europejski model społeczny i rola dialogu społecznego w jego rozwoju”
2. J. W. Botkin, M. Elmandjra, M. Malitza: *Uczyć się – bez granic*, Warszawa 1982, PWN
3. O. Czerniawska: *Drogi i bezdroża andragogiki i gerontologii*, Łódź 2000, Wydawnictwo WSHE w Łodzi
4. W. Knap, „Oświata wobec wymagań rynku pracy”, Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Siedlcach
5. J. Lowe: *ROZWÓJ OŚWIATY DOROSŁYCH. Tendencje światowe*, Warszawa 1982, Wydawnictwo szkolne i pedagogiczne.
6. W. Okoń: *Słownik pedagogiczny*, wyd. II zmienione, Warszawa 1981,
7. dr B. Pawłowska, „Teoria motywacji”, Katedra Socjologii Organizacji i Zarządzania, Instytut Socjologii UŁ
8. R. Piwowarski (red.): *OŚWIATA DOROSŁYCH. Nowe uwarunkowania i wyzwania*, Warszawa 1998, Wyd. IBE
9. J. Półturzycki: *Edukacja dorosłych za granicą*, Toruń 1999, Wyd. Adam Marszałek
10. dr A. Szymańska: „Raport z badania pracodawców na temat przygotowania zawodowego absolwentów szkół zawodowych oraz sytuacji na lokalnym rynku pracy województwa pomorskiego w powiecie bytowskim, człuchowskim, malborskim, nowodworskim i słupskim”, (w ramach Projektu „Formalne kształcenie dorosłych a potrzeby lokalnego rynku pracy – model dialogu”), Gdańsk 2009
11. A. Toffler: *Szok przyszłości*, wyd. II uzupełnione, Poznań 1998, Wyd. Zysk i S-ka
12. T. Wujek (red.): *Wprowadzenie do andragogiki*, Radom 1996, Wyd. ITE
13. A. Zajączkowska: „Raport z badania potencjału rozwojowego oraz oferty edukacyjnej szkół zawodowych dla dorosłych w powiecie malborskim, bytowskim, człuchowskim, słupskim i nowodworskim”, (w ramach Projektu „Formalne kształcenie dorosłych a potrzeby lokalnego rynku pracy – model dialogu”), Gdańsk 2009

