



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Załącznik nr 1 do Uchwały nr 138 / 6 / V /2014

Zarządu Województwa Śląskiego

z dnia 29 grudnia 2014 roku

*Projekt*

# Program Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego Województwa Śląskiego na lata 2014 – 2020

**Zamawiający:**

Województwo Śląskie

**Wykonawca:**

EU - CONSULT Sp. z o.o.

*Program Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020*  
współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



## Spis treści

### Wstęp 4

<b>1. Projekt „Mam zawód – mam prace w regionie”</b> .....	<b>6</b>
1.1. Podstawowe informacje dotyczące projektu .....	6
<b>1.2. Działania podjęte w projekcie</b> .....	<b>6</b>
1.3. Efekty projektu – podsumowanie ilościowe .....	8
<b>1.4. Ewaluacja i rekomendacje dotyczące projektu</b> .....	<b>9</b>
1.5. Plany i strategie powiatów województwa śląskiego .....	12
<b>2. Diagnoza strategiczna</b> .....	<b>16</b>
2.1 Metodologia narzędzi badawczych wykorzystanych do przygotowania Programu.....	16
2.1.1. Badania jakościowe i ilościowe .....	16
2.1.2. Wyniki badań ewaluacyjnych działań przeprowadzonych w projekcie <i>Mam zawód – mam prace w regionie</i> .....	17
2.1.3. Analiza danych zastanych.....	18
2.1.4. Analiza przypadków (dobrych praktyk).....	21
2.1.5. Analiza Kluczowych Czynników Sukcesu oraz analiza SWOT .....	22
2.2. Analiza Otoczenia PEST szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego .....	22
<b>2.2.1. Czynniki polityczno-prawne</b> .....	<b>22</b>
<b>2.2.2. Czynniki ekonomiczne</b> .....	<b>33</b>
<b>2.2.3. Czynniki socjokulturowe</b> .....	<b>49</b>
<b>2.2.4. Czynniki technologiczne</b> .....	<b>60</b>
2.3. Analiza Kluczowych Czynników Sukcesu szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego	71
2.3.1. Jakość kształcenia zawodowego.....	71
2.3.2. Zasoby dydaktyczne placówek oświatowych .....	74
<b>2.3.3. Współpraca z otoczeniem biznesowym</b> .....	<b>75</b>
2.4. Analiza SWOT szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego .....	77
2.4.1. Potencjał strategiczny szkolnictwa zawodowego .....	77
<b>2.4.2. Szanse i zagrożenia płynące z otoczenia</b> .....	<b>79</b>
2.4.3. Mocne i słabe strony wewnątrz systemu .....	82
<b>3. Dobre praktyki w organizacji i rozwoju szkolnictwa zawodowego w Polsce i Europie</b> .....	<b>84</b>
3.1. Działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie dolnośląskim .....	85
3.2. Działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie małopolskim .....	89
3.3. Działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie pomorskim.....	91
3.4. Organizacja szkolnictwa zawodowego w Niemczech.....	93



3.5.	Organizacja szkolnictwa zawodowego w Anglii .....	97
3.6.	Działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego na Litwie i Łotwie .....	99
3.7.	Działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego na Słowacji .....	100
<b>4.</b>	<b>Wizja oraz cele strategiczne i operacyjne rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim.....</b>	<b>103</b>
4.1.	Wizja szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego .....	103
4.2.	Cele strategiczne i operacyjne szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego.....	103
<b>5.</b>	<b>Program działań dla przyjętych celów strategicznych i operacyjnych .....</b>	<b>107</b>
5.1.	Działania dla celów strategicznych i operacyjnych.....	107
<b>5.2.</b>	<b>Propozycje dotyczące finansowania działań.....</b>	<b>138</b>
<b>6.</b>	<b>System wdrażania.....</b>	<b>142</b>
6.1.	Podsystem instytucjonalny.....	142
6.2.	Podsystem programowania.....	142
<b>6.3.</b>	<b>Podsystem koordynacji .....</b>	<b>143</b>
<b>7.</b>	<b>Monitoring i ewaluacja .....</b>	<b>144</b>
	<b>Podsumowanie .....</b>	<b>145</b>



## Wstęp

Samorząd Województwa Śląskiego (Wydział Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego) w partnerstwie ze Śląskim Kuratorem Oświaty oraz z 15 powiatami i 15 miastami na prawach powiatu z terenu województwa śląskiego przygotował oraz zrealizował projekt systemowy *Mam zawód – mam pracę w regionie*, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2. Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Projekt współfinansowany był ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Głównym celem projektu było: Zwiększenie atrakcyjności, jakości oraz prestiżu szkół/placówek kształcenia zawodowego w województwie śląskim.

Wdrożono z sukcesem wiele działań, które rozwinęły szkolnictwo zawodowe, jednak nie porzeczano na tym, ponieważ w projekcie przewidziano stworzenie *Programu rozwoju szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego na lata 2014-2020*. Głównymi przyczynami opracowania Programu są: konieczność wyznaczenia jednolitych i spójnych kierunków działań o zasięgu regionalnym, które przedstawiałyby systemowe podejście do problematyki szkolnictwa zawodowego i byłyby skorelowane z priorytetowymi obszarami rozwoju województwa śląskiego i kraju oraz eliminowałyby niedopasowanie szkolnictwa zawodowego do rynku pracy.

Dokument, który powstał, zgodnie z założeniami, stanowi kompleksowy i spójny program rozwojowy dla szkół i placówek, prowadzących kształcenie zawodowe w województwie śląskim, a także zbiór działań i rekomendacji oparty na dobrych praktykach, przeprowadzonych badaniach i analizach, których wdrożenie będzie możliwe dzięki środkom europejskim w nowym okresie programowania, wszystko to z uwzględnieniem potrzeb osób o specjalnych wymaganiach edukacyjnych (np. osób niepełnosprawnych). Dokument przygotował zespół złożony ze specjalistów z zakresu: zarządzania, analizy strategicznej, badań i analiz, promocji, komunikacji i public relations oraz szkolnictwa zawodowego i rynku pracy, wyspecjalizowanych w przygotowaniu badań, analiz, programów i działań na rzecz edukacji i szkolnictwa.

Przedkładany Program stanowi strategię rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim na lata 2014-2020, z określeniem jego wizji, celów strategicznych oraz celów operacyjnych i działań. Należy podkreślić, że szczególny nacisk położony zostanie na trzy cele strategiczne:

1. Płynne i szybkie dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz gospodarki.
2. Unowocześnienie i podniesienie jakości przygotowania i realizacji procesu kształcenia zawodowego w szkołach dla młodzieży.
3. Informacja i promocja szkolnictwa zawodowego.



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wszystko to ma początek w roku, który Ministerstwo Edukacji Narodowej uznało za *Rok Szkoły Zawodowców*, kładąc szczególny nacisk na rozwój szkolnictwa zawodowego w Polsce, czyli potwierdzając słuszność przygotowanych przez Samorząd Województwa Śląskiego działań.

**Program opracowali:**

Kierownik zespołu Krzysztof Gutta, prezes EU – Consult Sp. z o.o.

Koordynator zespołu ekspertów i współautorka programu - dr Maria Buszman-Witańska,  
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

wraz z Zespołem



## 1. Projekt „Mam zawód – mam pracę w regionie”

### 1.1. Podstawowe informacje dotyczące projektu

Projekt systemowy „Mam zawód – mam pracę w regionie” realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Priorytetu IX, Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Realizatorami projektu są: Samorząd Województwa Śląskiego (Wydział Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego) w partnerstwie ze Śląskim Kuratorem Oświaty oraz z 15 powiatami i 15 miastami na prawach powiatu z terenu województwa śląskiego. Okres realizacji projektu to czas od 1 kwietnia 2011 r. do 28 lutego 2015 r. Budżet projektu wynosi ponad: 64 636 248 PLN (w tym ponad 56 mln stanowi dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego). Odbiorcami projektu są uczniowie zasadniczych szkół zawodowych i techników oraz szkoły i placówki prowadzące kształcenie zawodowe.

Określono cel główny projektu, jest to: **Zwiększenie atrakcyjności, jakości oraz prestiżu szkół/placówek kształcenia zawodowego w województwie śląskim.**

Cele szczegółowe:

- 1) wzrost świadomości i umiejętności uczniów w zakresie planowania własnej ścieżki rozwoju zawodowego,
- 2) podniesienie kompetencji uczniów poprzez udział w dodatkowych zajęciach pozalekcyjnych/pozaszkolnych, stażach/praktykach, kursach/kursach certyfikowanych,
- 3) podniesienie jakości praktycznej nauki zawodu poprzez wyposażenie pracowni i zakup materiałów dydaktycznych,
- 4) poprawa kontaktu uczeń/szkoła/ pracodawca,
- 5) poprawa wizerunku szkolnictwa zawodowego.

Wyznaczone cele były szerokie i trudne do osiągnięcia. Wyznaczono dla nich jednak mierniki, które zastosowano m. in. przy ewaluacji projektu. Wykazały one skuteczność projektu i pozwoliły na określenie rekomendacji niezbędnych przy tworzeniu Programu rozwoju szkolnictwa zawodowego, o czym szerzej poniżej.

### 1.2. Działania podjęte w projekcie

Z przyjętych celów, które były skorelowane z podstawowymi dokumentami strategicznymi województwa, przyjęto i określono po konsultacjach z interesariuszami, plan działań, który obejmował cztery rodzaje działań. Pierwszym było stworzenie dokumentów strategicznych, drugim - minimum dwa lata szkolne konkretnych działań w szkołach, trzecim – wyposażenie placówek kształcenia zawodowego, czwartym – akcja promocyjna i komunikacyjna. Podjęte zostały następujące działania:

#### 1) **Stworzenie Programów Rozwoju Zawodowego przez miasta i powiaty biorące udział w projekcie.**

Programy zawierały plany na okres wrzesień 2011 – sierpień 2013 oraz jako załączniki wprowadzane podczas realizacji projektu zmiany. Plany zawierały każdorazowo:



- szczegółowy opis placówek mających brać udział w projekcie,
  - analizę SWOT szkolnictwa zawodowego w powiecie,
  - założenia projektu w odniesieniu do powiatu,
  - planowane działania projektowe,
  - ramowy projekt działań na lata 2013-2016 (który, został uwzględniony w przygotowaniu założeń do działań planowanych w niniejszym programie na lata 2014-2020).
- 2) Przygotowanie założeń do Programu rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim na lata 2014 – 2020**
- 3) Doradztwo zawodowe**
- grupowe doradztwo zawodowe (uczestnicy projektu poznali zagadnienia dotyczące metod aktywnego poszukiwania pracy, przygotowania dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny), przygotowania do rozmowy kwalifikacyjnej, a także podstawy przedsiębiorczości. Uczniowie zapoznawali się również z tematyką rynku pracy oraz sytuacją kobiet i mężczyzn na rynku pracy),
  - indywidualne doradztwo zawodowe (indywidualne spotkania z doradcą zawodowym, podczas których analizie poddawane były umiejętności zawodowe, predyspozycje, zainteresowania ucznia, a także występujące deficyty w zakresie wiedzy i umiejętności. Efektem tych spotkań było wypracowanie przez ucznia własnej ścieżki kariery edukacyjnej i zawodowej w postaci Indywidualnego Planu Rozwoju Zawodowego).
- 4) Kursy/kursy certyfikowane poszerzające wiedzę i wzbogacające umiejętności uczniów** (m. in. prawa jazdy kat. B, spawania metodami MIG i MAG, uprawnień elektrycznych SEP, grafiki komputerowej, projektowania stron www, AutoCAD, obsługi programów finansowo-księgowych, obsługi kasy fiskalnej, operatora wózków widłowych, operatora obrabiarek sterowanych numerycznie CNC, carvingu, kursy językowe).
- 5) Kursy online, dostępne na platformie e-learningowej** (przygotowujące do matury, kursy wyrównujące dysproporcje edukacyjne oraz kursy dodatkowe, poszerzające wiedzę).
- 6) Zajęcia pozalekcyjne/pozaszkolne rozwijające kompetencje kluczowe** (m. in. języki obce, przedsiębiorczość, technologie informatyczne).
- 7) Zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze** (m. in. z matematyki, fizyki, chemii, przedmiotów zawodowych).
- 8) Staże i praktyki zawodowe u pracodawców.**
- 9) Wizyty studyjne u pracodawców** mające na celu poznanie specyfiki pracy w danym zawodzie.
- 10) Doposażenie szkół i placówek kształcenia zawodowego w materiały dydaktyczne i sprzęt**
- doposażenie 258 szkół uczestniczących w projekcie w nowoczesne materiały dydaktyczne – m.in. podręczniki, specjalistyczne oprogramowanie, programy multimedialne, filmy edukacyjne, kalkulatory, drobne narzędzia, przybory gastronomiczne itp.,
  - doposażenie 185 pracowni praktycznej nauki zawodu w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego, które prowadzą kształcenie na kierunkach zbieżnych z obszarami specjalizacji technologicznych określonymi w Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Śląskiego na lata 2003-2013, tj. w następujących branżach: technologie informacyjne i telekomunikacja, biologia i medycyna, górnictwo



i energetyka, ochrona środowiska, metalurgia, przemysł maszynowy i samochodowy, transport.

### 11) Promocja kształcenia zawodowego

- stworzenie i prowadzenie strony internetowej [www.e-zawodowcy.eu](http://www.e-zawodowcy.eu) oraz profilu *Z jak Zawodowcy* na portalu społecznościom Facebook,
- konferencje i spotkania promujące projekt,
- targi Pracy i Edukacji, w każdym subregionie województwa śląskiego,
- zorganizowanie imprezy promującej projekt i szkolnictwo zawodowe – Festiwal Zawodowców,
- kampania promocyjna w mediach, na którą złożyło się m.in.: 10 filmów promocyjnych oraz trzy wkładki informacyjno-promocyjne skierowane do gimnazjalistów, które ukazały się w *Gazecie Wyborczej* oraz *Dzienniku Zachodnim*, reklama projektu w prasie i w internecie, audycje radiowe promujące szkolnictwo zawodowe,
- materiały promocyjne,
- baza on –line pracodawców i absolwentów.

**12) Badania, ewaluacje i konsultacje społeczne w trakcie trwania projektu** – przed wdrożeniem projektu, w jego trakcie, a także na zakończenie konsultowano się z interesariuszami, a także ekspertami i liderami opinii publicznej, zarówno ilościowymi, jak i jakościowymi metodami badań. Wykorzystano całe spektrum możliwości: badania fokusowe, wywiady pogłębione, kwestionariusze ankietowe (wywiadu internetowego, telefonicznego oraz bezpośredniego), desk reserch, analizy studiów przypadków oraz konsultacje społeczne i konsultacje z ekspertami.

### 1.3. Efekty projektu – podsumowanie ilościowe

Postęp rzeczowy realizacji projektu w oparciu o kluczowe wskaźniki realizacji stan na 31 października 2014r.	
<b>Wsparcie dla uczniów:</b>	Ogółem do projektu przystąpiło <b>14 881</b> uczniów i uczennic, także uczniów niepełnosprawnych (co stanowi ok. 105% zakładanej wartości docelowej wskaźnika)
	Liczba uczniów, którzy zakończyli udział w zajęciach z doradztwa grupowego – <b>14 111</b> (ok. 124%)
	Liczba uczniów, którzy zakończyli udział w zajęciach z doradztwa indywidualnego – <b>12 384</b> (ok. 109 %)
	Liczba uczniów, którzy zakończyli udział w zajęciach wyrównawczych, pozalekcyjnych, pozaszkolnych – <b>2 625</b> (ok. 154%)
	Liczba uczniów, którzy zakończyli udział w kursach/kursach certyfikowanych – <b>8 175</b> (ok. 103%)
	Liczba uczniów, którzy zakończyli udział w stażach/ praktykach zawodowych – <b>3 883</b> (ok. 68%)
	Liczba uczniów, którzy wzięli udział w wizycie studyjnej u pracodawcy – <b>10 254</b> (ok. 90%)





	Liczba uczniów, którzy zakończyli udział w projekcie – <b>4 539</b> (ok. 40%)
<b>Wsparcie dla szkół:</b>	Liczba pracowni praktycznej nauki zawodu, które otrzymały wsparcie w postaci wyposażenia – <b>177</b> (ok. 96%)
	Liczba szkół/placówek kształcenia zawodowego, które otrzymały wsparcie w postaci materiałów dydaktycznych – <b>215</b> (ok. 83%)

#### 1.4. Ewaluacja i rekomendacje dotyczące projektu

W związku z dużą skalą i ambitnymi celami projektu systemowego *Mam zawód – mam pracę w regionie* w jego ramach przewidziano m.in. przeprowadzenie końcowego badania ewaluacyjnego działań projektowych. Badanie ewaluacyjne projektu zostało zrealizowane przez Grupę Gumułka – Euroedukacja Sp. z o.o. w Katowicach – wyniki ewaluacji zostały przedstawione w raporcie pn. *Badanie ewaluacyjne działań podjętych w ramach projektu systemowego „Mam zawód – mam pracę w regionie”* (Raport Końcowy. Katowice, wrzesień 2014 r.) Głównym celem badania była ocena projektu *Mam zawód – mam pracę w regionie* pod kątem skuteczności, trafności, użyteczności, efektywności oraz trwałości realizowanych w ramach projektu działań. Sformułowano także rekomendacje, dotyczące dalszych działań na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim.

Na podstawie wykorzystanych metod zbierania danych (ilościowych i jakościowych) uzyskano następujące wyniki:

- założenia projektu *Mam zawód – mam pracę w regionie* opracowano w oparciu o pogłębioną analizę sytuacji szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim oraz w drodze konsultacji prowadzonych w 36 miastach/ powiatach (będących organami prowadzącymi dla szkół zawodowych) oraz z Kuratorium Oświaty w Katowicach w 2010 roku. **W opinii dyrektorów szkół biorących udział w projekcie (90,06% ankietowanych) oraz uczestników panelu ekspertów cele projektu zostały dopasowane do potrzeb szkolnictwa zawodowego w regionie.** Respondenci ci (w tym 82,81% ankietowanych dyrektorów szkół) uważają, iż zaplanowane w projekcie działania zostały dopasowane do potrzeb szkolnictwa zawodowego w regionie,
- cele projektu zostały zrealizowane w następującym zakresie:
  - **nastąpił wzrost świadomości i umiejętności uczniów objętych wsparciem w zakresie planowania własnej ścieżki rozwoju zawodowego** (w opinii 62,11% uczestników projektu oraz w opinii 79,5% dyrektorów szkół),
  - **podniesiono kompetencje zawodowe i dotyczące rynku pracy uczniów poprzez udział w dedykowanych im formach wsparcia** (w opinii około 60% uczniów oraz w opinii ok. 90% dyrektorów szkół),
  - **podniesiono jakość praktycznej nauki zawodu poprzez wyposażenie pracowni i zakup materiałów dydaktycznych** (w opinii 97% badanych dyrektorów szkół),
  - **Nastąpiła poprawa kontaktu uczeń – szkoła – pracodawca**, natomiast stworzona w tym celu *Baza pracodawców i absolwentów* nie stanowiła skutecznego narzędzia,
- współpraca pomiędzy szkołami a pracodawcami przebiega pomyślnie. Z reguły stroną inicjującą kontakt zarówno w zakresie działań projektowych jak i innych jest szkoła. Współpraca na linii szkoła – pracodawca zostanie utrzymana w opinii 100% dyrektorów



- oraz 86,66% pracodawców. Nie nawiązano jednak wielu nowych kontaktów z pracodawcami, pogłębiano i poszerzano raczej już istniejące relacje,
- **uczniowie, którzy odbywali praktykę/staż zawodowy są zainteresowani utrzymaniem kontaktu z pracodawcą,**
  - **w opinii dyrektorów szkół oraz nauczycieli realizacja projektu przyczyniła się do poprawy wizerunku szkolnictwa zawodowego w regionie.** Istotnym czynnikiem kreującym wizerunek szkolnictwa jest zaplecze edukacyjne placówek. Kluczowym aspektem jest jednak, pokutujące w świadomości społeczeństwa przeświadczenie, że szkolnictwo zawodowe jest „gorsze” i mało prestiżowe,
  - **uczniowie szkół zawodowych zdecydowali się na udział w projekcie przede wszystkim ze względu na możliwość odbycia bezpłatnych kursów oraz zdobycia doświadczenia zawodowego i praktycznych umiejętności.** Spośród ankietowanych uczestników projektu, 89,23% wskazało formy wsparcia, które były zgodne z ich oczekiwaniami,
  - uczniowie o projekcie dowiadywali się w szkole, przede wszystkim od nauczycieli (91,25% wskazań), a na drugim miejscu od swoich koleżanek/kolegów (23,47% wskazań),
  - zgodnie z założeniami projektu, dzięki udziałowi w doradztwie zawodowym, **uczniowie zdobywali i poszerzali swoją wiedzę dotyczącą poruszania się po rynku pracy, ale co równie ważne, zdobywali dodatkową wiedzę dotyczącą własnej osoby** (m.in. rozpoznawali własne możliwości i predyspozycje zawodowe), dzięki czemu wzrastała ich świadomość oraz pewność siebie,
  - **uczestnicy, za najbardziej użyteczną formę wsparcia, uznali kursy w tym kursy certyfikowane** (89,85% wskazań),
  - **praktyki były bardziej przydatne dla uczniów technikum niż zasadniczych szkół zawodowych,**
  - działania najczęściej wskazywane przez dyrektorów szkół jako te, które będą kontynuowane po zakończeniu realizacji projektu to zajęcia wyrównawcze, zajęcia dodatkowe, praktyki/staże zawodowe oraz wizyty studyjne u pracodawców. Kontynuacja form wsparcia jest determinowana środkami finansowymi, które niejednokrotnie w placówkach oświatowych są niewystarczające,
  - **pracodawcy postrzegają kompetencje miękkie i twarde absolwentów szkół zawodowych jako równie ważne** (opinia 83,34% pracodawców). **Do najistotniejszych kompetencji miękkich należą: komunikatywność, współpraca w grupie oraz kreatywność. Do najistotniejszych kompetencji twardych należą: umiejętności praktyczne, wykształcenie kierunkowe dla zawodu, wiedza merytoryczna – specjalistyczna oraz znajomość języków obcych.**

W oparciu o wnioski z **badania sformułowano zalecenia mające charakter rekomendacji, które będą mogły zostać wykorzystane w realizacji podobnych projektów w przyszłości.** Najważniejsze z nich to:

- zaleca się wprowadzić formy wsparcia dedykowane nauczycielom praktycznej nauki zawodu, które należy zaprojektować w oparciu o rzetelne informacje dotyczące rzeczywistych potrzeb nt. zakresu merytorycznego (tematyka, branże) oraz skali zainteresowania grup docelowych,
- rekomenduje się promowanie wśród potencjalnych uczniów kierunków, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy (w tym przede wszystkim zawodów niszowych) w



połączeniu z działaniami na rzecz kształtowania pozytywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego, jak również kontynuacją doposażania szkół/placówek,

- zaleca się przeprowadzić kampanię informacyjną – kierowaną do pracodawców – która zachęci pracodawców do przyjmowania uczniów na staże/praktyki, wizyty studyjne oraz wpłynie na świadomość pracodawców w zakresie korzyści płynących z oferowania ww. form uczniom szkół zawodowych,
- należy stworzyć instrumenty wspierania, funduszy i zachęt dla pracodawców oraz ich pracowników, którzy jako praktycy mogliby wspomóc szkoły – przy opracowywaniu programów, szkoleniu kadry nauczycielskiej czy też prowadzeniu zajęć z uczniami /wynagrodzenie dla opiekunów/,
- rekomenduje się kontynuację działań na rzecz doposażania szkół/placówek w niezbędną bazę dydaktyczną (sprzęt i materiały dydaktyczne) zgodnie z wymogami technologicznymi rynku pracy,
- w projektach, które kierują swoje wsparcie do młodzieży szkół ponadgimnazjalnych należy wykorzystywać doradztwo zawodowe zarówno w formule doradztwa grupowego oraz doradztwa indywidualnego. Liczba godzin doradztwa zawodowego nie powinna wynosić więcej niż 10h, natomiast liczba godzin doradztwa indywidualnego powinna zależeć od potrzeb poszczególnych uczniów. Zajęcia z grupowego doradztwa zawodowego powinny być realizowane w formie warsztatów. Skuteczność doradztwa zawodowego jest również uzależniona od kompetencji i doświadczenia doradców zawodowych,
- z uwagi na kluczowy moment wyboru dalszej ścieżki kształcenia/zawodu, większy akcent powinien być postawiony na doradztwo zawodowe organizowane w szkołach gimnazjalnych (na tym etapie powinno być ono obowiązkowe). **Niezbędne jest więc doradztwo zawodowe z uwzględnieniem wskazania kompetencji zawodowych młodzieży – najpóźniej od gimnazjum,**
- praktyki zawodowe realizowane w ramach przyszłych projektów, powinny być skierowane w pierwszej kolejności do uczniów techników z uwagi na niewystarczający poziom posiadanych przez nich umiejętności praktycznych. Należy wprowadzić działania zachęcające uczniów do brania udziału w praktykach (wynagrodzenie za praktykę),
- podczas realizacji podobnych projektów, niezależnie od rodzaju szkoły (ZSZ czy technikum), należy umożliwiać jak najszerszej grupie uczniów udział w kursach, w tym kursach certyfikowanych, które zwiększają atrakcyjność i konkurencyjność uczniów i absolwentów na rynku pracy,
- w realizację działań projektowych należy angażować nauczycieli, którzy są najlepszym źródłem kontaktu z uczniem i w największy sposób mogą wpłynąć na jego zaangażowanie w uczestnictwo w projekcie. Udział nauczycieli w projekcie powinien być przewidziany na etapie opracowania budżetu projektu w perspektywie wynagrodzeń za prowadzone działania,
- szeroka akcja promocyjno-informacyjna, która będzie efektywna i skuteczna, w dotarciu do grupy docelowej, dobry dobór przekazów i kanałów – głównie uczniowie gimnazjów – nacisk na perspektywy zatrudnienia po ukończeniu szkoły.



## 1.5. Plany i strategie powiatów województwa śląskiego

W oparciu o materiały strategiczne, jakie zostały stworzone w poszczególnych powiatach na potrzeby projektu *Mam zawód – mam pracę w regionie* oraz materiały przekazane przez powiaty, biorące udział w projekcie. Konieczne jest wskazanie, jakie działania owe powiaty uważają za ważne w zakresie rozwoju szkolnictwa zawodowego. Takie podsumowanie jest niezbędne, ze względu na to, że warunkiem skuteczności i efektywności podjętych na podstawie ww. dokumentów działań jest ich spójność. Jest ona także warunkiem osiągnięcia efektu synergii. Ważny jest także fakt, że większość powiatów, poza miastami Rybnikiem oraz Tychami, nie posiada dokumentów strategicznych, dotyczących rozwoju szkolnictwa zawodowego. Inne miasta i powiaty kwestie szkolnictwa, w tym także zawodowego zawierają często w strategii rozwoju danej Jednostki Samorządu Terytorialnego (JST), przy czym znajdujące się tam zapisy są na wysokim poziomie ogólności i zdarza się, że nie zawierają wytycznych, dotyczących szkolnictwa zawodowego. Tym bardziej należy podkreślić dobre efekty projektu *Mam pracę – mam zawód w regionie*, który założył także stworzenie ramowego programu rozwoju szkolnictwa zawodowego w ramach przygotowywanych przez miasta i powiaty biorące udział w projekcie, planów na okres realizacji projektu-

Propozycje działań zaplanowane przez JST układają się w trzy główne obszary, czyli:

- dostosowanie oferty do potrzeb rynku pracy,
- podniesienie jakości, atrakcyjności i unowocześnienie procesu kształcenia w szkołach zawodowych,
- promocja tego rodzaju szkolnictwa.

Poza ogólnymi propozycjami działań w Programach Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego w miastach/powiatach objętych projektem znalazło się również wiele interesujących i bardziej skonkretyzowanych inicjatyw, które przytoczono poniżej.

### 1. Dostosowanie oferty do potrzeb rynku pracy

- wyznaczanie kierunków kształcenia priorytetowych przez powiaty (np. w Jaworznie przyjęcie jako priorytetowych trzech kierunków kształcenia – górnictwo, budownictwo i usługi, rozwijanie ich przy proporcjonalnym zachowaniu kształcenia w innych zawodach),
- wzbogacenie i wspieranie oferty szkół zawodowych o takie kierunki, które skorelowane są z obszarami rozwoju powiatu czy miasta (np. Bielsko-Biała wymienia sferę usług i turystyki),
- modyfikowanie programów nauczania, możliwość opiniowania treści nauczanych w szkołach przez pracodawców,
- doksztalcanie się w zakresie technologii komunikacyjno-informacyjnych, języków obcych i innych obszarach wskazanych jako kluczowe przez pracodawców,
- realizację certyfikowanych kursów zawodowych i kursów zawodowych oraz szkoleń poszerzających kwalifikacje i umiejętności uczniów w zakresie obszaru w jakim kształci się uczeń oraz spoza tego obszaru,
- otwieranie oddziałów klasowych dwuzawodowych i wielozawodowych,
- korzystanie z analiz rynku pracy przy przygotowaniu oferty szkół, ale także przekazywanie takich informacji uczniom podczas spotkań tematycznych lub lekcji,



- organizacja wizyt studyjnych, praktyk i staży u pracodawców,
- doradztwo zawodowe – indywidualne i grupowe,
- współpraca z pracodawcami oraz organizacjami pracodawców czy przedsiębiorców np. Cechem Rzemiosł, Specjalnymi Strefami Ekonomicznymi, pogłębianie i poszerzanie obecnej współpracy i nawiązywanie nowych kontaktów,
- współpraca z samorządem lokalnym i regionalnym,
- współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy,
- współpraca z innymi szkołami (np. w Rybniku czy Częstochowie promocja dobrych praktyk, współdziałania, wymiana wiedzy),
- stałe monitorowanie regionalnego rynku pracy (w tym listy zawodów nadwyżkowych i deficytowych) i modyfikowanie oraz profilowanie oferty szkół zawodowych,
- wykorzystywanie narzędzi elektronicznych dla promocji i komunikacji rynku pracy i szkół zawodowych (np. strony internetowej dostępnej dla pracodawców, promującej absolwentów),
- stworzenie programu kształcenia ustawicznego dla dorosłych – przygotowanie i realizowanie oferty kształcenia i dokształcania dla podnoszenia i zmiany kwalifikacji zawodowych dla dorosłych,
- otwieranie klas patronackich, klas zamawianych oraz klas u pracodawcy – kształcenie specjalistów pod potrzeby rynku pracy,
- rozwój szkolnych biur kariery,
- optymalizacja sieci szkół i kierunków kształcenia w nich na szczeblu ponadpowiatowym i wojewódzkim,
- kształtowanie postaw przedsiębiorczych i ukierunkowanych na uczenie się przez całe życie, ludzi proaktywnych zawodowo, potrafiących dostosować się do ciągłych zmian rynku pracy i wzrastających wymagań pracodawców oraz konieczności podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowywania się,
- zapobieganie wykluczeniu zawodowemu i porzucaniu szkoły,
- zwrócenie szczególnej uwagi na poradnictwo zawodowe oraz przygotowanie, we współpracy m.in. z pracodawcami form wsparcia przygotowujących do wejścia na rynek pracy osób o szczególnych potrzebach edukacyjnych, osób z dysfunkcjami i osób niepełnosprawnych, a także osób ze środowisk i grup społecznych zagrożonych wykluczeniem.

## **2. Unowocześnienie procesu realizacji kształcenia zawodowego**

- wspieranie rozbudowy i modernizacji infrastruktury edukacyjnej (pracowni kształcenia zawodowego oraz wyposażenia w sprzęt i pomoce dydaktyczne także wykorzystywany przy nauce przedmiotów ogólnych)
- rozwój współpracy międzynarodowej szkół, także w zakresie projektów Comenius oraz Leonardo da Vinci oraz współpracę w ramach miast partnerskich, regionów gospodarczo do siebie podobnych,
- doskonalenie kadry nauczycielskiej – motywowanie, dofinansowanie i finansowanie uczestnictwa pracowników dydaktycznych szkół w kursach, szkoleniach, studiach podyplomowych, wymianach międzynarodowych m.in. w zakresie nowoczesnych metod nauczania, technologii informatycznych, prowadzenia szkoleń czy coachingu, doradztwa zawodowego,
- wspomaganie nauczycieli kształcenia zawodowego w podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, warunkujących wysoki poziom kształcenia praktycznego przez



pracodawców, stowarzyszenia pracodawców i organizacje działające na rzecz edukacji,

- pozyskiwanie nowych nauczycieli, specjalistów, uczących przedmiotów zawodowych w szkole – teoretycznej i praktycznej nauki zawodu,
- wyposażenie szkół w nowoczesne oprogramowanie komputerowe wykorzystywane w zawodach, których uczą szkoły,
- podniesienie poziomu wskaźników, które mierzą jakość i efektywność nauczania w szkołach zawodowych, czyli np.: edukacyjnej wartości dodanej, wyników egzaminów maturalnych i zawodowych, wdrażanie działań naprawczych na podstawie uzyskiwanych danych,
- przeprowadzanie testów sprawdzających poziom wiedzy i umiejętności, próbnych egzaminów zawodowych i maturalnych oraz monitoring innych wybranych wskaźników poziomu nauki,
- organizacja dodatkowych zajęć rozwijających i wyrównawczych w zakresie przedmiotów podstawowych oraz zawodowych,
- organizacja zajęć dodatkowych oraz wprowadzanie treści na lekcje, z zakresu umiejętności miękkich i np. technik uczenia się,
- podniesienie poziomu praktyk zawodowych i kształcenia praktycznego poprzez wypracowanie (we współpracy szkół z pracodawcami) standardów praktyk w poszczególnych zawodach,
- utworzenie oraz rozwój działalności Centrum Kształcenia Ustawicznego, jako jednego z elementów zintegrowanego kształcenia zawodowego w mieście (szkolnego i pozaszkolnego) lub rozwijanie pracowni kształcenia zawodowego w poszczególnych szkołach zawodowych (w zależności od powiatu lub miasta),
- przygotowywanie młodzieży do udziału w konkursach, zawodach, olimpiadach przedmiotowych,
- poszerzenie oferty zajęć pozalekcyjnych np. kół zainteresowań,
- tworzenie możliwości uczenia się uczniom niepełnosprawnym i z dysfunkcjami oraz ze środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym (np. z rodzin mniej zamożnych),
- wyrównanie szans edukacyjnych młodzieży wiejskiej, przez stworzenie możliwości kształcenia na wysokim poziomie w regionie o charakterze rolniczym,
- łamanie stereotypów funkcjonowania na rynku pracy zawodów typowo męskich i typowo żeńskich (np. powiat kłobucki),
- doposażenie biblioteki szkolnej (zakup podręczników i literatury uzupełniającej dla uczniów, czasopism branżowych w zakresie prowadzonego kształcenia),
- wyróżnianie nauczycieli stosujących nowatorskie metody nauczania oraz osiągających sukcesy dydaktyczne i wychowawcze,
- rozwijanie współpracy ze szkołami wyższymi (wykłady pracowników naukowych, współpraca przy wspólnych projektach, współpraca przy programach nauczania (np. powiat gliwicki i zabrzański).

### **3. Promocja szkolnictwa zawodowego**

- promocja szkolnictwa zawodowego (np. udział szkół w targach, organizacja drzwi otwartych, orientacja zawodowa i doradztwo w gimnazjach, konkursy dla gimnazjalistów, promocja osiągnięć szkół zawodowych w mediach),
- upowszechnianie idei partnerstwa w zakresie szkolnego doradztwa zawodowego (współpraca m.in. z rodzicami, biurami karier, pracodawcami) np. Bielsko-Biała,



- pokazywanie tradycji szkolnictwa zawodowego,
- kształtowanie i promocja pozytywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego wśród uczniów klas gimnazjalnych i ich rodziców,
- podniesienie prestiżu szkoły wśród pracodawców i w szerszym środowisku społecznym,
- popularyzacja wiedzy wśród uczniów na temat poszczególnych zawodów oraz możliwości zdobycia konkretnego zawodu, praktycznej informacji o zawodach w regionie (lokalizacje przedsiębiorstw, zatrudnianie specjalistów w danym zawodzie, liczba ofert pracy, szanse zatrudnienia itp.),
- zwiększenie zainteresowania pracodawców zatrudnianiem wykwalifikowanych absolwentów szkół zawodowych i technikum oraz współpracy ze szkołami zawodowymi.

#### **4. Inne proponowane działania**

- wspieranie instytucji uczenia się przez całe życie
- rozszerzenie współpracy szkół z lokalnymi partnerami w sferze przedsiębiorczości i biznesu, akademickiej i badawczo-rozwojowej oraz instytucjami społeczeństwa obywatelskiego,
- utrzymanie parytetu – szkoły zawodowe i technika minimum 50 % oddziałów (np. Bielska-Biała),
- badanie predyspozycji zawodowych na etapie kształcenia gimnazjalnego, dla zwiększenia świadomości wyboru kierunku kształcenia,
- opracowanie i wdrożenie nowych zasad planowania i zatwierdzania nowych zawodów, w których kształcą szkoły zawodowe,
- rozwijanie systemu opieki i profesjonalnej pracy z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych lub z dysfunkcjami (w ramach szkół zawodowych i specjalnych szkół zawodowych),
- zapewnienie ciągłości w sferze poradnictwa zawodowego od szkoły podstawowej do ponadgimnazjalnej i promowanie takich działań,
- przygotowanie i wdrożenie programu stypendialnego dla uczniów szkół zawodowych kształcących w zawodach deficytowych z wykorzystaniem środków unijnych.

Zaproponowane przez miasta i powiaty propozycje działań zostały szczegółowo przeanalizowane, uogólnione a także podzielone na obszary tematyczne, co zostało zaprezentowane powyżej. Propozycje działań przygotowane przez JST zostały uwzględnione w propozycjach celów strategicznych, operacyjnych a także działań do nich przyporządkowanych, co zostało opisane w dalszej części Programu.



## 2. Diagnoza strategiczna

Diagnoza strategiczna przygotowywana na potrzeby *Programu rozwoju szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego na lata 2014 – 2020* została przygotowana zgodnie z Raportem metodologicznym przygotowanym przed rozpoczęciem prac nad dokumentem. Dla zobrazowania aktualnego stanu szkolnictwa zawodowego zastosowano metodę analizy SWOT, podpartą metodami Analizy Otoczenia PEST oraz Analizy Kluczowych Czynników Sukcesu.

### 2.1 Metodologia narzędzi badawczych wykorzystanych do przygotowania Programu

Poniższy opis stanowi podsumowanie narzędzi badawczych wykorzystanych do przygotowania Programu.

Przeprowadzone badania i analizy miały przybliżyć następujące problemy badawcze:

- ocena oferty szkolnictwa zawodowego z punktu widzenia potrzeb śląskiego rynku pracy,
- ocena zgodności wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych absolwentów szkolnictwa zawodowego z oczekiwaniami rynku pracy wraz z podejmowanymi przez szkoły środkami zaradczymi i ich skutecznością,
- współpraca szkolnictwa zawodowego i pracodawców w kształtowaniu podaży pracy,
- współpraca szkolnictwa zawodowego z instytucjami rynku pracy,
- zmiany na śląskim rynku pracy a pożądane kierunki rozwoju szkolnictwa zawodowego.

#### 2.1.1. Badania jakościowe i ilościowe

W trakcie prowadzenia badań wykorzystano następujące metody ilościowe i jakościowe:

##### 1. Badanie fokusowe

Badanie fokusowe (FGI – z ang. focus group interview) to ustrukturalizowana i moderowana dyskusja kilku osób, zogniskowana na wybranym zagadnieniu. Prowadzona jest według scenariusza, który określa konkretny cel rozmowy i wytyczne dla moderatora o tym, jak prowadzić dyskusję. Do badania fokusowego zostali zaproszeni, ze względu na dorobek naukowy oraz doświadczenie zawodowe dotyczące szkolnictwa zawodowego, następujący eksperci:

- przedstawiciel Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach – prof. UE dr hab. Aldona Frączkiewicz-Wronka,
- przedstawiciel Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach – dr Rafał Muster,
- przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach – Grzegorz Sikorski – Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach,
- przedstawiciel Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Katowicach – Halina Kasznia – Wiceprezes Zarządu Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Katowicach i Ryszard Nancki,





- przedstawiciel Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej S.A w Katowicach – Wojciech Rusek,
- przedstawiciel Kuratorium Oświaty w Katowicach – Wicekurator, Dariusz Wilczak.

Badanie fokusowe zostało przeprowadzone w dniu 6 listopada 2014 w siedzibie Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Moderatorem dyskusji był Wojciech Onyśków (EU-Consult Sp. z o.o.). Zebrane dane zostały poddane analizie i interpretacji eksperckiej, która została przeprowadzona przez członków zespołu badawczego. Wnioski z analizy i interpretacji posłużyły do przygotowania kluczowych elementów Programu.

## 2. Badanie ankietowe PAPI

Badanie bezpośrednie z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety (PAPI – z ang. Paper & Pen Personal Interview) jest najbardziej popularną techniką zbierania danych wśród metod ilościowych. Polega na zbieraniu informacji przy pomocy standaryzowanego kwestionariusza ankiety. Pytania zawarte w kwestionariuszu są opracowane na podstawie problemów badawczych. Badanie ankietowe charakteryzuje się dużym wskaźnikiem responsu, niskimi kosztami przeprowadzenia i dużą szybkością analizowania danych.

Przyjęto próbę 60 respondentów, a zebrane dane zostały poddane analizie statystycznej oraz analizie i interpretacji eksperckiej, które zostały przeprowadzone przez członków zespołu badawczego. Wnioski z analizy i interpretacji posłużyły do przygotowania kluczowych elementów Programu.

## 3. Badanie ankietowe CAWI

Ankieta CAWI (CAWI - z ang. Computer-Assisted Web Interview) polega na umieszczeniu kwestionariusza na stronie internetowej tak, aby był dostępny z poziomu przeglądarki internetowej. Uczestnicy badania otrzymują drogą mailową zaproszenie do udziału w badaniu. W zaproszeniu znajduje się specjalnie wygenerowany link do ankiety. Respondent wypełnia ankietę z poziomu strony www, co zapewnia mu pełną anonimowość.

W ramach prowadzonych badań założono następującą liczbę osób wypełniającą ankietę CAWI: 450 respondentów (przedstawiciele szkół zawodowych, przedstawiciele instytucji rynku pracy, pozostałych interesariuszy). Zebrane dane zostały poddane analizie statystycznej oraz analizie i interpretacji eksperckiej, przeprowadzonych przez członków zespołu badawczego. Wnioski z analizy i interpretacji posłużyły do przygotowania kluczowych elementów Programu.

### 2.1.2. Wyniki badań ewaluacyjnych działań przeprowadzonych w projekcie *Mam zawód – mam pracę w regionie*

W związku z dużą skalą i założonymi celami projektu systemowego *Mam zawód – mam pracę w regionie* w jego ramach przewidziano m.in. przeprowadzenie badania ewaluacyjnego



działań projektowych. Głównym celem badania była ocena projektu *Mam zawód – mam pracę w regionie* pod kątem skuteczności, trafności, użyteczności, efektywności oraz trwałości realizowanych w ramach projektu działań. W badaniu ewaluacyjnym, które dotyczyło okresu od 1 kwietnia 2011 r. do 3 czerwca 2014 r., wykorzystano metody jakościowe i ilościowe wraz z zastosowaniem triangulacji badawczej na poziomie źródeł i technik pozyskiwania danych:

- analizę danych zastanych (desk research),
- indywidualne wywiady pogłębione (IDI) - 39 wywiadów z przedstawicielami Lidera projektu, Kuratorium Oświaty w Katowicach, Partnerów projektu oraz dyrektorami szkół, pracodawcami i nauczycielami praktycznej nauki zawodu,
- wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) – 88 wywiadów z dyrektorami szkół objętych projektem oraz 30 wywiadów z pracodawcami, którzy podjęli współpracę ze szkołami,
- ankietę internetową wspomaganą komputerowo (CAWI) – 1 235 ankiet z uczestnikami projektu,
- wywiady grupowe (FGI) – 4 wywiady w poszczególnych subregionach województwa śląskiego,
- studia przypadku (case study) – 8 analiz przypadków uczestników projektu,
- panel ekspertów – 1 panel na zakończenie badania ewaluacyjnego.

Działania w projekcie oraz sam projekt ogólnie zostały bardzo dobrze ocenione, a na podstawie wniosków z badań zostały sformułowane rekomendacje do dalszych działań mających na celu rozwój szkolnictwa zawodowego. Wszystkie rekomendacje zostały wzięte pod uwagę przy formułowaniu celów strategicznych i operacyjnych oraz działań w Programie.

### **2.1.3. Analiza danych zastanych**

Analiza statystyczna i ekspercka danych zastanych, pochodzących z najważniejszych dokumentów i danych statystycznych, dotyczących szkolnictwa zawodowego, została wykorzystana do przeprowadzenia *Analizy Otoczenia PEST* (z ang. Political, Economic, Social, Technological) w celu przeanalizowania otoczenia prawno-politycznego, ekonomicznego, społecznego i technologicznego szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim. Także na tej podstawie określono szanse i zagrożenia płynące z otoczenia bliskiego i dalszego szkolnictwa zawodowego. Analiza Otoczenia PEST jest jedną z metod analizy otoczenia organizacji, opartą na określeniu podstawowych sfer otoczenia, a więc tych obszarów, które mogą mieć kluczowy wpływ na funkcjonowanie organizacji i jej rozwój.

W ramach analizy danych (desk research) zastanych zostały przeanalizowane następujące dokumenty:

- Ustawa z dnia 7 września 1991r. o systemie oświaty (Dz.U. z 2004r. nr 256 poz. 2572 z późn. zm.),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 czerwca 2007r. w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy (Dz. U. z 2007r. nr 83 poz. 562),



- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 grudnia 2009r. w sprawie przypadków, w których do publicznej lub niepublicznej szkoły dla dorosłych można przyjąć osobę, która ukończyła 16 albo 15 lat,
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 sierpnia 2010 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych (Dz. U. z 2010r. nr 156 poz. 1046),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012r. poz. 7),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012r. w sprawie egzaminów eksternistycznych (Dz. U. z 2012r. poz. 188),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2012r. poz. 186),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2012r. poz. 184),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012r. w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz. U. z 2012r. poz. 204),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 lutego 2012r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych (Dz. U. z 2012r. poz. 262),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 czerwca 2012r. w sprawie dopuszczania do użytku w szkole programów wychowania przedszkolnego i programów nauczania oraz dopuszczania do użytku szkolnego podręczników (Dz. U. z 2012r. poz. 752),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 lipca 2012r. w sprawie przypadków, w jakich do publicznej lub niepublicznej szkoły dla dorosłych można przyjąć osobę, która ukończyła 16 albo 15 lat, oraz przypadków, w jakich osoba, która ukończyła gimnazjum, może spełniać obowiązek nauki przez uczęszczanie na kwalifikacyjny kurs zawodowy (Dz. U. z 2012r. poz. 857),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2012r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ramowego programu szkolenia kandydatów na egzaminatorów, sposobu prowadzenia ewidencji egzaminatorów oraz trybu wpisywania i skreślenia egzaminatorów z ewidencji (Dz. U. z 2012r. poz. 945),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 października 2012 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2012r. poz. 1152),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 25 kwietnia 2013r. zmieniające rozporządzenie w sprawie warunków i sposobu oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy oraz przeprowadzania sprawdzianów i egzaminów w szkołach publicznych (Dz. U. z 2013r. poz. 520),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 lutego 2014r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ramowych planów nauczania w szkołach publicznych (Dz. U. z 2014r. poz. 251),



- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 2 lipca 2014r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa artystycznego w publicznych szkołach artystycznych (Dz. U. z 2014r. poz. 1039),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 8 lipca 2014r. w sprawie dopuszczania do użytku szkolnego podręczników (Dz. U. z 2014r. poz. 909),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 8 sierpnia 2014r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2014r. poz. 1140),
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (tj. Dz. U. z 2014r. poz. 232),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2010r. nr 244, poz. 1626),
- Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski 2013 (Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Gdańsk 2013),
- Krajowy plan działań na rzecz zatrudnienia na lata 2012 – 2014 (Rada Ministrów, Warszawa 2012),
- Programowanie perspektywy finansowej 2014 - 2020 Zintegrowane Inwestycje Terytorialne. Materiał Problemowy,
- Programowanie perspektywy finansowej na lata 2014 – 2020. Umowa Partnerstwa (Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, 21 maja 2014),
- Projekt Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014 – 2020 (Zarząd Województwa Śląskiego, Katowice, kwiecień 2014),
- Reforma szkolnictwa zawodowego (prezentacja, Ministerstwo Edukacji Narodowej, 24 października 2011),
- Regionalne Inwestycje Terytorialne w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014 – 2020 (prezentacja, Wydział Rozwoju Regionalnego, Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego),
- Rola wykształcenia i zmiany w jej społecznym postrzeganiu w latach 1993 – 2009 (Centrum Badania Opinii Społecznej, Warszawa, grudzień 2009),
- Skala migracji na Śląsku – Badanie mieszkańców woj. śląskiego w wieku produkcyjnym (Otawa Group, Warszawa 2010),
- Strategia rozwoju kraju 2020 (Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, wrzesień 2012),
- Strategia rozwoju województwa śląskiego „Śląskie 2020” (Województwo Śląskie, Katowice, luty 2010),
- Strategia rozwoju województwa śląskiego „Śląskie 2020+” (Województwo Śląskie, Katowice, lipiec 2013),
- Środki EFRR w RPO WSL 2014 – 2020 dedykowane obszarom miejskim, ze szczególnym uwzględnieniem Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych (prezentacja, Wydział Rozwoju Regionalnego, Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Katowice, 14 marca 2013),
- Wsparcie finansowe dla małych i średnich przedsiębiorstw ze środków krajowych i Unii Europejskiej (Kancelaria Senatu, Biuro Analiz i Dokumentacji, Warszawa, 16 maja 2012)



- Wykształcenie jako czynnik włączania i wyłączenia społecznego (dr hab. Hanna Solarczyk-Szwec, Toruń, 7.02.2010),
- Wytyczne dla Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych w ramach regionalnego programu operacyjnego województwa śląskiego na lata 2014 – 2020 (prezentacja, Wydział Rozwoju Regionalnego, Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Katowice, 10 maja 2013),
- Zasady realizacji Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych w Polsce (Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, lipiec 2013),
- Zasady uwzględniania wymiaru terytorialnego – ZIT (Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, Katowice, czerwiec 2013).

W ramach analizy danych zastanych zostały przeanalizowane dane statystyczne pochodzące z następujących źródeł:

- Bank Danych Lokalnych, Główny Urząd Statystyczny,
- Baza Demografia, Główny Urząd Statystyczny Rocznik Statystyczny województwa śląskiego, Urząd Statystyczny w Katowicach,
- Budżety jednostek samorządu terytorialnego w województwie śląskim, Urząd Statystyczny w Katowicach,
- Bazy danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej,
- Bazy danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach oraz powiatowych urzędów pracy,
- System Informacji Oświatowej, Ministerstwo Edukacji Narodowej,
- Edukacja w województwie śląskim, Urząd Statystyczny w Katowicach.

#### **2.1.4. Analiza przypadków (dobrych praktyk)**

Analiza przypadków (dobrych praktyk) miała na celu przybliżenie projektów realizowanych w Polsce oraz w Europie, które mogą posłużyć za wzorzec dla tworzenia *Programu rozwoju szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego*. Analizie poddano także dwa systemy krajowe, niemiecki i angielski. Wynikiem przeprowadzonych analiz dobrych praktyk w niżej wymienionych projektach są propozycje najciekawszych działań włączone do *Programu rozwoju szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego*.

Polskie dobre praktyki, które zostały przeanalizowane i opisane:

- Projekty systemowe *Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku* oraz *Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku II*, realizowane przez Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego oraz Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu,
- Projekt systemowy *Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce*, realizowany przez Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego,
- Projekt systemowy *Pomorskie – dobry kurs na edukację. Szkolnictwo zawodowe w regionie a wyzwania rynku pracy*, realizowany przez Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego.



Europejskie dobre praktyki, które zostały przeanalizowane i opisane:

1. Analiza systemu kształcenia zawodowego w Niemczech
2. Analiza systemu kształcenia zawodowego w Anglii.
3. Projekt *Improvement of the vocational education according to the needs of labour market*, realizowany przez Kurzeme Planning Region na obszarze Łotwy i Litwy.
4. Projekt *Vocational education and training for the labour market* (Odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce) realizowany na obszarze Słowacji przez Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), State Secretariat for Economic Affairs (SECO) we współpracy ze Štátny inštitút odborného vzdelávania (SIOV).

### 2.1.5. Analiza Kluczowych Czynników Sukcesu oraz analiza SWOT

Analiza statystyczna danych ilościowych oraz analiza i interpretacja ekspercka wyników badań jakościowych i ilościowych, a także analiza dokumentów, zostały wykorzystane do przeprowadzenia Analizy Kluczowych Czynników Sukcesu oraz analizy SWOT w celu określenia mocnych i słabych stron wewnątrz systemu szkolnictwa zawodowego oraz jego szans i zagrożeń. Analiza Kluczowych Czynników Sukcesu jest jednym z podejść do badania kondycji i możliwości rozwojowych organizacji i polega na ograniczeniu badań do grupy kryteriów, które uważamy za kluczowe, decydujące o możliwościach rozwojowych organizacji. Kryteria te nazywamy kluczowymi czynnikami sukcesu. Natomiast technika analityczna SWOT to sposób porządkowania danych, dotyczących problemu w czterech kategoriach czynników strategicznych: S (*Strengths*) – mocne strony, W (*Weaknesses*) – słabe strony, O (*Opportunities*) – szanse, T (*Threats*) – zagrożenia.

Wszystkie wnioski z przeprowadzonych badań posłużyły jako podstawa do formułowania celów strategicznych i operacyjnych oraz propozycji działań na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim w latach 2014-2020.

## 2.2. Analiza Otoczenia PEST szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego

### 2.2.1. Czynniki polityczno-prawne

Otoczenie polityczno-prawne obejmuje wszystkie aspekty polityki podatkowej, uregulowań prawnych (np. prawo pracy, zatrudnienia, ochrony konsumenta) oraz wpływ sytuacji politycznej na daną branżę. Pod uwagę bierze się również pomoc państwa, dostępność subsydiów dla danej działalności. Ponadto analizuje się również aspekt międzynarodowy, w szczególności umowy międzynarodowe dotyczące danej dziedziny, przynależność kraju do ugrupowań międzynarodowych i handlowych.

Czynniki prawne i polityczne mają ogromny wpływ na tworzenie szans i zagrożeń płynących z makrootoczenia. Jest to bardzo istotne szczególnie w przypadku instytucji administracji publicznej. Waga procesów zachodzących w otoczeniu polityczno-prawnym w ostatnich dziesięcioleciach jest o tyle istotna, że polityka, prawo, gospodarka i życie społeczne coraz



częściej się przenikają, a system regulacji i tendencje deregulacyjne w każdej niemal dziedzinie sprawiają, że trzeba bacznie przyglądać się zmianom w tym zakresie.

## **1. Szkolnictwo zawodowe w ustawie o systemie oświaty i rozporządzeniach ministerialnych**

Podstawowym aktem prawnym regulującym sprawy oświaty w Polsce jest ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004r. nr 256, poz. 2572 z późn. zm.). Ostatnia zmiana w ustawie miała miejsce 1 września 2014r. (Dz. U. z 2014r. poz. 811). Zgodnie z preambułą „Oświata w Rzeczypospolitej Polskiej stanowi wspólne dobro całego społeczeństwa; kieruje się zasadami zawartymi w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a także wskazaniami zawartymi w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Konwencji o Prawach Dziecka. (...) Kształcenie i wychowanie służy rozwijaniu u młodzieży poczucia odpowiedzialności, miłości ojczyzny oraz poszanowania dla polskiego dziedzictwa kulturowego, przy jednoczesnym otwarciu się na wartości kultur Europy i świata. Szkoła winna zapewnić każdemu uczniowi warunki niezbędne do jego rozwoju, przygotować go do wypełniania obowiązków rodzinnych i obywatelskich w oparciu o zasady solidarności, demokracji, tolerancji, sprawiedliwości i wolności.”

Ustawa reguluje wszelkie aspekty funkcjonowania podmiotów będących elementami systemu oświaty, w tym także tych podmiotów, które kształtują szkolnictwo zawodowe. Warto więc w tekście ustawy wyszczególnić te zapisy, które będą bezpośrednio odnosiły się do organizacji szkolnictwa zawodowego w Polsce.

Już w art.1 można przeczytać, że oświata ma zapewnić m.in. przygotowywanie uczniów do wyboru zawodu i kierunku kształcenia, a także możliwość uzupełniania przez osoby dorosłe wykształcenia ogólnego, zdobywania lub zmiany kwalifikacji zawodowych i specjalistycznych. Art. 3 tejże ustawy precyzuje kilka pojęć, które mają duże znaczenie z punktu widzenia szkolnictwa zawodowego. Są to m.in.:

1. Programie nauczania do zawodu – należy przez to rozumieć opis sposobu realizacji celów kształcenia i treści nauczania ustalonych w podstawie programowej kształcenia w zawodach, w formie efektów kształcenia, uwzględniający wyodrębnienie kwalifikacji w zawodzie, zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa zawodowego, o której mowa w przepisach wydanych na podstawie art. 24 ust. 1; program nauczania do zawodu zawiera także programy nauczania do poszczególnych obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia w zawodzie, ustalonych przez dyrektora szkoły, a w przypadku szkół artystycznych – określonych w ramowych planach nauczania dla tych szkół.
2. Kwalifikacji w zawodzie – należy przez to rozumieć wyodrębniony w danym zawodzie zestaw oczekiwanych efektów kształcenia, których osiągnięcie potwierdza świadectwo wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną, po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji.



3. Kwalifikacyjnym kursie zawodowym – należy przez to rozumieć kurs, którego program nauczania uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodach, w zakresie jednej kwalifikacji, którego ukończenie umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie tej kwalifikacji.
4. Egzaminie potwierdzającym kwalifikacje w zawodzie - należy przez to rozumieć egzamin umożliwiający uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe lub świadectwa potwierdzającego kwalifikację w zawodzie - jeżeli został przeprowadzony w zakresie jednej kwalifikacji.

Ustawa precyzuje także, jakie podmioty mogą prowadzić szkoły, w tym szkoły o charakterze zawodowym. Wymienia się tutaj jednostki samorządu terytorialnego, osoby prawne oraz osoby fizyczne. Zapewnienie kształcenia, wychowania i opieki, w tym profilaktyki społecznej, jest zadaniem oświatowym powiatu w zakresie szkół każdego typu. Zadaniem oświatowym powiatu jest także zapewnienie warunków prowadzenia kwalifikacyjnych kursów zawodowych w szkołach i placówkach prowadzonych przez powiat.

Z punktu widzenia szkolnictwa zawodowego ważny jest także art. 15 ustawy, mówiący, że nauka jest obowiązkowa do ukończenia 18 roku życia. Obowiązek szkolny dziecka trwa do ukończenia gimnazjum, nie dłużej jednak niż do ukończenia 18 roku życia. Po ukończeniu gimnazjum obowiązek ten spełnia się bądź przez uczęszczanie do szkoły ponadgimnazjalnej, bądź przez realizowanie przygotowania zawodowego u pracodawcy.

Art. 70-70b ustawy precyzują, w jaki sposób powinna odbywać się praktyczna nauka zawodu. Podstawową formą nauki zawodu jest korzystanie z warsztatów i pracowni szkolnych. Praktyczna nauka zawodu może odbywać się także w placówkach kształcenia ustawicznego, placówkach kształcenia praktycznego, u pracodawców, a także w indywidualnych gospodarstwach rolnych. W podmiotach tych praktyka odbywa się na podstawie umowy zawartej między szkołą a tym podmiotem. W niektórych przypadkach pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia.

Z punktu widzenia szkolnictwa zawodowego, istotne znaczenie mają także rozporządzenia ministerialne. Ważne jest Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2012r. poz. 7 z późn. zm.), które to reguluje, kształcenie których zawodów ma być w danym roku szkolnym wstrzymane lub uruchomione. Drugim istotnym rozporządzeniem jest Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2012r. poz. 186 z późn. zm.). Rozporządzenie to wprowadza m.in. nowy system kształcenia dla dorosłych, oparty o takie formy, jak kwalifikacyjny kurs zawodowy, kurs umiejętności zawodowych, kurs kompetencji ogólnych oraz turnus doksztalcenia teoretycznego młodocianych pracowników.

Poza listą Ministerstwa Edukacji Narodowej aktów prawnych regulujących nowe kształcenie zawodowe, opublikowanej na stronie internetowej ministerstwa, znalazły się dwa istotne





akty prawne. Są to: Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu. Obydwa dokumenty regulują zasady prowadzenia nauki zawodu w praktyce, z tym że pierwszy reguluje kwestie przyuczania do zawodu osób niepełnoletnich, zatrudnianych u pracodawców, drugi zaś kwestie związane z odbywaniem praktyk przez uczniów szkół zawodowych. Rozporządzenia regulują przede wszystkim zasady prowadzenia nauki zawodu zarówno na terenie placówki, jak i u pracodawców. Największy nacisk został położony na wzajemne obowiązki między szkołą i pracodawcą, warunki jakie spełniać ma miejsce nauki zawodu, wielkość i sposób naliczania wynagrodzenia dla uczniów oraz prowadzących naukę, a także czas, jaki na naukę zawodu może przeznaczyć uczeń w ciągu dnia, tygodnia, miesiąca i roku. Sporo miejsca poświęcono także przygotowaniu merytorycznemu prowadzących naukę, tak aby zapewnić odpowiedni poziom wykształcenia teoretycznego i praktycznego przyszłemu absolwentowi. Oba dokumenty są istotne, ponieważ regulują kwestie związane z praktyczną nauką zawodu oraz powiązaniem nauki zawodu bezpośrednio z pracodawcami, a jest to kierunek, w którym ma również ewoluować system szkolnictwa zawodowego. Dobre dopasowanie do rynku pracy oraz stała z nim współpraca są dla szkolnictwa zawodowego kluczowe.

Najistotniejszymi z punktu widzenia konkretnej placówki szkolnej są uchwały i zarządzenia organu prowadzącego. Dla powiatów grodzkich jest to Rada Miasta i Prezydent Miasta, dla powiatu ziemskiego Rada Powiatu i Starosta. Każdy powiat w odpowiednim urzędzie posiada także komórkę zajmującą się oświatą. Uchwały i zarządzenia podmiotu prowadzącego będą dotyczyły przede wszystkim spraw związanych z finansami oraz zarządzaniem daną placówką.

W przypadku powiatu grodzkiego podstawowymi dokumentami prawa lokalnego są nowelizowane co roku Zarządzenie Prezydenta Miasta w sprawie opracowywania projektu budżetu miasta i aktualizacji Wieloletniej Prognozy Finansowej oraz przyjęte „Instrukcja przygotowania projektu uchwały budżetowej miasta i aktualizacji WPF”, „Instrukcja dokonywania zmian w budżecie miasta” oraz „Instrukcja sporządzania materiałów sprawozdawczych z realizacji budżetu miasta”. Na podstawie tych zarządzeń we wszystkich placówkach powstają projekty budżetów, które następnie są scalane na szczeblu miasta i wchodzi w skład obszerniejszego dokumentu. Szkoły otrzymują środki zgodnie z zapisami budżetu miasta i według określonych wytycznych prowadzą sprawozdawczość finansową. Podstawą ustalenia budżetu jest zatwierdzany arkusz organizacyjny placówki i jego aneksy.

Zarządzenia Prezydenta Miasta określają także zasady pracy powołanych w poszczególnych placówkach dyrektorów. Są oni okresowo oceniani, po wcześniejszym przekazaniu do komórki odpowiedzialnej za nadzór nad szkołami sprawozdań z pracy placówek. Sprawozdania te obejmują zarówno efekty kształcenia w postaci wyników egzaminów zewnętrznych, udziału uczniów w konkursach i olimpiadach, jak i działania z zakresu profilaktyki, wychowawcze, realizowane w placówkach programy, sposoby pozyskiwania środków pozabudżetowych. Zarządzenie Prezydenta Miasta określa również formy doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz kwoty na ten cel przeznaczane. Zgodnie z tym



zarządzeniem, placówki otrzymują środki na szkolenia i warsztaty dla rad pedagogicznych, na doskonalenie indywidualne nauczycieli oraz udział dyrektora w szkoleniach zewnętrznych. W placówkach funkcjonuje także kontrola zarządcza. Zgodnie z poleceniem służbowym Prezydenta Miasta, dyrektor dokonuje samooceny funkcjonowania podległej mu jednostki oświatowej zgodnie z ustalonymi formami i sposobami.

Uchwały Rada Miasta określają aspekty bieżącej działalności jednostki oświatowej i wynagradzania jej pracowników. Definiują one zasady określania tygodniowego, obowiązkowego wymiaru godzin zajęć nauczycieli, tzw. uśrednienie, dodatkowe wynagrodzenie dla nauczycieli pełniących obowiązki wychowawcy klasy, zawierają regulamin przyznawania dodatków do wynagrodzeń nauczycieli, tzw. dodatków motywacyjnych, określają kryteria przyznawania nagród za szczególne osiągnięcia w pracy nauczycielskiej. W gestii Rady Miasta jest także ustalenie najniższego wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników nie będących nauczycielami, a zatrudnionych w jednostkach oświatowych, dla których Miasto jest organem prowadzącym.

## 2. Kluczowe dokumenty wyznaczające kierunki rozwoju kraju i regionu

Najważniejszym dla Polski dokumentem opisującym strategię rozwoju jest *Strategia Rozwoju Kraju 2020*. Została ona przygotowana przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego i przyjęta do realizacji przez Radę Ministrów w dniu 25 września 2012r. *Strategia Rozwoju Kraju 2020* jest najważniejszym dokumentem w perspektywie średniookresowej, określającym cele strategiczne rozwoju kraju do 2020 roku, kluczowy dla określenia działań rozwojowych, w tym możliwych do sfinansowania w ramach przyszłej perspektywy finansowej Unii Europejskiej na lata 2014-2020 oraz 9 zintegrowanych strategii, służących realizacji założonych celów rozwojowych (Strategia Innowacyjności i Efektywności Gospodarki, Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego, Strategia Rozwoju Transportu, Bezpieczeństwo Energetyczne i Środowisko, Sprawne Państwo, Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego, Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2010-2020: Regiony, Miasta, Obszary wiejskie, Strategia Rozwoju Systemu Bezpieczeństwa Narodowego RP, Strategia Zrównoważonego Rozwoju Wsi, Rolnictwa i Rybactwa).

*Strategia Rozwoju Kraju 2020*, uwzględniając kluczowe wyzwania zawarte w dokumencie *Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności*, wskazuje strategiczne zadania państwa, których podjęcie w perspektywie najbliższych lat jest niezbędne, by wzmocnić procesy rozwojowe (wraz z szacunkowymi wielkościami potrzebnych środków finansowych). Przedstawia ona scenariusz rozwojowy wynikający m.in. z diagnozy barier i zagrożeń oraz z analizy istniejących potencjałów, jak też możliwości sfinansowania zaprojektowanych działań. Dokument wytycza obszary strategiczne, w których koncentrować się będą główne działania oraz określa, jakie interwencje są niezbędne w perspektywie średniookresowej w celu przyspieszenia procesów rozwojowych.

W *Strategii Rozwoju Kraju 2020* dokonano także analizy uwarunkowań i trendów rozwojowych w perspektywie roku 2020. Dogłębna analiza pozwoliła określić główne



uwarunkowania wpływające na rozwój Polski. Szczególną determinantę dla rozwoju stanowią okresowe napięcia i zaburzenia w różnych krajach, które kształtują koniunkturę światową i europejską. Warunkiem niezbędnym dla rozwoju kraju pozostaje umacnianie pozycji i roli międzynarodowej Polski, w tym także bezpieczeństwa narodowego. W sferze gospodarczej, głównym mechanizmem napędzającym rozwój gospodarki będą szeroko rozumiane innowacje zarówno technologiczne, jak i organizacyjne czy społeczne. Konkurencyjność polskiej gospodarki jest jednak nadal niska. Jej zapóźnienie wynika ze struktury opartej w dużej mierze na tradycyjnych sektorach produkcji i usług, z niskiego poziomu akumulacji kapitału i wykorzystania kapitału ludzkiego. Dotychczasowe przewagi konkurencyjne, oparte przede wszystkim na niskich kosztach pracy, tracą znaczenie. Konieczne jest wypracowanie nowych atutów. Postęp technologiczny będzie przyczyniał się do redukcji zatrudnienia w dojrzałych sektorach gospodarki, jednocześnie jednak nowe technologie stymulować będą popyt na pracę w nowych gałęziach produkcji i usług. Ważnym systemowym czynnikiem rozwoju będą korzyści płynące ze zwiększonego i coraz efektywniejszego dostępu do zasobów teleinformatycznych i wykorzystania możliwości cyberprzestrzeni, przy zapewnieniu odpowiednio wysokiego poziomu bezpieczeństwa dla wszystkich jej użytkowników. W znacznej mierze przyczyni się to do rozwoju kapitału społecznego, zwłaszcza poprzez podniesie kompetencji cyfrowych społeczeństwa i większą aktywność obywateli. Podstawowym warunkiem realizacji celów rozwojowych kraju jest także przywrócenie i utrwalenie ładu przestrzennego uwzględniającego potrzeby społeczne, gospodarcze, środowiskowe, kulturowe oraz kompozycyjno-estetyczne.

*Strategia Rozwoju Kraju 2020* zawiera cel strategiczny, główne obszary strategiczne oraz cele i priorytety rozwojowe. Zostały one zdefiniowane na podstawie analizy obecnej sytuacji kraju oraz przewidywanych trendów w rozwoju gospodarczo-społecznym. Dokument definiuje cel główny strategii średniookresowej – wzmocnienie i wykorzystanie gospodarczych, społecznych i instytucjonalnych potencjałów zapewniających szybszy i zrównoważony rozwój kraju oraz poprawę jakości życia ludności. Określa także trzy główne obszary strategiczne – sprawne i efektywne państwo, konkurencyjna gospodarka oraz spójność społeczna i terytorialna. W ramach tych obszarów wskazuje 13 celów strategicznych (odpowiednio dla obszarów 3 cele, 7 celów oraz 3 cele).

Analizując *Strategię Rozwoju Kraju 2020* trzeba wspomnieć o aktywności zawodowej. Jest to element działalności społeczno-gospodarczej, na który w dokumencie zwraca się szczególną uwagę. Dwa spośród 13 celów strategicznych dotyczą właśnie aktywności zawodowej, cel II.4.1. mówi o zwiększeniu aktywności zawodowej, cel II.4.3. mówi natomiast o zwiększaniu mobilności zawodowej i przestrzennej. Aktywność zawodowa znalazła także odzwierciedlenie w analizie SWOT państwa polskiego. Jako słabą stronę w obszarze makroekonomii wyróżniono niską aktywność zawodową, która skutkowałą wysokimi wydatkami stałymi na renty i emerytury. W obszarze konkurencyjnej gospodarki jako słabą stronę wskazano niską aktywność zawodową osób w wieku 55+, powodowaną przez stosunkowo niski wiek emerytalny oraz liczne przywileje uprawniające do wcześniejszych świadczeń emerytalnych. Jednym z 19 zadań o charakterze strategicznym jest modernizacja systemu kwalifikacji zawodowych oraz zapewnienie przekwalifikowania pracowników restrukturyzowanych



przedsiębiorstw. W dokumencie zwraca się uwagę także na takie aspekty aktywności zawodowej, jak zmniejszenie odsetka osób wcześniej kończących naukę, stworzenie atrakcyjnych perspektyw edukacji, kształcenia zawodowego i kariery czy równoczesne podniesienie poziomu studiów wyższych oraz kształcenia i szkolenia zawodowego.

Odniesienie do *Strategii Rozwoju Kraju 2020* można znaleźć w *Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2020”*. Dokument ten został uaktualniony w *Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2020+”*. Aktualizacja została opublikowana w lipcu 2013 i miała na celu dopasowanie wcześniejszego dokumentu do powstałych w międzyczasie strategii na poziomie kraju i Unii Europejskiej. W dokumencie tym podtrzymano podział województwa na 4 obszary polityki rozwoju, tzw. obszary funkcjonalne, jednocześnie wskazując obszary strategicznej interwencji w ujęciu regionalnym.

Zgodnie z dokumentem „*Śląskie 2020+*”, w oparciu o zawartą w nim analizę pozycji zasobów i problemów województwa śląskiego oraz trendów i prognoz rozwoju, wskazać można cztery podstawowe grupy wyzwań stojących przed polityką regionu, determinujących cele i kierunki jego rozwoju. Są to spójność, konkurencyjność, równoważenie procesów i synergię celów. W zakresie poprawy spójności znalazło się m.in. zapewnienie dostępu do wysokiej jakości usług publicznych, w tym w zakresie edukacji, umożliwiające stałe podnoszenie poziomu wykształcenia i dostosowywanie kwalifikacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy, podniesienie aktywności zawodowej i wzrost zatrudnialności na przyjaznym i otwartym rynku pracy, rozwój przedsiębiorczości społecznej tworzącej miejsca pracy, wsparcie i aktywizacja grup zagrożonych marginalizacją oraz poprawa efektywności podmiotów rynku pracy. W zakresie poprawy konkurencyjności znalazło się m.in. podnoszenie dostępności i skuteczności kształcenia dla dorosłych.

Tworząc wizję rozwoju Województwo Śląskie oparło swój wizerunek na kilku cechach, są wśród nich także cechy związane z szkolnictwem wyższym. Są to: dobrze rozwinięty i dostępny system szkolnictwa na wszystkich poziomach, zapewniający wysoką jakość kształcenia i dostosowanym do potrzeb rynku pracy oraz efektywny i innowacyjny system kształcenia ustawicznego, zorientowanym na różne środowiska i zaspokajającym oczekiwania różnych grup wiekowych ludności oraz aktywnym systemie przekwalifikowań zawodowych zwiększającym mobilność zawodową.

Osiągnięcie wizji wymaga skoncentrowania działań prowadzonych w regionie w czterech obszarach priorytetowych:

1. Nowoczesna gospodarka – m.in. region oparty na wiedzy, innowacjach, atrakcyjny i przyjazny dla przedsiębiorców i inwestorów, wykorzystujący dorobek i tradycje przemysłowe regionu.
2. Szanse rozwojowe mieszkańców – powszechny dostęp do usług zdrowotnych i społecznych, rozwój usług upowszechniających aktywny styl życia, społeczeństwa obywatelskiego, kompetencji i wykształcenia mieszkańców, aktywizowanie zawodowo i społecznie mieszkańców regionu.



3. Przestrzeń – trwałość i harmonijność procesów rozwoju, budowa infrastruktury ochrony środowiska, ograniczenie ryzyka środowiskowego, bezpieczeństwo ekologiczne, rewitalizacja terenów zdegradowanych,
4. Relacje z otoczeniem – współpraca i partnerstwo wewnątrzregionalne i międzyregionalne oraz w wymiarze międzynarodowym.

Podobnie jak w analizie SWOT dla Polski, tak i w analizie SWOT wybranych obszarów priorytetowych znalazły się odniesienia do aktywności zawodowej i podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych. Silną stroną województwa jest mobilność zawodowa mieszkańców zarówno w wymiarze przestrzennym, jak i kompetencyjnym. Słabymi stronami województwa są natomiast niska jakość kształcenia zawodowego i niedostosowanie do potrzeb rynku pracy, niski poziom aktywności zawodowej mieszkańców oraz brak rozwiniętego systemu doradztwa zawodowego. Szans dla rozwoju województwa w obszarach priorytetowych upatruje się we wzmocnieniu roli ekonomii społecznej jako alternatywnej formy aktywności zawodowej, a także upowszechnieniu doradztwa zawodowego na każdym etapie kształcenia (w szczególności przed wyborem zawodu).

Analizując zawarte w Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2020+” cele strategiczne i kierunki działań, warto wspomnieć o tych, które dotyczą aktywności zawodowej i pośrednio jej kształtowania przez szkolnictwo zawodowe. O wykorzystaniu potencjału osób o niskiej aktywności zawodowej mówi się w kontekście celu operacyjnego *Otwarty i atrakcyjny rynek pracy*. O wzmocnieniu kształcenia kluczowych kompetencji i umiejętności wśród uczniów m.in. poprzez organizowanie kursów zawodowych oraz o ofercie kształcenia ustawicznego umożliwiającego stały rozwój zawodowy, mówi się w kontekście celu operacyjnego *Rozwój kompetencji, umiejętności i wzrost poziomu aktywności mieszkańców*. To tylko te kierunki działań, które bezpośrednio odnoszą się do szkolnictwa zawodowego i aktywności zawodowej. W wielu innych celach strategicznych i operacyjnych jest odniesienie do tego obszaru, szczególnie gdy jest mowa o wzroście poziomu życia mieszkańców, wprowadzeniu innowacyjnej technologicznie i procesowo gospodarki czy dostępu do wysokiej jakości usług publicznych, w tym edukacji.

*Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego 2014-2020* realizuje wizję rozwoju regionu zawartą w „Strategii 2020+” i stanowi jeden z najistotniejszych instrumentów polityki regionalnej. RPO WSL 2014-2020 skonstruowany jest w oparciu o Osie Priorytetowe, w ramach których realizowane są poszczególne cele szczegółowe, w oparciu o priorytety inwestycyjne.

XI Oś Priorytetowa – Wzmocnienie potencjału edukacyjnego jest tą osią, w ramach której realizowane są trzy priorytety inwestycyjne. Są to: priorytet inwestycyjny 10.1, czyli ograniczenie i zapobieganie przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej oraz zapewnienie równego dostępu do dobrej jakości wczesnej edukacji elementarnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego z uwzględnieniem formalnych, nieformalnych i pozaformalnych ścieżek kształcenia umożliwiających ponowne podjęcie kształcenia i szkolenia, priorytet inwestycyjny 10.3, czyli wyrównanie dostępu do uczenia się



przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym wszystkich grup wiekowych, poszerzenie wiedzy, podnoszenie umiejętności i kompetencji siły roboczej oraz promowanie elastycznych ścieżek kształcenia, w tym poprzez doradztwo zawodowe i potwierdzanie nabytych kompetencji, oraz priorytet inwestycyjny 10.3 BIS, czyli lepsze dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwienie przechodzenia z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia oraz wzmocnienie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego i ich jakości, w tym poprzez mechanizmy prognozowania umiejętności, dostosowania programów nauczania oraz tworzenia i rozwoju systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu zrealizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami. Wsparcie w ramach powyższych priorytetów koncentruje się na poprawie dostępu do wysokiej jakości edukacji, co przekłada się na jakość kapitału ludzkiego i w konsekwencji jakość zasobów pracy. Z drugiej strony to zapotrzebowanie na kwalifikacje wyznacza lub powinno w dużym stopniu wyznaczać kierunek zmian w edukacji.

Realizacja priorytetów inwestycyjnych w ramach XI Osi Priorytetowej przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego, związanego ze szkolnictwem zawodowym – „zwiększenie efektywności i atrakcyjności szkolnictwa zawodowego”. Dzięki realizacji priorytetu inwestycyjnego 10.3 BIS poprawić mają się wyniki z nauczania, co potwierdzone zostanie wynikami z egzaminów maturalnych i zawodowych. Ponadto zwiększy się liczba szkół, które oferować będą kształcenie w warunkach zbliżonych do środowiska pracy.

XII Oś Priorytetowa – Infrastruktura Edukacyjna jest tą osią, w ramach której realizowany jest priorytet inwestycyjny 10.4, czyli inwestycje w kształcenie, szkolenie i szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie poprzez rozwój infrastruktury edukacyjnej i szkoleniowej. Realizacja priorytetu inwestycyjnego 10.4 przyczyni się do osiągnięcia celu szczegółowego – „zwiększenie dostępności i poprawa warunków kształcenia i szkolenia zawodowego”. Dzięki realizacji tego priorytetu ma nastąpić poprawa jakości i dostępności bazy techno-dydaktycznej szkół i placówek kształcących w zawodach, a przy tym wzrost kompetencji i umiejętności zawodowych osób, co ma przyczynić się do zwiększenia konkurencyjności na rynku pracy. W efekcie, powinna zwiększyć się efektywność kształcenia zawodowego.

W ramach priorytetu inwestycyjnego przewiduje się wsparcie inwestycji w infrastrukturę szkół i placówek kształcących w zawodach, polegających na dostosowaniu laboratoriów i sali do praktycznej nauki zawodu wraz z wyposażeniem do obecnych warunków techniczno-organizacyjnych. Efektem tych inwestycji będzie stworzenie warunków do nabycia praktycznych umiejętności i kwalifikacji zawodowych w celu dostosowania ich do potrzeb zmieniającego się rynku pracy. Istnieje konieczność realizowania projektów z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych.

W celu zwiększenia efektywności i komplementarności wsparcia w zakresie infrastruktury kształcenia i szkolenia zawodowego, interwencja planowana jest do realizacji w ramach ZIT. Zastosowanie ZIT pozwoli na dostosowanie interwencji do specyficznych potencjałów i deficytów poszczególnych terytoriów.



Ważnym instrumentem realizacji projektów w ramach RPO WSL 2014-2020 jest narzędzie Zintegrowane Inwestycje Terytorialne (ZIT). Zastosowanie instrumentów ZIT, poprzez integrację wsparcia EFRR i EFS, przyczyni się w sposób kompleksowy do zwiększenia dostępności i poprawy warunków kształcenia i szkolenia zawodowego. Szacuje się, że w ramach wsparcia funduszy EFS i EFRR na realizację projektów z XI i XII osi priorytetowej zostanie przeznaczonych ponad 60 mln PLN.

### **3. Zintegrowane Inwestycje Terytorialne**

Zintegrowane Inwestycje Terytorialne (ZIT) to nowe narzędzie, za pomocą którego realizowane będą strategie terytorialne, przede wszystkim dotyczące zintegrowanych działań na rzecz zrównoważonego rozwoju obszarów miejskich. Przy pomocy tego instrumentu partnerstwa jednostek samorządu terytorialnego miejskich obszarów funkcjonalnych mogą realizować przedsięwzięcia zintegrowane. ZIT będą realizowane przede wszystkim na terenie miast wojewódzkich i obszarów powiązanych z nimi funkcjonalnie. W zależności od decyzji samorządu wojewódzkiego istnieje możliwość realizacji ZIT w miastach o charakterze regionalnym i subregionalnym, i na obszarach powiązanych z nimi funkcjonalnie.

Podstawowym warunkiem realizacji ZIT jest posiadanie dokumentu strategicznego określającego cele, kierunki rozwoju, zasady współpracy oraz najważniejsze działania i przedsięwzięcia do realizacji wynikające z analizy barier i potencjałów rozwojowych. Głównym kryterium decydującym o realizacji projektów jest zintegrowany charakter i komplementarność projektów. Strategia ZIT musi wykazać, że realizacja danego działania w ramach ZIT będzie efektywniejsza niż w tradycyjnym systemie wdrażania.

Realizacja ZIT obostrzona jest kilkoma uwarunkowaniami, które należy spełnić, aby móc je realizować. Podstawowym warunkiem jest zawiązanie zinstytucjonalizowanej formy partnerstwa, czyli udokumentowanie chęci współpracy jednostek samorządu terytorialnego. Mają one pełnić rolę reprezentacji władz miejskich obszarów funkcjonalnych wobec władz krajowych i regionalnych. Przewodniczącym zarządu Związku ZIT jest prezydent miasta realizującego ZIT, które zapewnia też obsługę administracyjną Związku.

W Województwie Śląskim ZIT zostały powołane na bazie subregionów (w 2000 roku), stając się podstawowym narzędziem realizacji regionalnych projektów rozwojowych na terenie województwa. W latach 2000 – 2013 w Województwie Śląskim były cztery subregiony (centralny, zachodni, południowy i północny). Na perspektywę 2014 – 2020 zostały powołane, na bazie istniejących i funkcjonujących subregionów, cztery Związki ZIT. W ramach Regionalnego Programu Operacyjnego, w Województwie Śląskim jako jeden z zakresów tematycznych został wskazany obszar „Infrastruktura edukacyjna – przedszkola i szkolnictwo zawodowe”.

### **4. Rok Szkoły Zawodowców – inicjatywa Ministerstwa Edukacji Narodowej**



*Rok Szkoły Zawodowców* to inicjatywa Ministerstwa Edukacji Narodowej, która ma na celu odbudowę szkolnictwa zawodowego. W ramach tej inicjatywy ministerstwo proponuje szereg działań, które mają poprawić jakość i efektywność kształcenia zawodowego oraz zwiększyć jego atrakcyjność i dostępność. Wśród priorytetowych działań MEN wymienia dopasowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy, przygotowanie uczniów do podjęcia zawodu, organizację praktyk oraz aktywne pośredniczenie we współpracy pracodawców i szkół.

*Rok Szkoły Zawodowców* to konkretne działania. Zostały one podzielone na siedem obszarów, w każdym z tych obszarów zostały zdefiniowane zadania i oczekiwane rezultaty. Proponowane działania obejmują następujące obszary:

1. Współpraca z pracodawcami – dopasowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy, poprawa jakości i efektywności kształcenia zawodowego, przygotowanie uczniów do podjęcia pracy oraz mobilności.
2. Rozwój pozaszkolnych form kształcenia i uczenia się – uelastycznienie ścieżek edukacji zawodowej poprzez upowszechnianie krótkich form kształcenia zawodowego, zwiększenie atrakcyjności i dostępności kształcenia zawodowego i ustawicznego, zwiększenie mobilności uczniów i absolwentów na rynku pracy.
3. Rozwój doradztwa zawodowego oraz systemu informacji edukacyjno-zawodowej – zapewnienie powszechnego dostępu do rzetelnej informacji edukacyjnej i zawodowej, pomoc uczniom i ich rodzicom w planowaniu kariery edukacyjno-zawodowej, rozwijanie współpracy instytucji i organizacji realizujących działania z zakresu doradztwa zawodowego.
4. Wspieranie szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe – poprawa jakości i efektywności kształcenia zawodowego, wspieranie kadry szkół i placówek w profesjonalnej realizacji zadań dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych.
5. Monitorowanie losów absolwentów szkół prowadzących kształcenie zawodowe – lepsze powiązanie ofert szkoły dla uczniów i absolwentów z potrzebami rynku pracy, doskonalenie kształcenia.
6. Doskonalenie procesu potwierdzania efektów kształcenia zawodowego – poprawa funkcjonowania systemu oceniania i potwierdzania efektów kształcenia zawodowego i ustawicznego.
7. Promowanie kształcenia zawodowego – podniesienie prestiżu i atrakcyjności kształcenia zawodowego.

Realizacja programu rozpoczęła się we wrześniu 2014 roku i przewidziana jest do października 2017 roku. Działania te będą finansowane zarówno z budżetu Ministerstwa Edukacji Narodowej czy Krajowego Ośrodka Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, ale także ze środków pozyskanych z funduszy europejskich. W związku z tym, że program jest jeszcze w fazie rozruchu, pierwszych efektów jego realizacji należy spodziewać się za kilka miesięcy.

**Podsumowując ocenę śląskiego szkolnictwa zawodowego pod kątem czynników polityczno-prawnych, można powiedzieć, że zachodzące zmiany stwarzają wiele szans dla szybkiego i równomiernego rozwoju szkolnictwa zawodowego zarówno w skali regionu, jak**





i poszczególnych subregionów. Jednym z priorytetów rozwoju Polski jest podnoszenie kwalifikacji zawodowych mieszkańców oraz zwiększenie ich aktywności i mobilności zawodowej. Działania z tym związane mają poprawić sytuację na rynku pracy (podaż pracy) oraz wspomóc innowacyjność polskiej gospodarki w wymiarze technologicznym, organizacyjnym i społecznym. Ważnym jest także fakt, iż inicjatywy władz oświatowych i władz regionalnych czy lokalnych wspólnie się przenikają i generują działania, które mogą przynieść wiele wymiernych korzyści. Ważnym jest istnienie aktów prawnych i praktyka ich stosowania, które regulują już związki z pracodawcami zwłaszcza w kwestiach praktycznej nauki zawodu, są one dobrą podwaliną do dalszego rozwoju i poszerzania pól wpływów na styku biznesu i edukacji zawodowej.

### **2.2.2. Czynniki ekonomiczne**

Otoczenie ekonomiczne dotyczy sytuacji makroekonomicznej kraju, co jest mierzone za pomocą PKB oraz udziału danej branży w PKB. Otoczenie to obejmuje również podstawowe mierniki ekonomiczne, tj. stopę inflacji, obowiązujące stopy procentowe, wartość waluty oraz stopy bezrobocia. Ponadto istotne są też informacje odnośnie zmian cyklicznych w ekonomii kraju czy świata, w danej branży (recesja, koniunktura, stagnacja) i ich częstotliwość występowania.

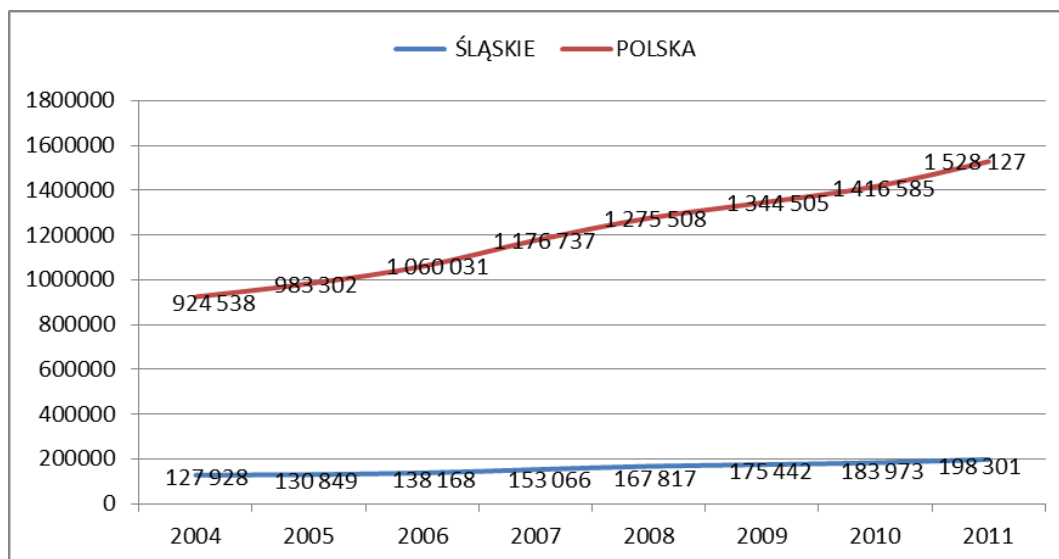
Czynniki ekonomiczne pokazują przede wszystkim, jaka jest kondycja gospodarki. Analizując poszczególne z tych czynników, można także stwierdzić, w jaki sposób przekłada się to na działania przedsiębiorstwa czy instytucji administracji publicznej. Dane te są szczególnie istotne dla sektora publicznego, ponieważ od tendencji i kształtowania się wskaźników makroekonomicznych zależą finanse administracji publicznej oraz planowanie w krótszej i dłuższej perspektywie.

#### **1. Sytuacja makroekonomiczna kraju i regionu**

Podstawowym miernikiem sytuacji makroekonomicznej każdego państwa jest Produkt krajowy brutto (PKB). PKB w Polsce w 2011 roku kształtował się na poziomie 1 528 127 mln zł. W tym samym czasie w województwie śląskim PKB wynosił 198 301 mln zł i stanowił 13% PKB kraju. Od 2004 roku PKB w kraju rósł średniorocznie o 7,44%, natomiast w województwie rósł wolniej – średniorocznie o 6,5%. PKB na 1 mieszkańca w województwie śląskim w 2011 roku było o 3165 zł (tj. 8%) większe niż dla kraju ogółem. Niemniej średnioroczny przyrost tego wskaźnika na Śląsku wynosił 6,7%, przy czym dla całej Polski był większy i wynosił 7,3%.

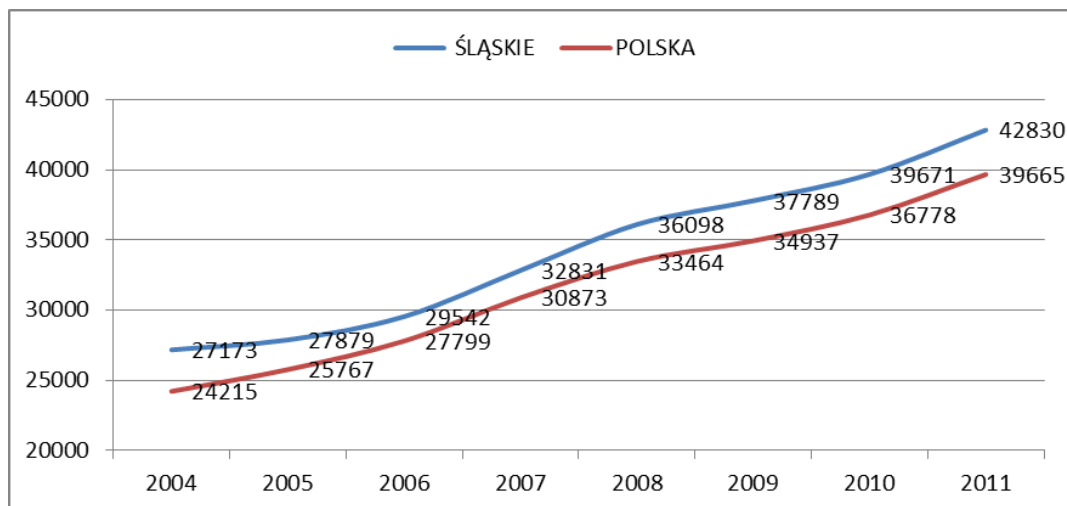


Wykres 1. Produkt krajowy brutto w cenach bieżących w Polsce i województwie śląskim w latach 2004 – 2011 (w mln zł)



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

Wykres 2. Produkt krajowy brutto per capita w cenach bieżących w Polsce i województwie śląskim w latach 2004 – 2011



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

Międzynarodowa firma doradczą PwC w swoim rocznym raporcie „World in 2050” w roku 2011 po raz pierwszy wśród 20 najsilniejszych gospodarek świata umieściła Polskę jako lidera gospodarczego Europy Środkowo-Wschodniej. Według przewidywań PwC, Polska będzie się dynamicznie rozwijać w ciągu najbliższych dwudziestu lat, by dorównać w sile nabywczej m.in. krajom zaliczanym do G7 (najsilniejsze gospodarki świata). Dopiero po tym okresie rozwój gospodarczy może zostać zahamowany, jeżeli nie zostaną wprowadzone w Polsce pewne działania, związane np. ze zwiększeniem krajowych oszczędności i inwestycji. Można więc przyjąć, że siła polskiej gospodarki i ciągły rozwój siły nabywczej polskiego pieniądza sprawią, że nastąpią także widoczne zmiany w sytuacji społecznej, w tym edukacji polskiego społeczeństwa.



W 2013 roku w województwie śląskim funkcjonowało 460 350 podmiotów gospodarczych. W porównaniu w rokiem 2004 ich liczba wzrosła o 7,3%, natomiast średnio z roku na rok przyrost w regionie wynosił 0,8%. W ujęciu klasy wielkości, w województwie dominują mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające do 9 osób) – stanowią około 95% wszystkich przedsiębiorstw. Najmniejszą liczbą charakteryzują się przedsiębiorstwa zatrudniające 1000 i więcej pracowników – w 2013 roku było ich zaledwie 76. Najszybciej z roku na rok rośnie liczba mikroprzedsiębiorstw – średniorocznie o 0,8% oraz przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 pracowników (0,5%). W pozostałych grupach przedsiębiorstw liczba podmiotów gospodarczych spada: w zatrudniających od 10 do 49 pracowników o 0,08%, zatrudniających od 250 do 999 pracowników o 0,6%, a w zatrudniających 1000 i więcej pracowników o 2,5%.

Tabela 1. Liczba podmiotów gospodarczych wpisanych do rejestru REGON w latach 2004 – 2013 w ujęciu klasy wielkości

Lata	Przedsiębiorstwa zatrudniające poniżej 9 pracowników	Przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników	Przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników	Przedsiębiorstwa zatrudniające od 250 do 999 pracowników	Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 1000 pracowników
2004	405 726	19 293	3 526	532	96
2005	402 339	19 825	3 510	508	84
2006	401 544	19 882	3 483	503	87
2007	403 089	20 277	3 457	505	85
2008	404 061	20 692	3 566	519	82
2009	404 813	21 528	3 623	530	84
2010	425 614	21 807	3 611	521	82
2011	417 651	21 619	3 548	520	82
2012	429 909	19 302	3 708	500	77
2013	436 932	19 142	3 697	503	76

Źródło: Główny Urząd Statystyczny – rejestr REGON

W ujęciu subregionów, najwięcej przedsiębiorstw znajdowało się w subregionie centralnym – 284 344, najmniej zaś w zachodnim – 49 778. We wszystkich subregionach zaobserwowano wzrost liczby przedsiębiorstw: południowym średniorocznie o 1,2%, w północnym o 0,9%, w centralnym o 0,7% oraz w zachodnim o 0,6%. W każdym z subregionów dominowały mikroprzedsiębiorstwa, wśród których zanotowano średnioroczny wzrost o ok. 1%. Przedsiębiorstwa zatrudniające 10 – 49 pracowników zanotowały wzrost jedynie w subregionie południowym (przeciętnie z roku na rok o 1,8%), w pozostałych średnioroczny spadek wynosił około 0,5%. W subregionie północnym, jako jedynym, zaobserwowano spadek liczby przedsiębiorstw zatrudniających 50 – 249 pracowników – średniorocznie o 0,2%, w pozostałych wzrost wynosił około 0,7%. Liczba przedsiębiorstw zatrudniających 250 – 999 pracowników w każdym z subregionów spadała średniorocznie o 0,5% – 1%. Liczba przedsiębiorstw największych generalnie spadała w każdym z subregionów.

Tabela 2. Liczba podmiotów gospodarczych wpisanych do rejestru REGON w subregionach województwa śląskiego w latach 2004 – 2013 w ujęciu klasy wielkości

Subregion	Lata	pon. 9	10 - 49	50 - 249	250 - 999	pow. 1000	łącznie
Centralny	2004	252 483	12 144	2 232	350	67	267 276
	2005	251 734	12 391	2 230	336	58	266 749
	2006	251 685	12 385	2 240	331	59	266 700



Subregion	Lata	pon. 9	10 - 49	50 - 249	250 - 999	pow. 1000	łącznie
	2007	252 515	12 642	2 202	334	58	267 751
	2008	251 511	12 808	2 266	343	56	266 984
	2009	251 095	13 317	2 291	358	57	267 118
	2010	263 661	13 472	2 270	348	56	279 807
	2011	257 531	13 380	2 224	345	56	273 536
	2012	265 314	11 863	2 343	337	51	279 908
	2013	269 872	11 746	2 337	337	52	284 344
Południowy	2004	64 102	2 615	506	84	15	67 322
	2005	63 149	2 746	511	76	12	66 494
	2006	63 122	2 790	506	77	13	66 508
	2007	63 627	2 847	511	78	13	67 076
	2008	64 314	2 978	526	82	11	67 911
	2009	65 534	3 152	537	80	11	69 314
	2010	69 081	3 150	528	81	11	72 851
	2011	68 131	3 143	529	82	11	71 896
	2012	70 014	3 025	545	75	12	73 671
	2013	71 067	3 085	546	76	12	74 786
Północny	2004	44 815	2 213	384	53	5	47 470
	2005	43 711	2 280	370	56	4	46 421
	2006	43 153	2 266	362	55	5	45 841
	2007	43 539	2 303	368	54	5	46 269
	2008	44 502	2 370	378	53	6	47 309
	2009	45 220	2 410	385	51	6	48 072
	2010	47 590	2 421	383	49	6	50 449
	2011	46 847	2 426	387	47	6	49 713
	2012	48 175	2 157	390	46	6	50 774
	2013	48 883	2 128	379	46	6	51 442
Zachodni	2004	44 326	2 321	404	45	9	47 105
	2005	43 745	2 408	399	40	10	46 602
	2006	43 584	2 441	375	40	10	46 450
	2007	43 408	2 485	376	39	9	46 317
	2008	43 734	2 536	396	41	9	46 716
	2009	42 964	2 649	410	41	10	46 074
	2010	45 282	2 764	430	43	9	48 528
	2011	45 142	2 670	408	46	9	48 275
	2012	46 406	2 257	430	42	8	49 143
	2013	47 110	2 183	435	44	6	49 778

Źródło: Główny Urząd Statystyczny – rejestr REGON

Wśród mieszkańców województwa śląskiego w 2013 roku działalność prowadziło 1001 przedsiębiorstw na każde 10 tys. ludności. W porównaniu z rokiem 2004 wskaźnik ten był o 9,6% większy, co oznacza wzrost przedsiębiorczości mieszkańców województwa. Na każde 10 tys. ludności działalność rozpoczynało 81 przedsiębiorstw w roku 2013, co oznacza wzrost w porównaniu z rokiem 2004 o prawie 40%, jednak wskaźnik ten jest mniejszy o 19% w porównaniu z rekordowym rokiem 2010 (gdzie na każdych 10 tys. mieszkańców działalność rozpoczynało 100 przedsiębiorstw). Rośnie również wskaźnik samozatrudnienia – w 2013 aż 11,5% wszystkich osób w wieku produkcyjnym prowadziło jednoosobową działalność



gospodarczą i wskaźnik ten wzrósł w porównaniu z rokiem 2004 o 5,5%. Wskaźnik upadłości przedsiębiorstw charakteryzuje się zmienną tendencją. W 2013 roku na 10 tys. ludności działalność zamykało 65 firm.

Tabela 3. Podstawowe wskaźniki dotyczące podmiotów gospodarczych w województwie śląskim w latach 2004 - 2013

Lata	podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	jednostki nowo zarejestrowane w rejestrze REGON na 10 tys. ludności	osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym	jednostki wykreślone z rejestru REGON na 10 tys. ludności
2004	913	58	10,9	41
2005	910	61	10,7	66
2006	911	68	10,6	68
2007	918	66	10,6	61
2008	923	71	10,6	67
2009	928	85	10,7	82
2010	974	100	11,4	55
2011	958	80	11,1	97
2012	982	83	11,3	61
2013	1001	81	11,5	65

Źródło: Główny Urząd Statystyczny

W województwie w latach 2009 – 2013 w przemyśle działalność prowadziło prawie 100 tys. przedsiębiorstw, co stanowiło około 21% wszystkich firm. Region charakteryzował się znikomą działalnością rolniczą (5 233 firm w 2013, 1,1% całości). Dominowały sektory pozostałe, tj. tzw. „usługi” – 77,6%. Subregionem o najwyższym odsetku przedsiębiorstw działających w sektorze „przemysł i budownictwo” był subregion północny, gdzie więcej niż co czwarta firma działała w sektorze przemysłowym (26,3% w 2013 roku). Najmniej przedsiębiorstw działało w przemyśle w subregionie centralnym – co piąte (19,4% w 2013 roku). Subregion centralny dominował również w sektorze usług – 8 na 10 firm działało w tym sektorze (79,9% w 2013 roku). Względnie najwięcej przedsiębiorstw z branży rolniczej działało w subregionie północnym (2,5% w 2013 roku), jak również najmniej, względnie, przedsiębiorstw działało w sektorze usługowym – 71,3% w 2013 roku.

Tabela 4. Liczba i odsetek przedsiębiorstw w podstawowych sekcjach gospodarki narodowej w latach 2009 – 2013 w ujęciu subregionów

Subregion	Lata	Liczba			Odsetek		
		przemysł i budownictwo	rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	pozostała działalność	przemysł i budownictwo	rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	pozostała działalność
Centralny	2009	50817	1839	214462	19,0	0,7	80,3
	2010	54136	1955	223716	19,3	0,7	80,0
	2011	53266	1946	218324	19,5	0,7	79,8
	2012	54497	2021	223390	19,5	0,7	79,8
	2013	55062	2062	227220	19,4	0,7	79,9
Północny	2009	17220	1362	50732	24,8	2,0	73,2
	2010	18346	1354	53151	25,2	1,9	73,0



	2011	18082	1326	52488	25,2	1,8	73,0
	2012	18464	1315	53892	25,1	1,8	73,2
	2013	18606	1317	54863	24,9	1,8	73,4
<b>Północny</b>	2009	12847	1302	33923	26,7	2,7	70,6
	2010	13754	1312	35383	27,3	2,6	70,1
	2011	13381	1274	35058	26,9	2,6	70,5
	2012	13486	1294	35994	26,6	2,5	70,9
	2013	13515	1270	36657	26,3	2,5	71,3
<b>Zachodni</b>	2009	9892	495	35687	21,5	1,1	77,5
	2010	10588	523	37417	21,8	1,1	77,1
	2011	10603	527	37145	22,0	1,1	76,9
	2012	10823	568	37752	22,0	1,2	76,8
	2013	10875	584	38319	21,8	1,2	77,0

Źródło: Główny Urząd Statystyczny – rejestr REGON

Województwo śląskie należy do liderów w zakresie atrakcyjności inwestycyjnej wśród województw. Wg raportu za rok 2013, przygotowywanego przez Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Województwo Śląskie jest najbardziej atrakcyjnym województwem, z oceną 0,85 i znacznie wyprzedza pozostałe województwa (drugie jest dolnośląskie z oceną 0,50, trzecie jest mazowieckie z oceną 0,46). Tym samym województwo śląskie pozostało na pozycji lidera, którą piastuje co najmniej od pięciu lat.

Raport pt. „Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski 2013” jest efektem prac Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową, który w 2005 roku podjął zagadnienie przestrzennego zróżnicowania atrakcyjności inwestycyjnej Polski. Obecnie każdego roku zespół autorski instytutu przedstawia wyniki badań, biorąc pod uwagę wszystkie istotne zmiany uwzględnione w danych pochodzących z systemu statystyki publicznej, jak i w ocenach aktywności województw wobec potencjalnych inwestorów.

Atrakcyjność inwestycyjna jest rozumiana jako zdolność skłonienia do inwestycji poprzez oferowanie kombinacji korzyści lokalizacji możliwych do osiągnięcia w trakcie prowadzenia działalności gospodarczej. W przypadku województw, w raporcie skupiono się na ocenie czynników uniwersalnych, czyli istotnych niemal dla każdego rodzaju inwestycji. Aby możliwie dokładnie odzwierciedlić wielowymiarowy charakter atrakcyjności inwestycyjnej, przeanalizowano kilkadziesiąt zmiennych będących podstawą dla przestrzennych korzyści lokalizacji. W zależności od rodzaju działalności gospodarczej, nadano im różne wagi. Każde z województw oceniane było w siedmiu kategoriach: dostępność transportowa, zasoby i koszty pracy, rynek zbytu, infrastruktura gospodarcza, infrastruktura społeczna, bezpieczeństwo powszechne oraz aktywność wobec inwestorów.

Województwo śląskie zostało najwyżej ocenione w całym rankingu, uzyskało także najwięcej punktów w dwóch kategoriach, zasoby i koszty pracy oraz infrastruktura społeczna. Drugie miejsce zajęło w kategoriach rynek zbytu oraz infrastruktura gospodarcza, natomiast szóste w kategoriach dostępność transportowa i aktywność wobec inwestorów. Zdecydowanym outsiderem jest województwo śląskie, jeżeli chodzi o bezpieczeństwo powszechne, gdyż zajęło przedostatnią pozycję. Warto także spojrzeć na mocne i słabe strony województwa,



jakie zostały wykazane w dokumencie. Zwrócono uwagę przede wszystkim na takie mocne strony, jak bardzo duże zasoby pracy (pracujących, bezrobotnych i absolwentów), bardzo wysoka gęstość zaludnienia, duża liczba ofert inwestycyjnych, wysoki popyt inwestycyjny, dobrze rozwinięty sektor badawczo-rozwojowy, ponadprzeciętne zasoby wolnych terenów inwestycyjnych i wysoka aktywność inwestorów w Specjalnych Strefach Ekonomicznych, ponadprzeciętna intensywność pasażerskich przewozów lotniczych, ponadprzeciętny poziom rozwoju sektora transportu i logistyki, wysoka gęstość sieci drogowej, wysoka intensywność działalności kulturalnej, dobrze rozwinięta infrastruktura hotelowa i gastronomiczna, wysoka aktywność lokalnych instytucji kultury. Wśród słabych stron wskazano niską jakość zasobów oraz wysokie koszty pracy, a także niższą od przeciętnej dostępność do transportu morskiego. Ciekawe jest to, że województwo śląskie zdobyło najwięcej punktów spośród wszystkich województw w kategorii, w której wskazano słabe strony (zasoby i koszty pracy). Można więc wnioskować, że niska jakość i wysokie koszty pracy rekompensowane są z nadwyżką przez duże zasoby pracy (pracujących, bezrobotnych i absolwentów), które to zostały wskazane jako mocna strona.

## 2. Sposoby zagospodarowania absolwentów szkolnictwa zawodowego

Podstawowym miejscem zagospodarowania absolwentów każdego poziomu nauczania, w tym absolwentów szkolnictwa zawodowego, jest rynek pracy. Jednym z istotniejszych czynników warunkujących wybór danej ścieżki edukacyjnej przez daną osobę jest problem bezrobocia wśród absolwentów każdego typu szkoły. Najważniejszym źródłem danych o rynku pracy w Polsce jest Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), przeprowadzane jest ono w cyklu kwartalnym przez Główny Urząd Statystyczny. Ponieważ BAEL jest badaniem reprezentacyjnym, ze względu na liczebność próby jego rezultaty nie są uogólniane na jednostki terytorialne niższe niż województwo.

Ludność pod względem aktywności na rynku pracy podzielona jest na trzy kategorie:

1. Pracujący – osoby aktywne zawodowo, które w badanym tygodniu wykonywały jakąkolwiek pracę przynoszącą zarobek lub dochód.
2. Bezrobotni – osoby aktywne zawodowo w wieku 15 – 74 lat, które nie pracowały w badanym tygodniu i nie mają pracy, aktywnie poszukujące pracy i gotowe do jej podjęcia.
3. Bierni zawodowo – osoby nie posiadające pracy i nie poszukujące jej, bądź niegotowe do jej podjęcia.

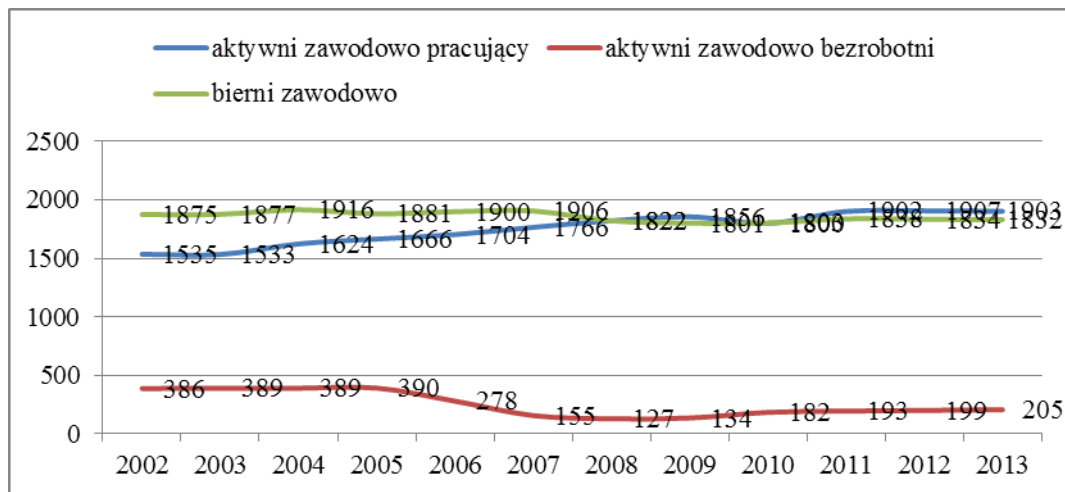
Charakteryzując rynek pracy w województwie śląskim, trzeba zaznaczyć, że do roku 2007 liczba osób biernych zawodowo przewyższała liczbę osób pracujących. Od roku 2008 liczba jednych i drugich jest zbliżona. W 2013 roku pracujących w województwie śląskim było 1 903 tys. osób, 205 tys. osób było bezrobotnych, a biernych zawodowo pozostawało 1 832 tys. osób. Stopa bezrobocia w BAEL definiowana jest jako stosunek liczby bezrobotnych do liczby aktywnych zawodowo (pracujących i bezrobotnych razem). W województwie śląskim od roku 2004 stopa bezrobocia wyraźnie spadła z poziomu 19,3% do 9,7% w roku 2013. Stopa



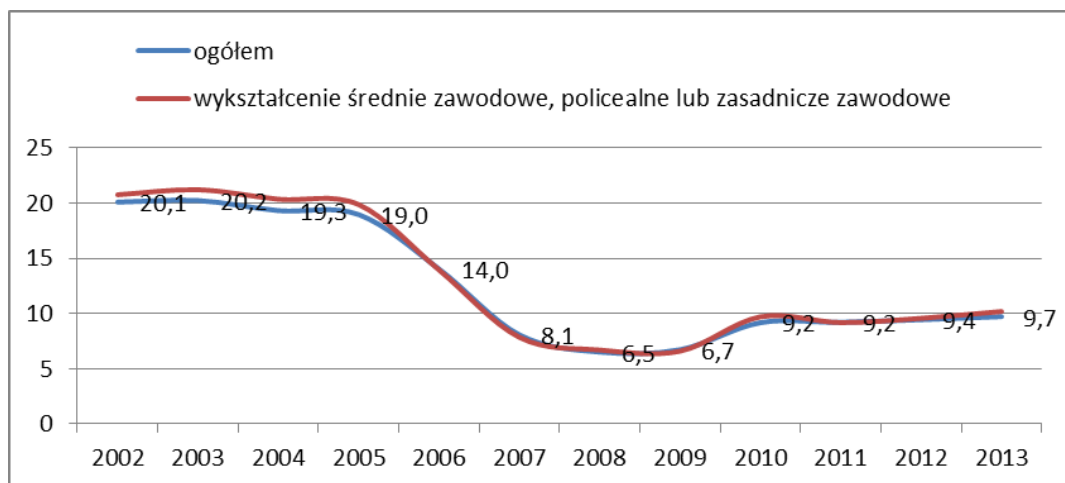
bezrobocia osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim zawodowym i policealnym kształtowała się na tym samym poziomie (9,8%).

Współczynnik aktywności zawodowej, definiowany jako stosunek ludności aktywnej zawodowo (pracujących i bezrobotnych) do ogółu ludności w wieku 15 i więcej lat (populacja docelowa BAEL), w analizowanym okresie nieznacznie wzrósł od poziomu 50,6% w roku 2002 do 53,5% w roku 2013. Należy podkreślić, że ludność z wykształceniem zawodowym i policealnym charakteryzowała się większą aktywnością na rynku pracy, przy czym poziom tej aktywności spada (od 63,2% w roku 2002 do 57% w roku 2013).

Wykres 3. Liczba pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo w latach 2002 – 2013 (w tys. osób)



Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności



Wykres 4. Stopa bezrobocia w województwie śląskim w latach 2002 - 2013

Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności

Drugim ważnym źródłem informacji o rynku pracy są dane pochodzące z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Są one zbierane na podstawie sprawozdawczości powiatowych urzędów pracy, stąd możliwość publikacji niektórych wskaźników (np. stopy bezrobocia

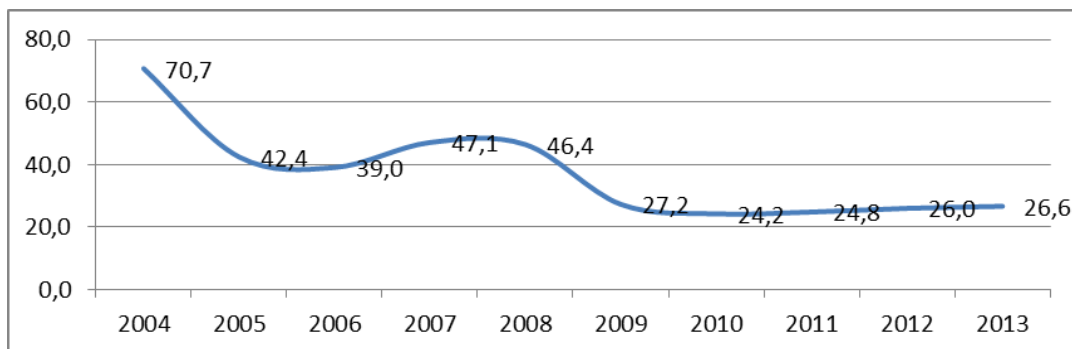




rejestrowanego) do poziomu powiatu włącznie. Ze względu jednak na odmienność definicji (np. bezrobotny zarejestrowany to osoba zarejestrowana w PUP, niekoniecznie aktywna zawodowo), nie należy tych informacji porównywać z BAEL. Jednocześnie, ze względu na zastosowane miary, nie jest możliwa ich agregacja w subregiony w rozumieniu ZIT.

Wśród absolwentów szkół średnich zawodowych, zasadniczych zawodowych i policealnych szansa na znalezienie pracy po ukończeniu edukacji od 2004 roku zdecydowanie malała – od 70,7% do 26,6% w roku 2013. Oznaczać to może spadek popytu na tak wykwalifikowanych pracowników spowodowany nasyceniem rynku pracy przez osoby z analizowanym wykształceniem.

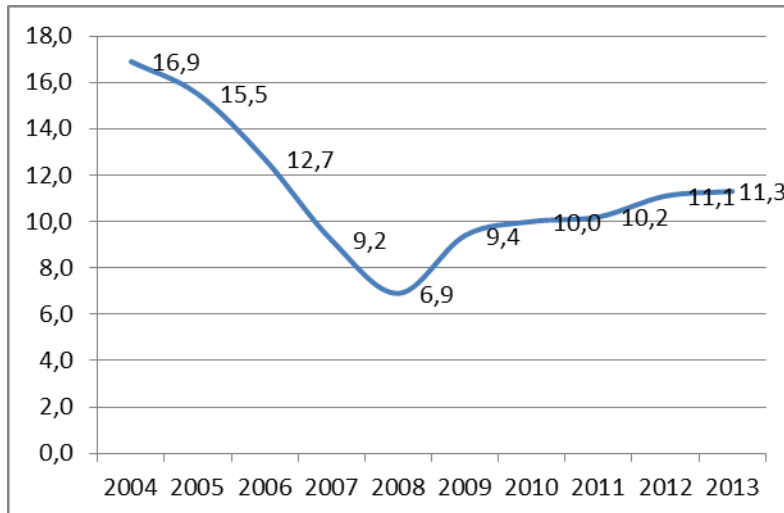
Wykres 5. Odsetek absolwentów szkół średnich zawodowych, zasadniczych zawodowych i policealnych znajdujących pracę po ukończeniu edukacji



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie śląskim w 2013 roku wynosiła 11,3%. Oznacza to, że co dziesiąta osoba w wieku produkcyjnym jest zarejestrowana w urzędzie pracy. Stopa ta rośnie od 2008 roku, w którym zaobserwowano najniższą wartość stopy bezrobocia rejestrowanego w analizowanym okresie (6,9%). Udział osób z wykształceniem zawodowym zasadniczym i średnim w ogólnej liczbie bezrobotnych w roku 2013 wyniósł 50,8%. Warto odnotowania tendencją w ostatnim dziesięcioleciu jest spadek udziału w ogólnej liczbie bezrobotnych osób z najniższym wykształceniem, a wzrost osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym. Poziom osób z wykształceniem średnim zawodowym ulega jedynie drobnym wahaniom w badanym okresie.

Wykres 6. Stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie śląskim w latach 2004 – 2013



Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Tabela 5. Struktura bezrobotnych zarejestrowanych w ujęciu wykształcenia w województwie śląskim w latach 2004 - 2013

Lata	gimnazjalne i poniżej	zasadnicze zawodowe	policealne, średnie zawodowe	zasadnicze zawodowe, średnie zawodowe i policealne razem	średnie ogólnokształcące	wyższe
2004	32,5	33,4	22,4	55,8	6,4	5,3
2005	33,2	32,6	21,8	54,3	6,8	5,7
2006	33,2	30,9	21,9	52,8	7,6	6,5
2007	32,9	29,4	22,3	51,7	8,0	7,4
2008	29,9	27,8	23,2	51,0	9,3	9,9
2009	28,0	28,2	23,4	51,7	9,5	10,8
2010	27,9	28,1	23,1	51,1	9,5	11,5
2011	27,9	27,9	23,0	50,9	9,3	11,9
2012	27,5	28,0	22,9	50,9	9,3	12,3
2013	27,7	28,3	22,5	50,8	9,2	12,3

Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w województwie śląskim w okresie 2004 – 2013 niezmiennie rosły i wynosiły w 2013 roku 4 022,80 zł brutto. Średnioroczny wzrost w analizowanym okresie wynosił 5,5%. Można także wyraźnie zauważyć, że wraz ze wzrostem doświadczenia (mierzonego stażem pracy), rośnie wynagrodzenie. W grupie „środkowej” – 5 do 9,9 lat stażu pracy – najmniej zarabiały pomoce domowe i sprzątaczk (1 851,49 zł), zaś najwięcej specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (5 015,48 zł). Najszybszy przyrost między najmniejszą i największą grupą stażu pracy zaobserwowano wśród leśników i rybaków (79,4%), specjalistów ds. nauczania i wychowania (68,6%) oraz specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych (66,1%). Najwolniej rosły wynagrodzenia pomocy domowych i sprzątarek (o 12,1%), sprzedawców (13%) oraz robotników w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna i produkcji wyrobów tekstylnych (15,3%).



Tabela 6. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w ujęciu grup zawodów i stażu pracy w Polsce w roku 2012

Grupy zawodów	Staż pracy w latach					
	do 1,9 roku	2,0—4,9	5,0—9,9	10,0—14,9	15,0—19,9	20,0 lat i więcej
o g ó ł e m	2 735,43	3 259,55	3 802,50	4 236,80	4 339,73	4 068,51
specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	3 619,43	4 231,36	5 015,48	5 612,60	6 004,81	6 012,73
specjaliści do spraw zdrowia	2 911,39	3 846,74	4 148,40	4 292,51	4 247,37	4 067,45
specjaliści ds. nauczania i wychowania	2 882,72	3 157,87	3 574,76	4 224,38	4 579,49	4 860,49
średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	3 109,44	3 674,89	4 323,85	4 545,48	4 864,09	4 811,79
średni personel ds. zdrowia	2 296,40	2 579,77	2 769,17	2 933,44	3 055,86	3 043,29
średni personel ds. biznesu i administracji	3 016,04	3 461,81	3 849,17	4 148,94	4 336,16	3 980,56
średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewny	2 442,11	2 456,49	2 857,80	3 125,65	3 321,12	3 113,34
technicy informatycy	3 121,24	3 881,24	4 286,27	4 537,54	4 714,62	4 725,36
sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	2 394,01	2 723,52	3 171,41	3 279,48	3 394,14	3 621,61
pracownicy obsługi klienta	2 856,50	3 387,12	3 634,71	3 600,29	4 373,68	3 397,65
pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	2 397,31	2 658,92	2 933,56	3 046,13	3 109,30	3 264,11
pozostali pracownicy obsługi biura	2 590,49	2 788,01	3 130,84	3 300,50	3 312,57	3 526,67
pracownicy usług osobistych	2 007,71	2 035,28	2 127,40	2 125,79	2 271,43	2 409,02
sprzedawcy i pokrewni	2 070,91	2 243,21	2 335,74	2 429,95	2 407,54	2 341,10
rolnicy produkcji towarowej	2 242,82	2 415,85	2 551,55	2 687,94	2 620,14	2 947,29
leśnicy i rybacy	1 639,06	1 869,68	2 041,14	1 908,13	2 176,05	2 939,99
robotnicy budowlani	2 107,92	2 387,72	2 720,26	2 757,99	2 987,61	3 159,93
robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń	2 703,31	2 952,03	3 399,85	3 624,95	3 655,44	3 750,78
rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	2 283,74	2 653,95	2 796,39	3 011,56	2 898,34	2 848,86
elektrycy i elektronicy	2 717,02	3 302,36	3 764,39	3 837,35	3 988,58	4 324,57



Grupy zawodów	Staż pracy w latach					
	do 1,9 roku	2,0— —4,9	5,0— —9,9	10,0— —14,9	15,0— —19,9	20,0 lat i więcej
robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	2 058,12	2 162,09	2 264,53	2 319,32	2 321,16	2 372,35
operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	2 596,50	3 093,86	3 404,66	3 466,90	3 542,32	4 141,23
monterzy	2 303,71	2 528,95	2 850,67	2 922,68	2 980,34	3 373,59
kierowcy i operatorzy pojazdów	2 237,93	2 426,91	2 682,08	2 753,96	2 932,73	3 289,20
pomoce domowe i sprzętaczki	1 779,49	1 771,21	1 851,49	1 870,72	1 889,98	1 994,36

Źródło: Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2012 r., Główny Urząd Statystyczny

Analizując poziom wynagrodzeń w poszczególnych branżach i na poszczególnych stanowiskach, warto także sięgnąć po różnego typu badania rynku pracy, przeprowadzane pod tym kątem. Ciekawe zestawienia raz na pół roku prezentuje Gazeta Wyborcza, od ponad 20 lat *Raport płacowy* przygotowuje firma Sedlak&Sedlak. Raport ten przygotowany jest na podstawie danych z ponad 300 zakładów i obejmuje ponad 135 tys. pracowników. Wg tego raportu z roku 2013, najniżej opłacani są początkujący pracownicy fizyczni, czyli osoby nie posiadające doświadczenia na danym stanowisku lub będące w trakcie okresu przygotowującego do samodzielnej pracy. Płaca rośnie wraz ze zdobytym doświadczeniem i osiąganiem coraz wyższego szczebla w hierarchii organizacji. Płace we wspomnianym raporcie kształtują się od poziomu 1 831,00 zł brutto do nawet 6 920 zł brutto. Raport firmy Sedlak&Sedlak nie jest jedynym raportem, warto więc dla porównania sięgnąć także po inny, porównywalny metodologicznie raport.

Jednym z instrumentów regulujących rynek pracy jest *Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014*. Dokument ten stanowi punkt wyjścia do poszukiwania nowych, bardziej sprawnych, skutecznych i efektywnych instrumentów i rozwiązań w zakresie zarządzania rynkiem pracy. Przewiduje większe zaangażowanie partnerów społecznych w realizację polityk rynku pracy oraz większe zaangażowanie podmiotów prywatnych i trzeciego sektora w aktywizowanie i niesienie pomocy bezrobotnym.

W dokumencie można przeczytać, że kluczowym dla pełnego wykorzystania zasobów jest dostęp i zdobycie poszukiwanych na rynku kwalifikacji zawodowych oraz przeciwdziałanie i minimalizowanie niedopasowania strukturalnego. W tym działaniu sprawnie zorganizowany system edukacji i szkoleń powinien być wsparty przez efektywne wykorzystanie takich instrumentów, jak szkolenie, staż czy przygotowanie zawodowe. Szczególną uwagę należy zwrócić na takie formy kształcenia, jak edukacja w pracy (w firmach i organizacjach) czy edukacja w środowisku zaangażowania społecznego (organizacje obywatelskie). Niezbędne



jest wdrożenie instrumentu umożliwiającego porównywalność kwalifikacji zdobytych na każdym etapie edukacji formalnej (kształcenie szkolne, zawodowe, akademickie) oraz rozwój uznawania kwalifikacji uzyskanych w ramach edukacji nieformalnej i pozaformalnej (kształcenie początkowe i ustawiczne).

W ramach planu przewiduje się dwie grupy działań (priorytety), w ramach których zdefiniowano pięć działań kierunkowych. W ramach priorytetu *Adaptacyjny rynek pracy* wskazano następujące działania: skuteczne wdrażanie wszystkich elementów modelu flexicurity, aktywizacja grup marginalizowanych na rynku pracy (młodzież, grupa 50+, kobiety, niepełnosprawni, grupa NEET), wspieranie tworzenia nowych i lepszych miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach o wysokim potencjale rozwoju. W ramach priorytetu *Wzmocnienie obsługi rynku pracy* wskazano następujące działania: doskonalenie świadczenia usług rynku pracy, rozwój elastycznego rynku pracy o zasięgu międzynarodowym, zapewniający swobodny przepływ pracowników, umożliwiający wyrównywanie niedoborów i nadwyżek zasobów pracy.

Wśród proponowanych zadań znajdują się takie zadania, jak:

1. Zwiększanie zatrudnienia poprzez stałe dostosowywanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy w ramach angażowania pracodawców w kształtowanie systemu edukacji.
2. Lepsze przygotowanie dzieci i młodzieży do uczenia się przez całe życie.
3. Wzrost mobilności osób uczących się i pracujących, w tym gotowości do zmiany wykonywanego zawodu na każdym etapie kariery.
4. Zapewnienie uczniom, rodzicom, nauczycielom i doradcom zawodowym stałego dostępu do rzetelnej informacji edukacyjno-zawodowej.
5. Poprawa jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego oraz dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy.
6. Stworzenie możliwości rzeczywistej współpracy szkół zawodowych i pracodawców poprzez udział nauczycieli kształcenia zawodowego w stażach/praktykach w przedsiębiorstwach.
7. Promocja praktycznej współpracy przedsiębiorstw z placówkami kształcącymi potencjalnych pracowników (uczelniami oraz szkołami średnimi o profilu technicznym i zawodowym).
8. Rozwój wykwalifikowanej i zdolnej do adaptacji siły roboczej.
9. Wypracowanie nowego podejścia metodologicznego, które pozwoli lepiej identyfikować sytuację na rynku pracy w zakresie zawodów deficytowych i nadwyżkowych, jak również występujących kwalifikacji i umiejętności.

Drugą istotną możliwością zagospodarowania absolwentów szkolnictwa zawodowego jest sektor mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Jest to ta część polskiej gospodarki, która ulega największym fluktuacjom i korzysta z najbardziej widocznego wsparcia państwa i instytucji unijnych. Rozwój małych i średnich przedsiębiorstw w pełni wykorzystujących swój potencjał stanowi o sukcesie gospodarczym kraju. To właśnie małe i średnie przedsiębiorstwa wytwarzają ponad połowę całej wartości dodanej w sektorze niefinansowym, a co bardzo istotne, stworzyły w ciągu ostatnich 5 lat 80% wszystkich nowych miejsc pracy. Poprawa



konkurencyjności i zwiększenie potencjału wzrostu tych przedsiębiorstw zależy w dużym stopniu od dostępu do finansowania. Dlatego proponuje się szereg rozwiązań w zakresie wspierania finansowego małych i średnich przedsiębiorstw, zwraca uwagę na konieczność wypracowania metod łatwiejszego dostępu do informacji na poziomie lokalnym i regionalnym.

Nie tylko wsparcie finansowe jest istotne dla małych i średnich przedsiębiorstw. Tym, co często odstrasza specjalistów przed założeniem własnego biznesu, jest brak wiedzy teoretycznej i praktycznej w prowadzeniu przedsiębiorstwa. Samo prowadzenie działalności gospodarczej w Polsce wymaga dużego nakładu czasu i posiadania dosyć szerokiej wiedzy na ten temat. Dlatego urzędy pracy, w szczególności Wojewódzki Urząd Pracy, posiadają w swojej ofercie szereg programów wspierających rozwój mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. Wśród ostatnio promowanych programów wsparcia są np. „Młodzi na start”, „Rozpocznij działalność – pożyczmy Ci sukcesu”. Większość informacji o programach wsparcia finansowego i merytorycznego znaleźć można na stronach Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Kolejnym instrumentem wsparcia absolwentów na rynku pracy są parki przemysłowe i technologiczne. Są to miejsca, w których dzięki zgromadzeniu firm z jednej branży oraz wspierających je placówek badawczo-naukowych możliwy jest szybki ich rozwój. Mimo wielu podobnych cech, każdy z parków posiada indywidualny charakter, wynikający z regionalnych uwarunkowań społecznych, kulturowych i ekonomicznych oraz dostępnych czynników wzrostu. Park technologiczny to zespół wyodrębnionych nieruchomości wraz z infrastrukturą techniczną, utworzony w celu dokonywania przepływu wiedzy i technologii pomiędzy jednostkami naukowymi a przedsiębiorcami. Przedsiębiorcom, wykorzystującym nowoczesne technologie, są tam oferowane usługi w zakresie doradztwa w tworzeniu i rozwoju przedsiębiorstw, transferu technologii, przekształcania wyników badań naukowych i prac rozwojowych w innowacje technologiczne, tworzenia korzystnych warunków prowadzenia działalności gospodarczej. Park przemysłowo-technologiczny to zespół wyodrębnionych nieruchomości wraz ze znajdującą się na nich infrastrukturą, utworzony w celu zapewnienia preferencyjnych warunków prowadzenia działalności gospodarczej, w szczególności dla małych i średnich przedsiębiorstw. W województwie śląskim obecnie działa 15 parków technologicznych, są to: Częstochowski Park Przemysłowo-Technologiczny, Park Przemysłowo-Technologiczny „Ekopark” w Piekarach Śląskich, Bytomski Park Przemysłowy, AURO Business Park Gliwice, Park Naukowo-Technologiczny „Technopark Gliwice”, Rudzki Inkubator Przedsiębiorczości, Śląski Park Przemysłowo-Technologiczny, Żorski Park Przemysłowy, Bielski Park Technologiczny Lotnictwa, Przedsiębiorczości i Innowacji, Jaworznicki Park Przemysłowy, Sosnowiecki Park Naukowo-Technologiczny, Euro-Centrum Park Naukowo-Technologiczny, Euro-Centrum Park Przemysłowy, Górnośląski Park Przemysłowy oraz Synergy Park.

W województwie śląskim zauważalna jest silna dynamika przyrostu liczby jednostek infrastruktury przedsiębiorczości technologicznej. Parki technologiczne (66,8%) oraz ośrodki szkoleniowo-doradcze i informacji (57,5%) zostały wskazane przez menedżerów firm nowej

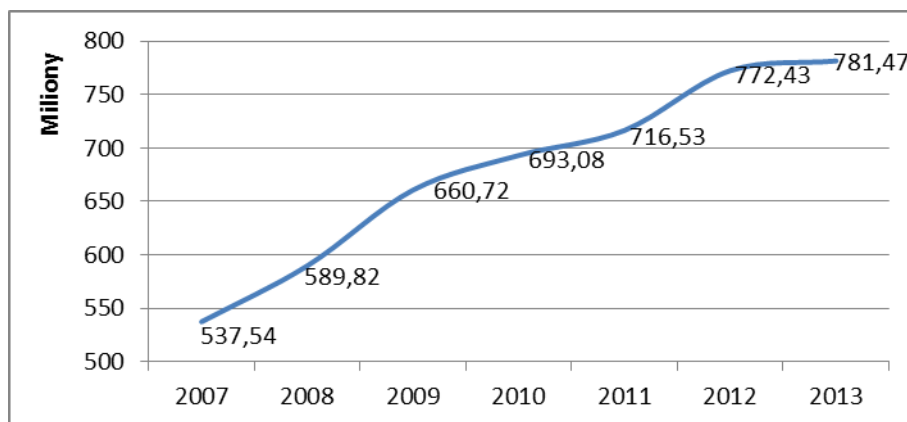


gospodarki jako podmioty, mające największe znaczenie wśród infrastruktury przedsiębiorczości technologicznej. W ramach działań strategicznych województwa przewidywane jest wsparcie ośrodków innowacji, przyczyniające się do podnoszenia jakości świadczonych usług innowacyjnych na rzecz przedsiębiorstw, w szczególności oferowanych przez istniejące centra transferu technologii, inkubatory technologiczne, parki technologiczne działające w regionie. Wspierane będą inwestycje w ośrodkach innowacji w infrastrukturę i aparaturę badawczo-rozwojową niezbędną do świadczenia innowacyjnych usług na rzecz przedsiębiorstw.

### 3. Środki finansowe przeznaczone na szkolnictwo zawodowe

Wydatki powiatów województwa śląskiego na szkolnictwo zawodowe w 2013 roku wyniosły 781 474 686 zł i w stosunku do roku 2007 wzrosły o 45,3%, przy czym ich średnioroczny przyrost z roku na rok wyniósł 6,4%. Największe wydatki na szkolnictwo zawodowe poniosły w 2013 roku powiaty subregionu centralnego – 475 465 000 zł, zaś najniższe powiaty w subregionie północnym – 81 092 997 zł. Najszybciej wydatki na szkolnictwo zawodowe przyrastały w subregionie zachodnim – średnio o 10% z roku na rok, najwolniej w południowym – 4,8%. W subregionach centralnym i północnym średnioroczny przyrost wynosił, odpowiednio, 6,2% i 5,7%.

Wykres 7. Łączne wydatki na szkolnictwo zawodowe w latach 2007 – 2013



Źródło: Główny Urząd Statystyczny

Tabela 7. Łączne wydatki na szkolnictwo zawodowe w latach 2007 – 2013 w podziale na subregiony

Lata	centralny	południowy	północny	zachodni
2007	330 766 758	85 082 365	58 279 498	63 407 714
2008	363 849 030	92 745 608	62 601 303	70 620 622
2009	406 830 573	101 754 557	68 752 612	83 386 802
2010	420 332 422	107 504 344	74 489 812	90 756 133
2011	422 257 363	113 148 126	77 833 643	103 287 552
2012	463 963 850	111 296 932	83 846 561	113 323 836
2013	475 465 000	112 800 928	81 092 997	112 115 761

Źródło: Główny Urząd Statystyczny



Podstawowym źródłem finansowania szkolnictwa zawodowego w powiatach województwa śląskiego jest subwencja oświatowa. Jest to nieodpłatna i bezzwrotna pomoc finansowa udzielana przez państwo jednostkom samorządu terytorialnego dla poparcia ich działalności oświatowej. Subwencja ma charakter roszczenia prawnego - jeśli została zapisana w budżecie z przeznaczeniem dla określonej jednostki, musi zostać przekazana. Decyzję co do jej rozdysponowania, podejmuje organ, który ją otrzymał. Subwencja oświatowa przeznaczona jest przede wszystkim na bieżącą działalność szkół, ale także na takie wydatki, jak finansowanie doskonalenia nauczycieli finansowanie wynagrodzenia opiekunów praktyk zawodowych.

Struktura źródeł, z których pozyskiwane są środki przeznaczone na szkolnictwo zawodowe niewiele różni się w przypadku poszczególnych powiatów. Wszystkie z przebadanych w tym zakresie powiatów (15 powiatów województwa śląskiego, w tym 10 grodzkich i 5 ziemskich) wykazały, że ponad 90% środków pozyskały w ramach subwencji oświatowych. Drugim istotnym źródłem finansowania w skali województwa są środki pozyskane z celowych funduszy europejskich. W zależności od powiatu, procentowy udział środków pozyskanych z funduszy unijnych waha się od 2,5% do 4,5%. Środki te najczęściej pochodzą z programów Leonardo da Vinci, Comenius oraz Erasmus+ (programy celowe skierowane do szkolnictwa na różnych poziomach). Pozostałe źródła finansowania to środki z własnego budżetu powiatu bądź środki pozyskane bezpośrednio przez jednostki oświatowe. Ich wartość nie przekracza 5% łącznego budżetu jednostki terytorialnej.

Podstawowym zewnętrznym źródłem finansowania wybranych działań systemu oświaty w zbliżających się sześciu latach będą środki unijne. Nowa Perspektywa Finansowa (lata 2014 – 2020) oparta jest na *Umowie Partnerstwa*. Dokument ten określa strategię interwencji funduszy europejskich w ramach trzech polityk unijnych: polityki spójności, wspólnej polityki rolnej i wspólnej polityki rybołówstwa. Instrumentami realizacji umowy są krajowe programy operacyjne i regionalne programy operacyjne. Umowa Partnerstwa określa z jednej strony kontekst strategiczny w wymiarze tematycznym i terytorialnym, z drugiej zaś wskazuje oczekiwane rezultaty oraz obowiązujące ramy finansowe i wdrożeniowe.

Fundusze europejskie na lata 2014 – 2020 Polska traktuje jako główne, choć nie jedyne źródło finansowania inwestycji zapewniających dynamiczny, trwały i zrównoważony rozwój. *Umowa Partnerstwa* naświetla w pierwszej kolejności kluczowe wyzwania rozwojowe kraju, sformułowane w oparciu o analizę potrzeb rozwojowych i potencjałów terytorialnych. Fundusze europejskie będą realizowały, w różnym stopniu i zakresie, wszystkie trzy cele przyjętej przez rząd polski *Strategii Rozwoju Kraju 2020*, tj. przyczyniały się do zwiększenia konkurencyjności, zwiększenia spójności społecznej i terytorialnej oraz poprawy efektywności administracji.

Celem tematycznym o numerze 10 jest inwestowanie w kształcenie, szkolenie oraz szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie. Propozycja rozwiązania problemu niedostosowania edukacji do potrzeb rynku pracy jest spójna z rekomendacjami *Strategii Rozwoju Kraju 2020* dotyczącymi głównie podwyższania





kompetencji miękkich, ścisłych i umiejętności praktycznych młodych ludzi, a także wprowadzeniu systemu doradztwa zawodowego i zmian strukturalnych w systemie edukacji. Zgodnie ze zdiagnozowanymi przyczynami niedopasowania struktury edukacji do potrzeb rynku pracy, interwencje realizowane w okresie 2014 – 2020 mają zwiększyć zdolność systemu edukacji do kształtowania odpowiednich kompetencji, z uwzględnieniem umiejętności interpersonalnych i społecznych, których niedobór jest silnie odczuwany na rynku pracy oraz kluczowych kompetencji, których nierównomierny rozkład w populacji uczniów, studentów i dorosłych przesądza obecnie o niskim uczestnictwie dorosłych Polaków w uczeniu się. Działania będą koncentrować się na poprawie jakości, dostępności, efektywności i innowacyjności dobrego kształcenia na wszystkich etapach edukacji. Skuteczność całego systemu oświaty zależy od skuteczności działania poszczególnych szkół i placówek edukacyjnych, od tego w jakim stopniu potrafią odpowiadać na indywidualne potrzeby każdego ucznia i dobrze współdziałać ze środowiskiem, w którym funkcjonują. Priorytetowymi kierunkami wsparcia obszaru edukacji w okresie 2014 – 2020 będzie wsparcie szkolnictwa wyższego i szkolnictwa zawodowego. Na tych obszarach nastąpi przedmiotowa koncentracja wsparcia, natomiast uzupełniająco przewidziano również wsparcie kształcenia ogólnego, ograniczone do rozwoju kompetencji kluczowych na rynku pracy, nauczania eksperymentalnego oraz właściwych postaw, które są fundamentem do dalszego podnoszenia kwalifikacji i umiejętności w ramach kształcenia się przez całe życie oraz do sprawnego funkcjonowania na rynku pracy. Tak więc kształcenie ogólne wspierane będzie tylko w zakresie kwestii istotnych z punktu widzenia przyszłej zatrudnialności.

**Podsumowując ocenę śląskiego szkolnictwa zawodowego pod kątem czynników ekonomicznych trzeba stwierdzić, że jego sytuacja jest stosunkowo korzystna. Pomimo kilku lat kryzysu, sytuacja gospodarcza regionu ulega stałej poprawie, co w istotny sposób sprzyja rozwojowi szkolnictwa zawodowego. Pozytywne zmiany to również zwiększenie liczby miejsc pracy oraz wzrost nakładów na szkolnictwo zawodowe. Niepokojące jest niskie wykorzystanie możliwości pozyskania środków unijnych i bazowanie na subwencjach. Wyraźną tendencją ostatnich lat jest także systematyczny spadek udziału osób z wykształceniem zawodowym w ogólnej liczbie osób bezrobotnych, co przy spadającej stopie bezrobocia w regionie jest bardzo pozytywnym zjawiskiem. Województwo śląskie, będąc jednym z liderów aktywności inwestycyjnej w kraju, prezentuje bardzo dobrą perspektywę na dalszy wzrost rynku pracy, w tym zmniejszanie stopy bezrobocia i zwiększanie zapotrzebowania na specjalistów różnych zawodów. Rynek daje także wiele możliwości w poprowadzeniu swojej kariery zawodowej, nawet dla absolwentów szkolnictwa zawodowego alternatywą może być samozatrudnienie.**

### **2.2.3. Czynniki socjokulturowe**

Otoczenie socjokulturowe obejmuje wszelkie aspekty związane z populacją (wielkość i tempo wzrostu siły roboczej, podział wiekowy, struktura społeczna i etniczna, struktura zatrudnienia). Analizie podlega również rozlokowanie geograficzne ludności oraz poziom majątkowy społeczeństwa. W niektórych przypadkach nieodzowne jest badanie stylu życia i tradycji kulturowych, poziom wykształcenia i edukacji. W otoczeniu socjokulturowym można



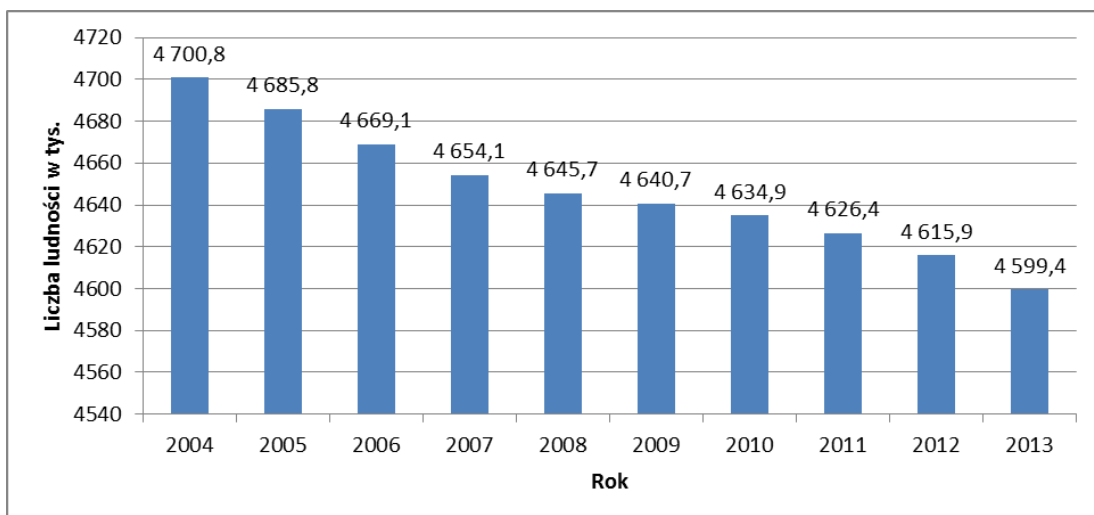
zawrzeć również informacje odnośnie nastrojów społecznych w stosunku do danej branży oraz otwartości na nowe technologie i produkty międzynarodowe.

Czynniki socjokulturowe mają największy wpływ na rozwój szkolnictwa zawodowego, gdyż odzwierciedlają społeczeństwo i jego postawy. Poziom wykształcenia i związane z tym takie aspekty, jak struktura społeczna, sytuacja majątkowa i styl życia, demografia i ruchy migracyjne, wyznaczają tak naprawdę ramy budowy szkolnictwa zawodowego w danej społeczności. Ważne są także mody związane z czynnikami socjokulturowymi i ich wpływ na szkolnictwo, nie tylko zawodowe.

### 1. Zmiany demograficzne ze szczególnym naciskiem na ludność w wieku 16 – 18 lat

Województwo śląskie zajmuje powierzchnię 12 333,09 km<sup>2</sup> i w 2013 roku było zamieszkiwane przez 4 599 447 mieszkańców. Od roku 2004 liczba ludności systematycznie spada – przeciętnie o 0,2% z roku na rok. Dynamika liczby ludności jest zróżnicowana terytorialnie. Najbardziej zaludnionym subregionem w województwie był subregion centralny (2 771 550 mieszkańców w 2013 roku). Pozostałe liczyły odpowiednio: południowy – 664 691 mieszkańców, północny – 525 494 mieszkańców i zachodni – 637 712 mieszkańców. Pod względem dynamiki liczby mieszkańców w najlepszej sytuacji znajdował się podregion południowy, który w 2013 zwiększył liczbę mieszkańców o 2,9% w porównaniu z rokiem 2004 (średnio liczba mieszkańców rosła o 0,3% z roku na rok). W pozostałych subregionach liczba ludności spadła w porównaniu z rokiem 2004: w centralnym o 3,6% (średniorocznie o 0,4%), w północnym o 2,4% (0,3%) i w zachodnim o 0,6% (0,07%).

Wykres 8. Dynamika liczby ludności województwa śląskiego w latach 2004 - 2013



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ewidencji Ludności

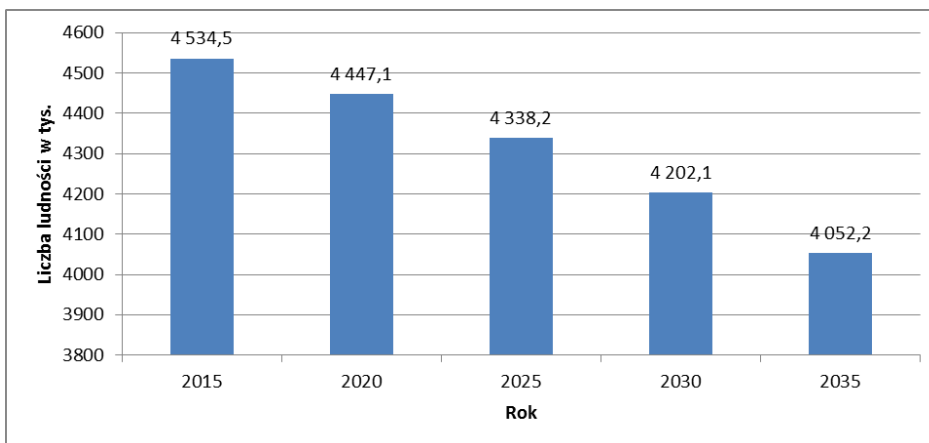


Tabela 8. Liczba ludności w subregionach województwa śląskiego w latach 2004 - 2013

Rok	Subregion			
	centralny	południowy	północny	zachodni
2004	2 873 936	646 166	538 808	641 861
2005	2 860 582	647 522	537 112	640 559
2006	2 846 979	648 559	535 001	638 598
2007	2 834 788	649 695	532 626	637 006
2008	2 825 394	652 045	531 079	637 147
2009	2 818 832	654 632	529 940	637 321
2010	2 803 245	660 812	530 614	640 264
2011	2 794 569	662 442	529 314	640 032
2012	2 784 951	663 854	527 575	639 490
2013	2 771 550	664 691	525 494	637 712

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ewidencji Ludności

Według prognozy przygotowanej przez Główny Urząd Statystyczny, do 2035 roku ludność województwa wyludni się do poziomu 4 052 tys. mieszkańców, co oznacza spadek o prawie 12% w stosunku do roku 2013 i spodziewany średnioroczny spadek liczby ludności o 0,6% z roku na rok. Prognozowane trendy również charakteryzują się zmiennością przestrzenną. We wszystkich subregionach Główny Urząd Statystyczny prognozuje spadki liczby ludności ogółem. Największy spadek prognozuje się w subregionie północnym, gdzie w 2035 roku spodziewana jest liczba ludności mniejsza o 15% niż w roku 2013 (średnio będzie spadać o 0,77% z roku na rok). W subregionie południowym w 2035 roku ludności będzie mniej o 4% w porównaniu z rokiem 2013 (średnioroczny spadek o 0,2%), w centralnym o 13% (0,66%), zaś w zachodnim o 9,8% (0,49%).



Wykres 9. Prognoza liczby ludności w województwie śląskim do 2035 roku

Źródło: Główny Urząd Statystyczny



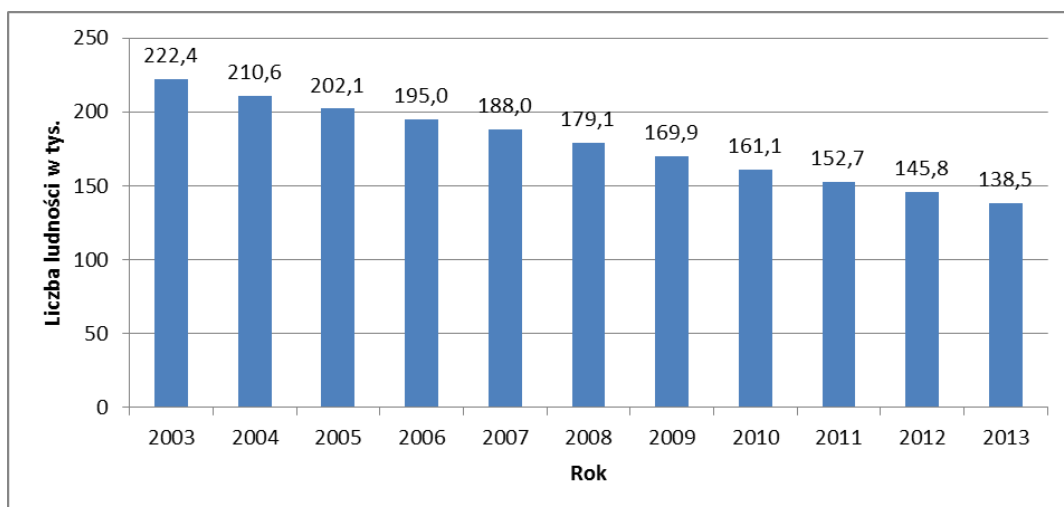
Tabela 9. Prognoza liczby ludności do 2035 roku w ujęciu subregionów

Prognoza na rok	ZIT			
	centralny	południowy	północny	zachodni
2015	2 737 471	659 185	516 135	621 756
2020	2 673 850	659 865	502 641	610 732
2025	2 599 190	655 938	486 424	596 666
2030	2 508 815	647 602	467 571	578 159
2035	2 411 469	636 418	446 618	557 682

Źródło: Główny Urząd Statystyczny

W analizie szkolnictwa ponadgimnazjalnego referencyjną grupą (tzw. funkcjonalną grupą wieku) jest liczba ludności w wieku 16 – 18 lat. Wyjątek stanowi szkolnictwo policealne, gdzie grupą referencyjną jest liczba ludności w wieku 18 – 19 lat. Jednak ze względu na specyfikę szkolnictwa policealnego, gdzie większość słuchaczy stanowią osoby dorosłe, ta grupa wiekowa nie została objęta analizą. Na podstawie grupy referencyjnej obliczane są wskaźniki, takie jak współczynniki skolaryzacji.

Liczba ludności w wieku 16 – 18 lat w 2013 roku w województwie śląskim wynosiła 138 517 osób i od roku 2004 systematycznie spadała (średniorocznie o 4,5%). W 2013 liczba ludności w omawianej grupie wiekowej wynosiła zaledwie 65,8% liczby z 2004 roku, co oznacza spadek aż o 34,2%. Podobnie jak w przypadku ludności ogółem, malejący trend liczby ludności w wieku 16 – 18 lat charakteryzuje się zmiennością przestrzenną. Spadkowy trend liczby ludności w wieku 16 – 18 lat odnotowano w każdym z subregionów. Szczególnie niekorzystna sytuacja w tej grupie wiekowej występuje w subregionie centralnym, gdzie w porównaniu z rokiem 2004, liczba ludności spadła aż o 37% (średnio z roku na rok spadała o 5%). W subregionie zachodnim spadła o 34,5% (4,6%), w północnym o 29% (3,7%), zaś w południowym o 26,4% (3,4%).



Wykres 10. Dynamika liczby ludności w wieku 16 – 18 lat w województwie śląskim w latach 2004 – 2013

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ewidencji Ludności

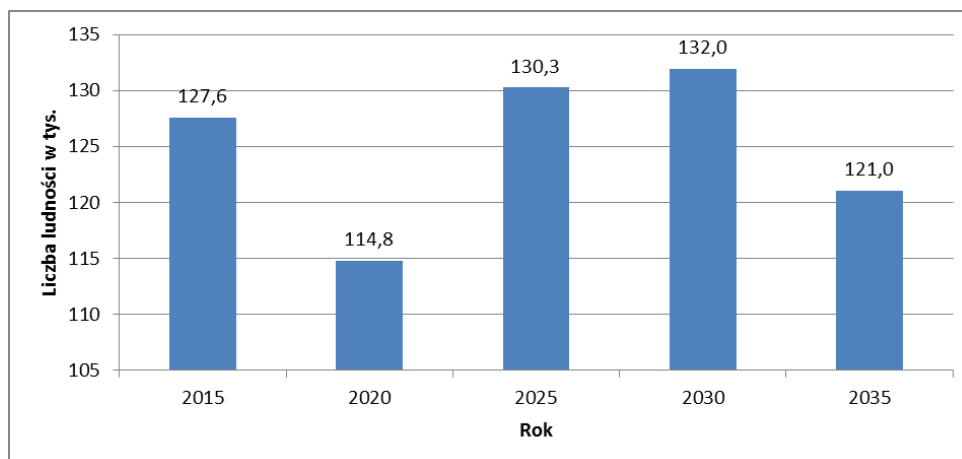


Tabela 10. Liczba ludności w wieku 16 – 18 lat w subregionach województwa śląskiego w latach 2004 - 2013

Rok	Subregion			
	centralny	południowy	Północny	zachodni
2004	126 168	29 975	23 125	31 346
2005	119 909	29 519	22 400	30 270
2006	115 332	28 770	21 976	28 889
2007	110 489	28 274	21 705	27 522
2008	104 576	27 466	21 053	26 032
2009	98 788	26 363	20 083	24 621
2010	93 379	25 224	19 006	23 500
2011	88 279	24 010	18 000	22 399
2012	84 186	22 983	17 254	21 402
2013	79 498	22 056	16 417	20 546

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ewidencji Ludności

Liczba ludności w wieku 16 – 18 lat w całym województwie śląskim do 2020 roku będzie spadać – osiągnie wtedy poziom 82,9% liczby z roku 2013. Następnie prognozuje się wzrost do roku 2030, by następnie znów spodziewać się spadku. W poszczególnych subregionach prognozy liczby młodzieży w wieku 16 – 18 lat zachowują podobną dynamikę jak w całym województwie – do 2020 spodziewa się największego spadku, później wzrostu do 2030 i kolejnego spadku do 2035 roku. W 2020 największy spadek w porównaniu do roku 2013 prognozuje się w subregionie północnym – o 18,9% i zachodnim – 18,6%. W subregionie centralnym spadek wyniesie 16,8%, a w południowym 15,5%. Do 2035 roku największy spadek liczby młodzieży spodziewany jest w subregionie północnym – aż o 22,2% w porównaniu z rokiem 2013. W subregionie zachodnim należy się spodziewać spadku o 13,9%, w centralnym o 11,8% i najmniej w południowym – 7,2%.



Wykres 11. Prognoza liczby ludności w wieku 16 – 18 lat w województwie śląskim do 2035 roku

Źródło: Główny Urząd Statystyczny



Tabela 11. Prognoza liczby ludności w wieku 16 – 18 lat w województwie śląskim do 2035 roku w ujęciu subregionów

Prognoza na rok	ZIT			
	centralny	południowy	północny	zachodni
2015	73 153	20 787	14 936	18 684
2020	66 112	18 641	13 315	16 729
2025	75 825	21 364	14 090	18 980
2030	76 734	21 855	14 035	19 339
2035	70 101	20 459	12 775	17 691

Źródło: Główny Urząd Statystyczny

Ważnym z punktu widzenia demografii zjawiskiem jest migracja. Mówiąc o formach migracji, wyróżnić należy napływ ludności (imigracja) oraz odpływ ludności (emigracja). Migrację można także rozpatrywać z punktu widzenia zasięgu, wyróżnia się migrację wewnętrzną i zewnętrzną. Z punktu widzenia szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim warto zwrócić uwagę na trzy istotne zjawiska:

- migrację czasową związaną z podejmowaniem nauki poza miejscowością zamieszkania,
- migracje między miastem i wsią,
- migracje poza województwo, w tym migracje zagraniczne.

Rekomenduje się zbadanie zjawiska migracji związanej z podejmowaniem nauki poza miejscowością zamieszkania, gdyż przy strukturze administracyjnej województwa śląskiego zjawisko to może mieć bardzo duże konsekwencje w planowaniu działań związanych z rozwojem szkolnictwa wyższego.

Drugim ważnym zjawiskiem związanym z migracjami jest proces urbanizacji. Procesy kontrurbanizacji, eksurbanizacji i semiurbanizacji, jakie w ostatnim czasie zachodzą także w województwie śląskim sprawiają, że istotne z punktu widzenia szkolnictwa zawodowego stały się migracje między miastem i wsią. Można tutaj zaobserwować dwa odmienne przebiegi tego procesu. O ile w przypadku miast będących centrum aglomeracji (Bielsko-Biała czy Częstochowa) procesy charakteryzują się migracją z i do miejscowości graniczących z danym miastem, o tyle w przypadku Konurbacji Górnośląskiej migracje obejmują dużo większy zasięg terytorialny. Procesy urbanizacyjne nie ograniczają się jedynie do miasta i miejscowości ościennych, ale swym zasięgiem obejmują wszystkie powiaty grodzkie i graniczące z nimi powiaty ziemskie.

W latach 2004 – 2013 w województwie śląskim można było zaobserwować stosunkowo częste migracje (na pobyt stały) między miastem i wsią. Ich poziom pozostawał mniej więcej stały. Należy również zauważyć, że ruch ludności był większy z miast do wsi, niż w przeciwnym kierunku. Wspomniane tendencje można zauważyć także w ujęciu subregionów. W subregionach południowym i północnym można zauważyć zjawisko,



w którym liczba wymeldowań z miast na wieś jest mniejsza niż liczba zameldowań z miast na wsi. Oznacza to, że obszary wiejskie w tych subregionach szczególnie często przyciągają osoby z miast innych subregionów (przede wszystkim subregionu centralnego).

Tabela 12. Migracje z miast i wsi subregionów województwa śląskiego w ujęciu kierunków w latach 2004 – 2013 (wybrane lata)

Sub-region	Kierunki migracji	miasto/wieś	2004	2005	2007	2009	2011	2012	2013
Centralny	wymeldowania do miast	miasto	18916	19220	20667	18070	18942	18170	19164
		wieś	1968	1933	2209	1988	2209	2071	2340
	wymeldowania na wieś	miasto	7387	7375	8655	7380	7521	7251	7960
		wieś	1070	1051	1295	998	1021	1012	1195
	zameldowania z miast	miasto	17596	18073	19452	16678	17617	17005	17864
		wieś	3462	3689	4468	3872	3911	3871	4287
	zameldowania ze wsi	miasto	3928	3678	4294	3578	3791	3523	3929
		wieś	859	905	1089	944	891	913	953
południowy	wymeldowania do miast	miasto	1341	1357	1482	1253	1347	1202	1312
		wieś	1526	1474	1598	1391	1590	1433	1578
	wymeldowania na wieś	miasto	2355	2074	2552	2230	2067	2035	2341
		wieś	1079	990	1374	1092	1168	1096	1259
	zameldowania z miast	miasto	1906	1881	1928	1692	1622	1449	1550
		wieś	3171	2855	3529	3041	2856	2752	3153
	zameldowania ze wsi	miasto	1415	1437	1454	1230	1362	1223	1354
		wieś	1157	1101	1502	1220	1282	1176	1349
północny	wymeldowania do miast	miasto	1214	1243	1438	1212	1259	1127	1309
		wieś	1239	1238	1280	969	1045	1050	1102
	wymeldowania na wieś	miasto	1688	1528	1941	1441	1528	1361	1613
		wieś	794	787	992	769	692	712	762
	zameldowania z miast	miasto	1132	1036	1165	945	1036	870	866
		wieś	1875	1661	2134	1618	1694	1537	1863
	zameldowania ze wsi	miasto	1034	1070	1181	895	930	954	923
		wieś	806	772	1024	758	677	705	796
zachodni	wymeldowania do miast	miasto	3433	3411	3457	2989	3022	3005	2953
		wieś	756	711	910	796	829	857	960
	wymeldowania na wieś	miasto	3004	2618	3160	2581	2668	2499	2622
		wieś	413	373	525	462	477	466	504
	zameldowania z miast	miasto	2910	3019	2982	2721	2646	2688	2630
		wieś	1578	1350	1682	1514	1656	1564	1628
	zameldowania ze wsi	miasto	1360	1359	1539	1294	1293	1360	1454
		wieś	411	422	534	458	469	459	495

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ewidencji Ludności

Od stosunkowo niedługo czasu w społeczeństwie województwa śląskiego nasiliło się zjawisko zagranicznej migracji zarobkowej. Choć migracja zarobkowa do Niemiec ma na Górnym Śląsku dosyć duże tradycje, zjawisko migracji zarobkowej zagranicę bardzo nasiliło się w związku z otwarciem unijnych rynków na pracowników z Polski. Dlatego zmieniła się bardzo widocznie struktura demograficzna emigrantów. Obecnie większość z nich to osoby stosunkowo młode, ze średnim wykształceniem, w stanie wolnym lub niewielkim stażu



mażeńskim. Coraz częściej pracą zagranicą kuszeni są także specjaliści, zarówno z wykształceniem wyższym, jak i zawodowym.

Ważnym aspektem demografii społeczeństwa jest obecny stan wykształcenia. W województwie śląskim przeważają osoby z wykształceniem zawodowym (54% populacji w wieku 15 lat i więcej). W latach 2004 – 2013 najszybciej malała liczba ludności z wykształceniem najniższym – gimnazjalnym i niższym, średnio z roku na rok o 4,2%, wzrastała natomiast w szybkim tempie liczba ludności z wykształceniem wyższym – średniorocznie o 6,2%. Liczba ludności z wykształceniem zawodowym (zasadniczym, średnim i policealnym) utrzymywała się na podobnym poziomie. Zgodnie z dynamiką liczby ludności, udział ludności najgorzej wykształconej spadł do 10,86% w roku 2013, wzrósł natomiast udział ludności z wyższym wykształceniem. Struktura ludności z wykształceniem zawodowym (zasadniczym, średnim i policealnym) utrzymywała się na podobnym poziomie, jednak systematycznie spadał odsetek ludności z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Tabela 13. Liczba ludności w wieku 15 lat i więcej w województwie śląskim w ujęciu wykształcenia w latach 2004 – 2013 (w tys.)

Lata	gimnazjalne, podstawowe i niższe	zasadnicze zawodowe	policealne oraz średnie zawodowe	zasadnicze zawodowe, średnie zawodowe i policealne razem	średnie ogólnokształcące	wyższe
2004	967	1 215	924	2 139	369	454
2005	922	1 194	981	2 175	355	484
2006	861	1 139	1 033	2 172	345	506
2007	799	1 143	1 020	2 163	363	502
2008	758	1 132	973	2 105	383	524
2009	738	1 098	952	2 050	388	616
2010	734	1 074	950	2 024	371	656
2011	742	1 103	1 001	2 104	371	716
2012	696	1 130	998	2 128	376	740
2013	660	1 119	1 017	2 136	367	778

Źródło: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności

## 2. Zawody nadwyżkowe i deficytowe

Analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych ma zapewnić systematyczną obserwację zjawisk zachodzących na rynku pracy pod względem kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy oraz określić odpowiednie kierunki kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych. Przez zawód deficytowy należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Przez zawód nadwyżkowy należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy mniejsze zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. W założeniach metodologicznych do monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych przyjęto, że zawody gdzie wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów jest:

- mniejszy od 0,9 – to są zawody nadwyżkowe,
- od 0,9 do 1,1 – to zawody zrównoważone,
- większy od 1,1 – to zawody deficytowe.





Analizując zawody deficytowe, ze względu na ich liczbę, zdecydowano się włączyć do analizy wszystkie zawody, które znalazły się na liście Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach we wszystkich latach analizowanego okresu, tj. 2011 – 2013. Najbardziej deficytowymi zawodami w analizowanym okresie w województwie śląskim były: monter ciepłych budynków, pracownik ochrony fizycznej, kierowca ciągnika siodłowego, opiekun osoby starszej, a także spawacz, kucharz oraz sprzedawca. W większości zawodów deficytowych wymagane jest wykształcenie średnie. Dla zawodów nadwyżkowych do analizy włączono wszystkie zawody, które znalazły się na liście Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach w 2013 roku. Wśród zawodów najbardziej nadwyżkowych w tym roku zaobserwowano: techników żywienia i gospodarstwa domowego, socjologów, filologów języków obcych. Wśród zawodów nadwyżkowych w dużej części można zaobserwować zawody wymagające społeczno-humanistycznego wykształcenia wyższego.

Tabela 14. Wybrane zawody deficytowe w województwie śląskim w latach 2011 – 2013 z uwzględnieniem wskaźnika intensywności deficytu zawodów

Nazwa zawodu i specjalności	2011 rok	2012 rok	2013 rok
Monter ciepłych budynków	21,09	82,75	57,71
Pracownik ochrony fizycznej I stopnia	13,48	20,42	16,15
Kierowca ciągnika siodłowego	15,30	17,13	12,42
Opiekun osoby starszej	7,40	7,89	9,78
Głazurnik	8,77	4,96	8,39
Sprzedawca w branży mięsnej	9,13	9,76	8,10
Spawacz metodą MIG	25,11	16,69	7,04
Pracownik centrum obsługi telefonicznej	4,50	4,22	4,61
Sprzedawca w branży spożywczej	2,52	4,50	4,33
Spawacz metodą MAG	9,02	7,74	3,95
Pracownik ochrony fizycznej bez licencji	3,90	3,84	3,34
Tokarz / frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	3,93	6,45	3,11
Doradca finansowy	2,71	3,06	3,04
Pozostali kucharze	3,10	2,48	3,02
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	2,25	2,23	2,92
Sortowacz surowców wtórnych	3,26	4,11	2,85
Pozostałe pomoce i sprzętaczki biurowe, hotelowe i podobne	3,40	3,02	2,84
Pozostali pracownicy przy pracach prostych gdzie indziej niesklasyfikowani	2,24	4,11	2,76
Pozostali robotnicy bud. robót wykończeniowych i pokrewni	4,34	2,84	2,63
Telemarketer	3,21	3,09	2,57
Pośrednik w obrocie nieruchomościami	3,39	2,36	2,36
Operator koparki	5,09	3,20	2,35
Spedytor	3,46	1,49	2,35
Konsultant/agent sprzedaży bezpośredniej	5,46	4,60	2,32
Agent ubezpieczeniowy	1,71	1,80	2,17
Monter sieci wodnych i kanalizacyjnych	2,82	1,97	2,12



Brukarz	1,63	1,90	2,02
Robotnik gospodarczy	1,52	1,59	1,84
Elektryk	2,43	2,15	1,80
Florysta	2,13	1,81	1,68
Pozostali operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	2,06	1,14	1,52
Tynkarz	1,68	1,74	1,50
Specjalista do spraw sprzedaży	1,25	1,75	1,38
Pozostali ślusarze i pokrewni	1,13	1,43	1,10
Cieśla	4,97	2,51	1,10

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

Tabela 15. Wybrane zawody nadwyżkowe w województwie śląskim w latach 2011 – 2013 z uwzględnieniem współczynnika intensywności nadwyżki zawodów

Nazwa zawodu i specjalności	2011 rok	2012 rok	2013 rok
Technik żywienia i gospodarstwa domowego	0,001	0,001	0,001
Socjolog	0,006		0,002
Filolog - filologia obcojęzyczna	0,005	0,003	0,002
Technik hotelarstwa	0,001	0,003	0,002
Kulturoznawca		0,017	0,005
Technik ekonomista	0,005	0,007	0,005
Specjalista ds. stosunków międzynarodowych		0,015	0,006
Technik technologii żywności			0,006
Rolnik			0,006
Obuwnik przemysłowy	0,011		0,007
Technik transportu kolejowego	0,007	0,017	0,008
Nauczyciel wychowania fizycznego			0,011
Pozostali technicy technologii żywności			0,011
Pozostali mechanicy masz. i urz. rolniczych i przem.	0,004	0,013	0,011
Monter zestrzajacz urządzeń elektronicznych			0,013
Specjalista ds. badań społeczno-ekonomicznych	0,005	0,002	0,015
Specjalista zdrowia publicznego			0,016
Wytapiacz stali, surówki i żelazostopów			0,016
Technik usług fryzjerskich			0,016
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych			0,016
Technik technologii odzieży	0,013	0,002	0,016
Ekonomista			0,016
Specjalista pracy socjalnej	0,013	0,012	0,017
Pozostali technicy elektrycy			0,017
Ekspedient pocztowy		0,011	0,018
Złotnik – jubiler			0,018
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy			0,018
Aparatowy procesów chemicznych	0,009		0,018
Właściciel małego sklepu			0,018



Maszynistka	0,015	0,019
-------------	-------	-------

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

### 3. Postrzeganie osób z wykształceniem zawodowym w społeczeństwie

Jednym z istotnych czynników wpływających na stan szkolnictwa zawodowego w Polsce jest postrzeganie w społeczeństwie osób z wykształceniem zawodowym. Wystarczy się odnieść do Ministerstwa Edukacji Narodowej i realizowanego przez tę instytucję programu „Rok szkoły zawodowców”. Już na stronie informacyjnej programu można przeczytać: „Szkoły zawodowe nie powinny być postrzegane jako szkoły drugiego wyboru.”

Bardzo dobrze obrazuje tę tendencję badanie CBOS „Rola wykształcenia i zmiany w jej społecznym postrzeganiu w latach 1993 – 2009.” Dane wskazują, że poziom wykształcenia w Polsce w latach 1978–2002 systematycznie rośnie. Wzrost ten nie zawsze jednak przekłada się na poczucie zaspokojenia aspiracji edukacyjnych Polaków. Blisko dwie piąte badanych przyznaje, że nie zrealizowało swoich zamierzeń edukacyjnych. Ciekawie rozkłada się to na grupy społeczne. Większość badanych z wykształceniem podstawowym (65%) nie jest zadowolona z własnych osiągnięć edukacyjnych. Tego zdania jest też prawie połowa ankietowanych, którzy ukończyli szkoły zawodowe (47%). Znacznie mniej osób niezadowolonych w tym względzie jest wśród mających wykształcenie średnie (26%), a wśród absolwentów wyższych uczelni jest ich jedynie 4%. Badania pokazują także, że w ostatnich latach w Polsce znacząco zwiększyła się liczba osób, które nie odczuwają satysfakcji z osiągniętego poziomu wykształcenia. Obecnie deklaracje takie składa już co drugi Polak.

Bardzo pozytywnym zjawiskiem jest fakt, że znacząco wzrósł odsetek Polaków ceniących wykształcenie (szczególnie odsetek osób zdecydowanie podkreślających jego wagę). Jednak największymi sceptykami co do wagi wykształcenia są osoby po zasadniczych szkołach zawodowych (15%). W ostatnich latach przybyło ankietowanych doceniających wpływ wykształcenia na niemal wszystkie wymienione w badaniu aspekty życia. Najbardziej znaczące pozostają wciąż – jako dziedziny zależne od poziomu wykształcenia – dorobek materialny i uznanie wśród ludzi. Jak wynika z powyższego, bardzo duże znaczenie w oczach społeczeństwa ma poziom wykształcenia, im jest on wyższym tym większe uznanie wśród ludzi ma dana osoba. Przekłada się to także na sytuację materialną, a pośrednio na odbiór danej osoby przez otaczającą społeczność lokalną.

Powyżej przytoczone badania nie są jedynymi, które wyraźnie wskazują na odbiór poziomu wykształcenia w społeczeństwie. W opracowaniu pt. *Wykształcenie jako czynnik włączania i wyłączenia społecznego* autorstwa dr hab. Hanny Solarczyk-Szwec przeczytać można, iż w ostatnich latach wykształcenie decyduje o jakości życia oraz pozycji społecznej. Dobre wykształcenie jest szansą na życie w głównym nurcie społecznym, natomiast niski poziom edukacji oraz kwalifikacje nieadekwatne wobec potrzeb rynku pracy mogą stać się przyczyną



wykluczenia społecznego. Niemniej dysponowanie zawodem jest atutem, który kompensuje w pewnym stopniu niższy poziom wykształcenia. Na rynku pracy zawsze istnieje zapotrzebowanie na pracowników o zasadniczym i średnim wykształceniu zawodowym, a ostatnie lata pokazały, że zapotrzebowanie to może nawet okresowo wzrastać.

Wyżej cytowane wyniki badań jednoznacznie wskazują, że wykształcenie zawodowe nie jest tym, co dla Polaków jest ważne i doceniane. Zupełnie inaczej jest w krajach Unii, gdzie przysłowiowy „polski hydraulik” jest odzwierciedleniem fachowości, rzetelności i pracowitości. W krajach Europy Zachodniej poszukiwani są nie tylko polscy inżynierowie czy lekarze, ale także specjaliści zawodowi. Polacy coraz rzadziej postrzegani są jako tania siła robocza, a coraz częściej jako wysokiej klasy specjaliści.

**Podsumowując ocenę śląskiego szkolnictwa zawodowego pod kątem czynników socjokulturowych należy zauważyć, że bardzo dużym problemem dla województwa śląskiego będzie stały proces wyludniania się poszczególnych miast. Na to nałożą się procesy migracyjne, które sprawią, że poszczególne powiaty będą musiały walczyć o przyszłych uczniów na poziomie szkół ponadgimnazjalnych bez względu na rodzaj szkoły. Także migracja z powiatów grodzkich do ziemskich nie będzie oznaczała wzrostu zapotrzebowania na szkolnictwo zawodowe w danym powiecie. Dla szkolnictwa zawodowego, zarówno na poziomie zasadniczym, jak i średnim, ważnym jest stabilizacja udziału osób z wykształceniem zawodowym w całkowitej populacji województwa oraz stabilny udział osób bezrobotnych z takim wykształceniem w ogóle osób bezrobotnych. Czynniki socjokulturowe rzucają przed rozwojem szkolnictwa zawodowego dwa wyzwania. Po pierwsze, struktura zapotrzebowania na zawody w sposób znaczny odbiega od podaży specjalistów (35 zawodów deficytowych i 30 nadwyżkowych). Po drugie, aktualny wizerunek szkolnictwa zawodowego sprawia, że jest ono traktowane niemal jak degradacja społeczna.**

#### **2.2.4. Czynniki technologiczne**

Otoczenie technologiczne opisuje działalność z zakresu badań i rozwoju w danej branży, jakość zaplecza naukowo – badawczego oraz osiągnięcia technologiczne. Zaliczane są tu również technologie informatyczne, automatyzacja, technologie produkcyjne oraz infrastruktura transportowa.

Czynniki technologiczne poprzez zachodzące w gospodarce zmiany wpływają zarówno na rynek pracy, jak i ofertę edukacyjną szkolnictwa na każdym etapie nauki. Szczególnie istotne znaczenie ma to dla szkolnictwa zawodowego, które w sposób nieustanny musi dostosowywać się do zmieniających się warunków otoczenia biznesowego. Kluczem do sukcesu jest nadążanie za zmianami wywołanymi przez czynniki technologiczne. Czynniki technologiczne mają swoje odzwierciedlenie także w budowaniu kompetencji zawodowych i interpersonalnych.

### **1. Sytuacja szkolnictwa zawodowego**



Obszernej analizie aktualnego stanu szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim dokonano na potrzeby dokumentu *Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego 2014 – 2020*. Zgodnie z dokumentem, na przełomie XX i XXI wieku zaobserwowano spadek znaczenia szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim. Był to z jednej strony skutek upadku przedsiębiorstw, które utrzymywały i wspierały szkoły zawodowe, a także gwarantowały zatrudnienie wielu absolwentom, a z drugiej obniżenie poziomu zainteresowania szkołami zawodowymi ze strony uczniów, a w konsekwencji zamykanie wielu spośród nich. Ponieważ poziom kształcenia w szkołach zawodowych nie cieszył się dobrą opinią, zjawisko spadku popularności szkolnictwa zawodowego spotykało się ze społeczną aprobatą. Obniżanie się bezwzględnej liczby uczniów szkół zawodowych doprowadziło w konsekwencji do „kurczenia się” liczby wykwalifikowanych pracowników. Natomiast silne niedopasowanie popytu do podaży w zakresie zawodów specjalistycznych spowodowało występowanie luk kompetencyjnych i kwalifikacyjnych na rynku pracy. W obecnej sytuacji szkolnictwo zawodowe znacznie odbiega jakością od szkolnictwa ogólnego, przez co cieszy się znacznie mniejszym zainteresowaniem wśród potencjalnych uczniów. Dotychczas funkcjonujący w kraju system kształcenia zawodowego spotykał się z zarzutami niskiej efektywności oraz słabego powiązania z otoczeniem gospodarczym.

W szkolnictwie na poziomie zasadniczym widoczny jest niewielki spadek w latach 2004 – 2011 zarówno liczby szkół, jak i uczniów. W 2011 roku w wymiarze subregionalnym zauważalne jest większe zróżnicowanie zjawiska. W subregionie centralnym zasadnicze szkolnictwo zawodowe zmniejsza zasięg działania, w subregionie północnym i południowym zaznaczyła się stabilizacja w zakresie liczby obiektów oraz spadek w zakresie uczniów, tymczasem w subregionie zachodnim wzrosła liczba szkół przy jednoczesnym spadku liczby uczniów. Województwo śląskie skupia ponad 10% krajowych szkół (147) i uczniów (21 145) zasadniczych szkół zawodowych, a wewnątrz niego ponad połowa z nich koncentruje się w subregionie centralnym.

W szkolnictwie zawodowym na poziomie średnim spadek w latach 2007 – 2011 liczby szkół i uczniów przybiera znaczne rozmiary zarówno w regionie (liczba szkół zmniejszyła się o blisko 35%, a uczniów o prawie 20%), jak i w całym kraju. Na poziomie subregionalnym także zanotowano wyraźne spadki o zróżnicowanym wymiarze (największy zauważono w subregionie zachodnim – zamknięto ponad 40% szkół tego rodzaju). W mniejszym stopniu spadła liczba uczniów. Jednak nadal ponad 10% szkół i uczniów w zakresie szkolnictwa zawodowego na poziomie średnim lokalizuje się w województwie śląskim. Mimo relatywnie dużego potencjału szkolnictwa zawodowego, jakim dysponuje województwo, nadal należy inwestować w ten poziom kształcenia, gdyż pozwoli to na sukcesywny rozwój kwalifikacji zawodowych mieszkańców.

Istotnym elementem kształcenia zawodowego pozostaje kształcenie ustawiczne, skierowane do dorosłych mieszkańców regionu. Analizując doksztalcenie osób dorosłych można wskazać na wskaźnik udziału osób w wieku 25-64 lata uczących się i doksztalcących się w ludności ogółem w tej samej grupie wieku. W województwie śląskim w 2011 roku 4,5% osób we



wskazanym wieku uczyło się lub doskonaliło. Była to wartość powyżej średniej dla kraju, jednak niższa od takich województw, jak mazowieckie, lubelskie, podlaskie i pomorskie. W stosunku do roku 2004 wartość wskaźnika spadła o 0,5%.

Powyżej opisana sytuacja ma odzwierciedlenie także w danych statystycznych. Zasadniczych szkół zawodowych dla młodzieży w 2013 roku w województwie śląskim było 140, w których kształciło się 18 862 uczniów i od roku 2004 zarówno liczba szkół, jak i uczniów systematycznie spadała, co w głównej mierze jest skutkiem malejącej liczby osób w wieku 16 – 18 lat. Średnioroczny spadek liczby uczniów w analizowanym okresie wynosił 2,6%. Jest to spadek niższy niż liczby osób w wieku 16 – 18 lat, który wynosił 4,6%. Równocześnie w 2013 roku w województwie śląskim działało 13 zasadniczych szkół zawodowych dla dorosłych, w których naukę pobierało 208 uczniów. Od roku 2004 liczba szkół dla dorosłych podlegała wahaniom – najwięcej działało w latach 2006 – 2008, a najwięcej uczniów odnotowano w roku 2006 – 1 529. Od tamtego czasu ich liczba systematycznie spadała. Największy spadek zaobserwowano w roku 2013, kiedy działało zaledwie 13 szkół, w których kształciło się 208 uczniów.

Tabela 16. Liczba szkół zasadniczych zawodowych dla dorosłych i dla młodzieży w województwie śląskim w latach 2004 - 2013

Rok	dla dorosłych		dla młodzieży	
	szkoły	uczniowie	szkoły	uczniowie
2004	18	1 120	156	23 994
2005	18	1 403	155	23 789
2006	22	1 529	154	23 193
2007	22	1 047	149	23 255
2008	22	991	151	23 067
2009	18	812	153	22 709
2010	21	983	147	22 055
2011	20	840	147	21 145
2012	18	543	146	20 035
2013	13	208	140	18 862

Źródło: Ministerstwo Edukacji Narodowej

Aby ocenić przyszłość szkolnictwa zawodowego, należy określić skłonność populacji do podejmowania nauki w danym typie szkoły. W statystyce wyrażana jest ona za pomocą tzw. współczynników skolaryzacji. Wyróżnia się dwa rodzaje tego współczynnika:

- współczynnik skolaryzacji netto – będący stosunkiem liczby osób w danym przedziale wiekowym podejmujących naukę na danym poziomie edukacji do liczby wszystkich osób w tym przedziale wiekowym,
- współczynnik skolaryzacji brutto – będący stosunkiem liczby wszystkich osób podejmujących naukę na danym poziomie edukacji do liczby wszystkich osób w danym przedziale wiekowym.

Analizując skłonność do pobierania nauki, mierzoną współczynnikiem skolaryzacji brutto, wśród młodzieży zaobserwowano zmienną dynamikę, choć ogólnie można stwierdzić, że trend jest rosnący i w 2013 roku 13,62% młodzieży podejmuje naukę na etapie zasadniczej szkoły zawodowej. W zasadniczych szkołach zawodowych dla dorosłych skłonność do



pobierania nauki systematycznie malała i w 2013 roku tylko 0,01% dorosłej ludności pobierało naukę na tym szczeblu edukacji.

Tabela 17. Współczynniki skolaryzacji brutto dla szkolnictwa zasadniczego zawodowego w latach 2004–2013 (w %)

Rok	szkoły	
	dla dorosłych	dla młodzieży
2004	0,04	11,39
2005	0,05	11,77
2006	0,05	11,90
2007	0,04	12,37
2008	0,03	12,88
2009	0,03	13,37
2010	0,03	13,69
2011	0,03	13,85
2012	0,02	13,74
2013	0,01	13,62

Źródło: opracowanie własne

Prognozę dla liczby uczniów zasadniczych szkół zawodowych dla młodzieży przeprowadzono przy dwóch założeniach: (1) współczynnik skolaryzacji brutto będzie rósł w sposób logarytmiczny do roku 2035 oraz (2) współczynnik skolaryzacji utrzyma się na poziomie z roku 2013. W obu przypadkach, spadająca liczba ludności w wieku 16 – 18 lat spowoduje spadek liczby uczniów tego typu szkół. Nawet założenie wzrostu skłonności do podejmowania nauki na poziomie zasadniczym zawodowym (założenie pierwsze) nie rekompensuje spadku liczby uczniów.

Tabela 18. Prognoza liczby uczniów zasadniczych szkół zawodowych w województwie śląskim na lata 2015–2035

Rok	Prognoza dla			
	Współczynnik	Ludność	Liczba uczniów <sup>1</sup>	Liczba uczniów <sup>2</sup>
2015	14,0	127 560	17 901	17 370
2020	14,5	114 797	16 592	15 632
2025	14,8	130 259	19 233	17 737
2030	15,0	131 963	19 810	17 970
2035	15,2	121 026	18 417	16 480

1 Założenie wzrostu logarytmicznego

2 Założenie stałego współczynnika skolaryzacji z roku 2013

Źródło: opracowanie własne

We wszystkich regionach zaobserwowano spadek liczby młodzieży uczącej się w zasadniczych szkołach zawodowych. Najszybszy spadek następował w subregionie centralnym (przeciętnie o 3,4% z roku na rok), najwolniejszy zaś w subregionie północnym (0,6%). W subregionie południowym przeciętnie z roku na rok liczba uczniów spadała o 2,7, zaś w zachodnim o 1,9%. W ujęciu subregionów, szkolnictwo zasadnicze zawodowe dla dorosłych „wygasa” we wszystkich jednostkach terytorialnych. W 2013 roku w największym subregionie centralnym



działało 10 szkół, w których kształciło się 163 uczniów. Z kolei w subregionie północnym nie działała ani jedna tego typu placówka.

Tabela 19. Liczba szkół zasadniczych zawodowych dla młodzieży w latach 2004 – 2013 w ujęciu subregionów

Lata	centralny		południowy		północny		zachodni	
	szkoły	uczniowie	szkoły	uczniowie	szkoły	uczniowie	szkoły	uczniowie
2004	93	12 650	26	3 866	16	2 407	21	5 071
2005	92	12 273	28	4 054	15	2 379	20	5 083
2006	88	11 689	29	3 940	15	2 429	22	5 135
2007	88	11 908	26	4 034	14	2 362	21	4 951
2008	87	11 761	26	4 055	16	2 339	22	4 912
2009	87	11 633	27	3 948	16	2 381	23	4 747
2010	82	11 189	26	3 701	16	2 406	23	4 759
2011	82	10 756	26	3 522	16	2 328	23	4 539
2012	84	10 015	23	3 223	16	2 405	23	4 392
2013	80	9 301	22	3 029	15	2 274	23	4 258

Źródło: Ministerstwo Edukacji Narodowej

Skłonność do nauki w zasadniczych szkołach zawodowych rośnie w każdym z subregionów. Największy wzrost zanotowano w subregionie północnym – przeciętnie o 3,2% z roku na rok. W subregionie zachodnim współczynnik skolaryzacji rósł przeciętnie o 2,8% z roku na rok, w centralnym o 1,7%, a w południowym o 0,7%. Młodzież najchętniej pobiera naukę w zasadniczych szkołach zawodowych w subregionie zachodnim – 20,7% młodzieży w wieku 16 – 18 lat. Zakładając stałe współczynniki skolaryzacji z roku 2013 liczba uczniów w szkołach dla młodzieży zasadniczo będzie spadać. W każdym z subregionów największe spadki będą notowane w 2020 roku, by po późniejszym wzroście, znów zaczęła spadać do 2035 roku.

Tabela 20. Prognoza liczby uczniów zasadniczych szkół zawodowych w województwie śląskim na lata 2015–2035

Rok	centralny	południowy	północny	Zachodni
2015	8 559	2 855	2 069	3 872
2020	7 735	2 560	1 844	3 467
2025	8 871	2 934	1 952	3 933
2030	8 978	3 001	1 944	4 008
2035	8 202	2 810	1 770	3 666

Źródło: opracowanie własne

W województwie śląskim w 2013 roku działało 231 szkół dla młodzieży, w których kształciło się 61 325 uczniów. Jednocześnie funkcjonowało 89 średnich szkół zawodowych dla dorosłych, w których uczyło się łącznie 3 196 uczniów. Zarówno wśród młodzieży, jak i dorosłych liczba uczniów w analizowanym okresie systematycznie malała, przy czym znacznie szybciej wśród dorosłych (średniorocznie o 18,2%) niż wśród młodzieży (5,3%).

Tabela 21. Liczba ponadgimnazjalnych średnich szkół zawodowych dla dorosłych i dla młodzieży w latach 2004 - 2013





Lata	dla dorosłych		dla młodzieży	
	ogółem	uczniowie	ogółem	uczniowie
2004	216	19 565	578	100 068
2005	196	15 024	441	91 801
2006	124	10 349	408	87 344
2007	115	8 563	383	83 159
2008	114	8 446	346	78 112
2009	106	7 045	305	74 061
2010	107	6 566	282	70 367
2011	108	6 406	256	66 423
2012	105	6 048	238	63 484
2013	89	3 196	231	61 325

Źródło: Ministerstwo Edukacji Narodowej

Skłonność do nauki na szczeblu średnim zawodowym w roku 2013 wśród młodzieży była stosunkowo wysoka i wynosiła 44,3%, charakteryzowała się jednak tendencją spadkową. Należy jednak zaznaczyć, że spadek był powolny i duży spadek w bezwzględnej liczbie uczniów można tłumaczyć niekorzystnymi zmianami demograficznymi. Wśród dorosłych wskaźnik skolaryzacji był znikomy i wynosił 0,1%, notując jednocześnie siedmiokrotny spadek od roku 2004. Przy założeniu niezmiennych współczynników skolaryzacji z 2013 roku, dalsze niekorzystne tendencje w strukturze demograficznej będą powodować pogłębiający się spadek liczby uczniów w szkołach średnich dla młodzieży.

Tabela 22. Prognoza liczby uczniów średnich szkół zawodowych dla młodzieży w województwie śląskim na lata 2015–2035

Prognoza na rok	Uczniowie
2015	56 474
2020	50 824
2025	57 669
2030	58 423
2035	53 581

Źródło: opracowanie własne

W ujęciu subregionów, notowano spadki liczby uczniów szkół dla młodzieży w każdym z podregionów. Charakteryzowały się jednak małym natężeniem – największy średnioroczny odpływ uczniów zaobserwowano w regionie centralnym (6,2% z roku na rok). W pozostałych regionach z roku na rok liczba uczniów spadała średnio o: w północnym – 5,1%, w zachodnim – 4,2% i w południowym – 3,2%. Skłonność młodzieży do podejmowania nauki w szkołach średnich zawodowych była podobna w ujęciu subregionów i wahała się od 37,5% (w północnym) do 47,1% (w zachodnim).

Tabela 23. Liczba uczniów w średnich szkołach zawodowych dla młodzieży w latach 2004 – 2013 w ujęciu subregionów

Lata	centralny	południowy	północny	zachodni
2004	60 592	14 279	10 314	14 883
2005	54 962	13 408	9 892	13 539
2006	51 988	13 165	9 474	12 717
2007	48 844	12 853	8 964	12 498
2008	45 369	12 455	8 451	11 837



2009	42 650	12 073	8 037	11 301
2010	40 176	11 683	7 347	11 161
2011	37 590	11 331	6 804	10 698
2012	35 808	10 845	6 586	10 245
2013	34 087	10 696	6 463	10 079

Źródło: Ministerstwo Edukacji Narodowej

Zakładając niezmienną tę skłonność z roku 2013, liczba młodzieży uczęszczającej do omawianego typu szkół będzie stale spadać, by w 2035 stanowić zaledwie około połowy liczby uczniów z 2004 roku w każdym z subregionów.

Tabela 24. Prognoza liczby uczniów średnich szkół zawodowych dla młodzieży w województwie śląskim na lata 2015–2035

Prognoza na rok	Centralny	południowy	północny	zachodni
2015	29620	9674	5595	8799
2020	26769	8675	4988	7878
2025	30702	9943	5278	8938
2030	31070	10171	5257	9107
2035	28384	9521	4785	8331

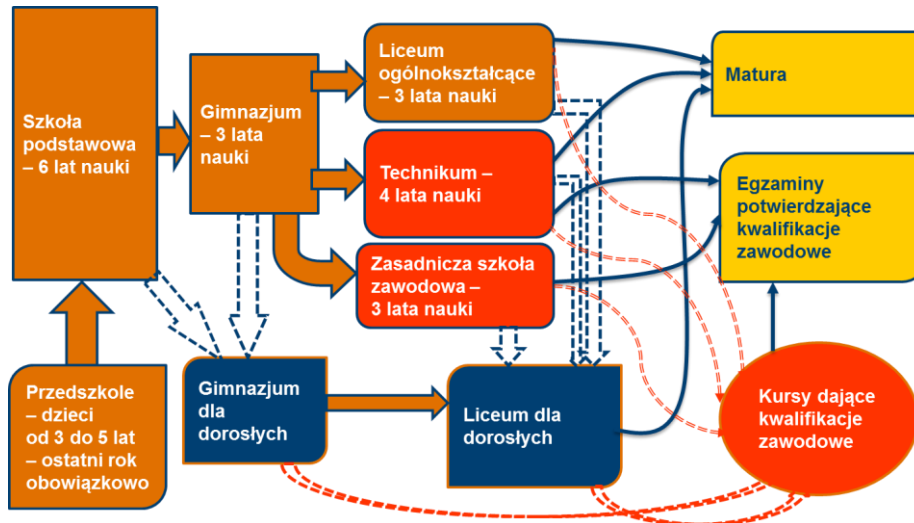
Źródło: opracowanie własne

W województwie śląskim w 2013 roku naukę pobierało 36 108 słuchaczy szkół policealnych dla dorosłych i zaledwie 4 297 w szkołach dla młodzieży. Dynamika liczby słuchaczy w szkołach dla dorosłych była zmienna, jednak nieprzerwanie charakteryzowała się stosunkowo wysokim poziomem. W szkołach dla młodzieży nastąpił lawinowy spadek liczby słuchaczy (średniorocznie o 13,5%). Dynamika skłonności do podejmowania nauki w szkołach policealnych była w analizowanym okresie zmienna, jednak utrzymywała się w dość wąskim przedziale 1,35 – 1,79. Oznacza to, że naukę na tym szczeblu podejmowało około 1,5% osób w wieku 18 – 59 lat. Przy założeniu stałej wartości współczynnika skolaryzacji z roku 2013, liczba słuchaczy będzie systematycznie maleć. W 2035 roku można się spodziewać liczby słuchaczy mniejszej o 21,7%, niż w roku 2013, co ma związek ze zmniejszaniem się liczby ludności.

Mając na uwadze powyższe, Ministerstwo Edukacji Narodowej przygotowało reformę szkolnictwa zawodowego. Zakłada ona dwie istotne zmiany w szkolnictwie, wprowadzenie egzaminów kwalifikacyjnych zamiast egzaminów końcowych oraz wprowadzenie kursów zawodowych zamiast szkół zawodowych dla dorosłych. W nowym systemie pozostało jedynie liceum dla dorosłych, uprawniające do przystąpienia do egzaminu maturalnego. Wprowadzenie egzaminów kwalifikacyjnych dla każdej ze zdobytych na danym etapie życia kwalifikacji, pozwoli na przygotowanie fachowców w każdej spośród dziedzin życia. Egzaminy mogą być przeprowadzane w trakcie roku szkolnego, zaraz po zakończeniu nauki w danym segmencie kwalifikacyjnym. Liczbie kwalifikacji w danym zawodzie będzie odpowiadała taka sama ilość egzaminów kwalifikacyjnych. Egzamin kwalifikacyjny będzie miał charakter testu pisemnego oraz testu praktycznego. W przypadku testu praktycznego zmianą będzie fakt położenia większego nacisku na jakość efektu końcowego, a nie sam sposób wykonania.



Rysunek 2. System edukacji w Polsce



Źródło: Ministerstwo Edukacji Narodowej

Nieco zmieni się także system szkolnictwa zawodowego. Nadal po gimnazjum będzie można wybrać liceum ogólnokształcące, technikum lub zasadniczą szkołę zawodową. Dwa pierwsze rodzaje szkół kończyć się będą egzaminem maturalnym, dwa ostatnie rodzaje zakończą się egzaminami potwierdzającymi kwalifikacje zawodowe. 1 września 2012 likwidacji uległy: trzyletnie liceum profilowane dla młodzieży, dwuletnie uzupełniające liceum ogólnokształcące dla młodzieży, trzyletnie technikum uzupełniające dla młodzieży, zasadnicza szkoła zawodowa dla dorosłych, technikum dla dorosłych, liceum profilowane dla dorosłych, uzupełniające liceum ogólnokształcące dla dorosłych. W kolejnym roku likwidacji uległo technikum uzupełniające dla dorosłych. Wszystkie typy szkół dla dorosłych zostaną zastąpione przez kwalifikacyjny kurs zawodowy. Jest to kurs, którego program nauczania uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodzie w zakresie jednej kwalifikacji, a jego ukończenie umożliwi przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie w zakresie tej kwalifikacji.

Ciekawym narzędziem wprowadzonym przez reformę szkolnictwa zawodowego jest system informacji zawodowej, czyli profesjonalnie tworzonej, aktualnych, trafnych i rzetelnych zbiorów informacji m.in. o możliwościach kształcenia, o świecie zawodów i o rynku pracy. Na system ten składają się takie elementy, jak: bieżące oferty pracy zakładów pracy, planowane inwestycje, informacje o planowanych potrzebach kadrowych na najbliższe lata, zawody przyszłości, opisy zawodów i stanowisk pracy, możliwości kontynuacji nauki, oferta ośrodków szkoleniowych, jak skutecznie poszukiwać pracy, prawa i możliwości bezrobotnego absolwenta, zakładanie działalności gospodarczej, pozyskiwanie funduszy unijnych i forum



dyskusyjne. Zawarta w systemie informacja zawodowa to dla uczniów dostęp do wiedzy o przyszłości – to szczegółowe charakterystyki szkół i programów kształcenia, to opisy zawodów przyszłości, to relacje z trendów panujących na rynku pracy.

## **2. Kompetencje zawodowe i interpersonalne**

W ciągu ostatnich dwudziestu lat słowo "kompetencja" stało się kluczowym pojęciem wykorzystywanym do opisu ludzi w organizacjach. Pod tym pojęciem rozumie się wiedzę teoretyczną i umiejętność praktyczną, wyróżniającą daną osobę łatwością sprawnej, skutecznej, odpowiadającej oczekiwaniom jakościowym, realizacji danych zadań.

Aby usystematyzować kompetencje niezbędne dla danego stanowiska bądź dla danego zawodu, tworzy się tzw. modele kompetencji lub profile kompetencyjne. Opis każdej kompetencji w takim modelu lub profilu zawiera:

- nazwę kompetencji,
- definicję – krótki opis danej kompetencji,
- nazwę poszczególnych poziomów (1-5) – określenie stopnia posiadania danej kompetencji przez pracownika, z czego poziom pierwszy oznacza najniższy możliwy stopień posiadania kompetencji, a poziom piąty stopień najwyższy,
- listę zachowań przypisanych do każdego poziomu – opisanie każdego poziomu za pomocą przykładowych zachowań, których ujawnianie świadczy o jego osiągnięciu przez pracownika.

Kwestia kompetencji stała się jednym z istotniejszych elementów, na rozwój którego kładziony jest duży nacisk przy tworzeniu długookresowych strategii rozwoju społeczeństwa, zarówno na szczeblu regionalnym i krajowym, jak i na szczeblu europejskim. W grudniu 2006 roku Parlament Europejski i Rada Europy wydały zalecenie nr 2006/962/WE w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie. Kompetencje kluczowe w procesie uczenia się przez całe życie zostały zdefiniowane jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe mają istotne znaczenie w społeczeństwie wiedzy i gwarantują większą elastyczność siły roboczej, umożliwiając jej szybsze dostosowanie się do stałych zmian w świecie, w którym zachodzą coraz liczniejsze wzajemne powiązania. Stanowią również ważny czynnik innowacji, produktywności i konkurencyjności, a ponadto mają wpływ na motywację i zadowolenie pracowników oraz jakość pracy.

Dokument ramowy określa osiem kluczowych kompetencji i opisuje najważniejszą wiedzę, umiejętności i postawy związane z każdą z nich. Te kluczowe kompetencje to:

- porozumiewanie się w języku ojczystym,
- porozumiewanie się w językach obcych,
- kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne,
- kompetencje informatyczne,
- zdolność konsekwentnego uczenia się,



- kompetencje społeczne i obywatelskie,
- poczucie inicjatywy i przedsiębiorczość,
- świadomość i ekspresja kulturowa.

Wszystkie te kluczowe kompetencje są wzajemnie zależne, a w każdym przypadku kładzie się nacisk na krytyczne myślenie, kreatywność, inicjatywę, rozwiązywanie problemów, ocenę ryzyka, podejmowanie decyzji i konstruktywne kierowanie emocjami. Wymienione wyżej kluczowe kompetencje stanowią ramy odniesienia, wspomagające działania krajowe i europejskie na rzecz osiągnięcia określonych w nich celów.

Także na gruncie krajowym kompetencje stanowią kluczowy element rozwoju. *Strategia rozwoju kraju 2020* kompetencje stawia wśród głównych czynników kreujących rozwój państwa. Są to zarówno kompetencje zawodowe, jak i interpersonalne, takie jak sprzyjające współpracy, komunikacji, kreatywności, otwartości i umiejętności elastycznego wykorzystywania posiadanej wiedzy i doświadczenia. Poprawa jakości kapitału ludzkiego oznacza sytuację, w której obywatele od najmłodszych do najstarszych lat życia i różnymi drogami uzyskują kompetencje i kwalifikacje zgodne z potrzebami społeczno-gospodarczymi oraz indywidualną potrzebą rozwoju osobistego. Rozwój kapitału ludzkiego poprzez rozwijanie kompetencji przewija się w kontekście większości działań rozwojowych, także w zakresie edukacji. Jest to o tyle istotne, że edukacja w celu rozwijania kompetencji rzutuje na posiadane i wykorzystywane kompetencje w innych dziedzinach życia. O tym, że podnoszenie poziomu kompetencji w trakcie edukacji świadczyć może fakt, że wśród słabych stron państw polskiego został wymieniony nieodpowiedni pod względem jakościowym system edukacji, który w niewystarczającym stopniu odpowiada na potrzeby rynku pracy i niewystarczająco kształtuje postawy kreatywne i kluczowe kompetencje potrzebne w każdej pracy.

### **3. Postęp technologiczny**

Postęp technologiczny, rozumiany jako proces zmian rozwojowych techniki, wyrażający się przez wprowadzenie do procesu produkcji nowych, udoskonalonych maszyn, urządzeń, narzędzi i nowych technologii oraz przez wykorzystanie w sposób doskonalszy istniejących zasobów, wpływa bardzo istotnie na jakość kształcenia szkolnictwa zawodowego.

Warto odnieść się do badania fokusowego, w którym wyraźnie zostało powiedziane, że szkolnictwo zawodowe w Polsce, w tym na Śląsku, nie nadąża za postępem technologicznym. Spowodowane jest to dwoma czynnikami. Po pierwsze, nauczyciele uczący zawodu w wielu przypadkach, mimo posiadanej szerokiej wiedzy teoretycznej, nie mają bezpośredniego kontaktu ze sferą biznesowo-produkcyjną, przez co tracą bieżący kontakt z najnowszymi technologiami. Po drugie, szkoły nie nadążają z odnawianiem pracowni będących podstawą praktycznej nauki zawodów. Jest to spowodowane głównie coraz wyższymi kosztami takich pracowni, a dopasowywanie wyposażenia do potrzeb rynku pracy w wielu przypadkach staje się nieekonomiczne.

Warto także dodać, że brak możliwości doksztalcenia się przez nauczycieli w zakresie zmian, które przynosi postęp technologiczny rzutuje, między innymi, na rozbieżności wśród



nauczycieli i pracodawców oraz instytucji rynku pracy, co do oceny przygotowania absolwentów do podjęcia pracy. Nauczyciele najczęściej wysoko oceniają przygotowanie absolwentów, natomiast pracodawcy nie podzielają tej opinii. Konsekwencjami takiego stanu rzeczy są przede wszystkim: niezadowolająca sytuacja absolwentów szkół na rynku pracy, a także obawa utraty pracy przez nauczycieli zawodu po wprowadzeniu kształcenia dualnego. Powyższe zagadnienie zostało także szeroko omówione podczas badania fokusowego, warto przeprowadzić badanie ilościowe i jakościowe na próbie wszystkich szkół województwa śląskiego dopasowania do aktualnej sytuacji technicznej i technologicznej zarówno w zakresie wyposażenia pracowni, jak i wiedzy nauczycieli przedmiotów zawodowych. Konieczne jest doksztalcenie nauczycieli przedmiotów zawodowych w zakresie wiedzy praktycznej i teoretycznej – stworzenie warunków współpracy z pracodawcami, umożliwiającich poznawanie na bieżąco nowych technologii, działania w tym zakresie zostały zaproponowane w dalszej części Programu.

#### 4. Współpraca z otoczeniem biznesowym i naukowym

Szkolnictwo zawodowe bardzo ściśle współpracuje z otoczeniem biznesowym. Konieczność przeprowadzenia praktyk zawodowych i przygotowania do zawodu pod konkretne branże wymaga od szkół nawiązania ścisłej współpracy z otaczającym biznesem. Często jest to jedyna możliwość odbycia praktyki, szczególnie gdy mówimy o takich zawodach charakterystycznych dla Śląska, jak górnik.

Współpraca szkolnictwa zawodowego z biznesem jest raczej rozproszona i jawi się jako inicjatywa szkół i lokalnych społeczności, a nie sformalizowany proces podnoszenia jakości kształcenia w szkołach zawodowych. Dlatego trudno na chwilę obecną podać precyzyjnie zakres i wielkość takiej współpracy. Trudno także określić efektywność każdej z umów podpisanej przez szkołę. Rekomenduje się przeprowadzenie spisu aktualnie obowiązujących umów i prowadzenie centralnej ewidencji współpracy szkół z biznesem, przynajmniej w zakresie ilościowym. Najlepszym sposobem takiej ewidencji byłby formularz wypełniany pod koniec każdego roku szkolnego.

Konieczność uściślenia współpracy z otoczeniem biznesowym znajduje swoje odzwierciedlenie w dokumencie *Strategia rozwoju województwa śląskiego „Śląskie 2020+”*. Duży nacisk kładzie się na poszerzenie relacji biznesu z nauką i obszarem badawczo-rozwojowym. Działania prowadzone przez województwo mają zwiększyć poczucie odpowiedzialności społecznej biznesu m.in. poprzez modernizację i wzmocnienie polityki w obszarze edukacji i szkoleń.

Współpraca szkolnictwa zawodowego z otoczeniem naukowym jest dopiero na początkowym etapie rozwoju. Mimo kilku inicjatyw ze strony uczelni wyższych, współpraca nie ma wymiernego przełożenia na kształcenie zawodowe. Przypomina raczej prezentację oferty danej uczelni, a nie przekazywanie wiedzy. Uczelnie, mając dużo większy potencjał w zakresie



przygotowania do zawodów specjalistycznych (zarówno kadra, jak i pracownie), powinny włączyć się bardziej intensywnie do procesu podnoszenia jakości szkolnictwa zawodowego.

**Podsumowując ocenę śląskiego szkolnictwa zawodowego pod kątem czynników technologicznych, można stwierdzić bardzo duże niedopasowanie szkolnictwa zawodowego na Śląsku do podstawowych czynników technologicznych, jakie mają bezpośredni wpływ na rozwój edukacji zawodowej. W tej grupie czynników znajdują się te czynniki, których wpływ najtrudniej zmienić i dopasować się do ich wymagań. Czynniki te będą wymagały największej uwagi ze względu na szybkość zmian, jakie powodują w otoczeniu szkolnictwa zawodowego. I są to zmiany, których często nie sposób szybko wychwycić, a tym bardziej dostosować się wewnątrz do ich wpływu na organizację szkolnictwa. Czynniki technologiczne są tymi czynnikami, które w sposób najistotniejszy wpływają na negatywne postrzeganie szkolnictwa zawodowego. Wprowadzenie zmian wywołanych tymi czynnikami powinno być priorytetem dla szkolnictwa zawodowego.**

## **2.3. Analiza Kluczowych Czynników Sukcesu szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego**

### **2.3.1. Jakość kształcenia zawodowego**

W ciągu ostatniego dwudziestopięcioletnia, gdy szkolnictwo zawodowe przestało być domeną zakładów pracy, a stało się częścią ogólnego systemu oświaty, zaszły duże zmiany w postrzeganiu tego obszaru systemu szkolnictwa. Etos pracy został zastąpiony etosem wykształcenia, nie jest ważne jaki kierunek się kończy, wypada mieć wykształcenie wyższe pierwszego lub drugiego stopnia. Szkolnictwo zawodowe zaczęło kojarzyć się z osobami najślabszymi i najgorszymi, w zakresie wykształcenia. Taki obraz dodatkowo potęguje niska, w przekonaniu społecznym, jakość kształcenia i bezrobocie wśród części absolwentów tego typu placówek.

Badania fokusowe pokazały, że w świadomości mieszkańców Górnego Śląska tradycja szkolnictwa zawodowego jest silna. Ciągłe jeszcze chłopiec w szkole powinien zdobyć zawód, zakorzenione jest jeszcze przekonanie, że kształcenie zawodowe jest lepszym rozwiązaniem niż zdobycie wykształcenia ogólnego.

Zmiany zachodzące na rynku pracy zaczynają wymuszać na szkolnictwie zawodowym przeobrażenia, które mają prowadzić do podniesienia efektywności kształcenia zawodowego. Zamiast szkolić robotników fizycznych, pod których adresem formułowane są różne pogardliwe określenia, szkoły powinny zacząć kształcić specjalistów. W opinii respondentów badania ankietowego nadal funkcjonuje stereotyp absolwenta zawodówki, jako osoby gorzej wykształconej, nadal w świadomości społecznej tkwi zły wizerunek absolwentów zawodówek. Przekonanie to jeszcze pogłębia się, z powodu pojawiającego się często wśród uczniów klas zasadniczej szkoły zawodowej, problemów niedostosowania społecznego, na co wpływ ma także bardzo często pochodzenie ze środowisk słabo lub zupełnie niewykształconych i zagrożonych dużym bezrobociem, za to dotkniętych problemami



społecznymi, począwszy od alkoholizmu na przestępczości kończąc. Aby to zmienić, szkolnictwo zawodowe musi podjąć działania mające na celu zniwelowanie stereotypowego wizerunku szkoły dla najgorszych uczniów. Musi rozpocząć kształtowanie wizerunku edukacji specjalistów i fachowców niezbędnych na rynku pracy, wspierając uczniów nie tylko w obszarze zajęć lekcyjnych czy obowiązkowych zajęć praktycznej nauki zawodu.

Starając się udzielić odpowiedzi na pytanie, jaki jest poziom kształcenia w szkołach zawodowych, trudno sformułować jednoznaczną opinię, problem w jednoznacznym jego określeniu mieli także respondenci badania ankietowego. Wszystko bowiem zależy od konkretnej szkoły. Są takie placówki, które na rynku cieszą się bardzo dobrą opinią, uważane są za wymagające, a pracodawcy chętnie zatrudniają ich absolwentów. Są również takie szkoły, w których nie dzieje się najlepiej. Często trafia do nich młodzież właśnie ze względu na niski poziom wymagań. Trzeba zauważyć, że jakość kształcenia zależy od organizacji procesu dydaktycznego w danych placówkach. Uczniowie odbywający praktyki jako młodociani, są dużo lepiej wykształceni i dopasowani do rynku pracy. Gorzej jest z uczniami odbywającymi zajęcia praktyczne poza zakładami pracy. Trzeba też pamiętać, że do szkoły zawodowej trafiają najczęściej uczniowie mający na swym koncie porażki edukacyjne, są to więc nie tylko tzw. trudni uczniowie, często także potem „trudni pracownicy”. Warto także zwrócić uwagę na interesującą zależność – młodzież zdecydowanie częściej wybiera technika, a nie zawodówki, czego konsekwencją jest obniżenie poziomu kształcenia w technikach.

Badanie fokusowe pokazało także problem zmiany postrzegania placówek kształcenia zawodowego przez pryzmat ich zarządzania przez organy prowadzące. Zwrócono uwagę na ważną kwestię, jaką jest kontrola przyjmowania uczniów do klas kształcących w zawodach nadwyżkowych, aktywne włączenie się w proces promocji szkół zawodowych. Zwrócono uwagę także na konieczność zaangażowania Ministerstwa Edukacji Narodowej, które powinno systemowo zmieniać oblicze szkolnictwa zawodowego.

Analizując wyniki przeprowadzonego badania ankietowego wśród przedstawicieli szkół i ich otoczenia biznesowego, można zauważyć interesującą zależność. Zdecydowana większość przedstawicieli szkół zawodowych uważa, że szkolnictwo zawodowe jest postrzegane dobrze lub neutralnie (69,4%), przeciwnego zdania są przedstawiciele pozostałych środowisk. Wśród pracodawców zła lub neutralna opinia pojawia się u 100% respondentów, wśród przedstawicieli instytucji rynku pracy w 85,7% przypadków. Także przyczyny złego postrzegania szkolnictwa zawodowego znacznie się różnią. Przedstawiciele otoczenia biznesowego wskazują na nieprzygotowaną bazę i kadrę dydaktyczną, niedopasowane kierunki kształcenia i niski poziom absolwentów, przedstawiciele szkół główną przyczynę widzą w propagowaniu szkolnictwa ogólnokształcącego i niechęć gimnazjalistów do nauki w szkołach zawodowych. Zgodność występuje natomiast w podejściu do rozpowszechniania wiedzy na temat szkolnictwa zawodowego, jako głównego czynnika, który mógłby poprawić postrzeganie szkolnictwa zawodowego (87,5% badanych z grupy pracodawców).

Bardzo częstym argumentem dotyczącym postrzegania szkolnictwa zawodowego wśród potencjalnych kandydatów na uczniów, a także potencjalnych pracodawców, jest





dopasowanie do potrzeb rynku pracy oferty szkolnictwa zawodowego. Odpowiedzi takiej udzieliło 59,7% respondentów. Według nich, aby dostosować ofertę edukacyjną szkół do obecnych i przyszłych potrzeb rynku pracy, należałoby śledzić trendy na rynku pracy, analizować jakie zawody są obecnie deficytowe i tworzyć kierunki dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy. Zgodnie z wnioskami z badania fokusowego oraz na podstawie analiz, oferta szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim jest bogata. Nadal jednak problem szkolnictwa zawodowego stanowi kształcenie absolwentów w zawodach nadwyżkowych, co potwierdza opinia instytucji otoczenia biznesowego, którzy sądzą, że oferta szkolnictwa zawodowego nie jest dopasowana do ich potrzeb. Badanie fokusowe dostarczyło także interesujących informacji na temat zapotrzebowania na zawody (grupy zawodów). Będzie to zapotrzebowanie na absolwentów kierunków: informatycznych, teleinformatycznych, elektronicznych, budowlanych, mechatronicznych i turystycznych. Wydaje się, że większość absolwentów w tzw. zawodach usługowych nie będzie potrzebna na rynku pracy. Trzeba pamiętać, że ewoluujący stale rynek będzie stale stwarzał zapotrzebowanie na pracowników w zupełnie nowych, nieistniejących dotychczas obszarach. Rynek potrzebuje także pracowników w zawodach, wydawałoby się już zanikających i archaicznych. Dotyczy to np. niektórych zawodów budowlanych – cieśli, zduna, dekarza itp.

Z ofertą kształcenia związane są także kompetencje, jakie zdobywa uczeń w trakcie procesu edukacyjnego. Ponad połowa respondentów uważa, że kompetencje najbardziej adekwatne do potrzeb rynku pracy posiadają absolwenci kierunków technicznych (54,8%), informatycznych (46,8%), gastronomiczno-hotelarskich (43,5%) i mechanicznych (40,3%). Natomiast 63,6% respondentów badania ankietowego wskazało także na znaczenie dla podniesienia kompetencji zawodowych zdobycia dodatkowych uprawnień. Wiąże się to często z dodatkowymi zajęciami o charakterze pozalekcyjnym czy wyrównawczym, a także kursami specjalistycznymi, których ukończenie daje uczniowi dodatkowe uprawnienia. Są to np. kursy SEP, AUTOCAD, kursy hotelarskie, pilotów ruchu turystycznego, specjalistyczne kursy informatyczne. Zdaniem przedstawicieli instytucji rynku pracy, pracodawcy chętnie przyjmują osoby kompetentne, które posiadają już doświadczenie zawodowe i wiedzę konieczną do wykonywania zawodu. Niemniej jednak w sytuacji absolwentów szkół zawodowych kładą nacisk nie tylko na posiadane kompetencje, ale także na etos pracy. Dla wielu pracodawców liczy się chęć do pracy, zaangażowanie, elastyczność, umiejętność pracy w zespole.

Wszyscy pracodawcy zgodnie stwierdzili, że od absolwentów technikum i zasadniczych szkół zawodowych oczekują przede wszystkim dobrego przygotowania praktycznego do wykonywania zawodu. Respondenci oczekują posiadania wiedzy teoretycznej dotyczącej zagadnień związanych z ukończonym kierunkiem (57,1%) czy posiadania rozwiniętych kompetencji społecznych (42,9%). Zdecydowana większość respondentów uważa, że absolwenci nie spełniają oczekiwań pracodawców (85,7%). Wszyscy respondenci zgodnie stwierdzili, że absolwentom ponadgimnazjalnych szkół zawodowych brakuje przede wszystkim umiejętności praktycznych związanych z wykonywaniem zawodu. Prawie dwie trzecie respondentów uważa, że absolwentom brakuje kompetencji społecznych (57,1%) czy



umiejętności komputerowych (42,9%). O niskim poziomie wiedzy praktycznej i teoretycznej może świadczyć niska zdawalność egzaminów zawodowych.

### 2.3.2. Zasoby dydaktyczne placówek oświatowych

Zasoby dydaktyczne, rozumiane jako kadra dydaktyczna oraz baza dydaktyczna i jej wyposażenie, w kluczowym stopniu decydują o jakości kształcenia, nie tylko zawodowego. Obydwa aspekty zasobów dydaktycznych przenikają się, wpływają na siebie. Jednak na potrzeby opracowania zostały omówione z osobna. Oddzielnie został także opisany temat praktyk zawodowych, który łączy obydwa obszary.

Respondenci badania przedstawiciele szkół zawodowych oraz instytucji rynku pracy uznali, że mocną stroną szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim jest przede wszystkim kadra dydaktyczna. Jednak dwie piąte respondentów uznało, że do dostosowania szkolnictwa do zmian zachodzących na rynku pracy może być także konieczne podniesienie kompetencji kadry dydaktycznej. Jednak kadra śląskich szkół zawodowych jest postrzegana, jako otwarta na nowości, szczególnie te fachowe, a także gotowa podnosić swoje kwalifikacje. Badanie fokusowe wskazało także na istotny problem związany z kadrami dydaktycznymi – często kadra nie nadąża za rozwojem społeczno-gospodarczym, nie śledzi nowości z nią związanych, jednak przy deklarowanych chęciach łatwo będzie można zaradzić takiemu stanowi rzeczy. Opisany problem dotyczy głównie nauczycieli z długim stażem, którzy utracili kontakt z przemysłem, nie nadążają za rozwojem technologii, co ma wpływ na archaiczność kształcenia uczniów.

Odmierna jest sytuacja wyposażenia pracowni, jest bowiem jednoznacznie negatywna. Wśród respondentów źle oceniających sytuację szkolnictwa zawodowego w regionie, jako najważniejszy powód najwięcej osób wskazało złe wyposażenie pracowni do nauki zawodu w szkołach zawodowych (72,2%). Wśród słabych stron szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim respondenci najczęściej wymieniali archaicznie wyposażone pracownie. Zdecydowana większość respondentów uważa, że na lepsze postrzeganie szkolnictwa zawodowego może wpłynąć doposażenie bazy dydaktycznej do nauki zawodu w nowoczesny sprzęt (88,7%). Unowocześnienie pracowni poprzez wprowadzenie nowoczesnych technologii, zdaniem respondentów, może pozytywnie wpłynąć na jakość kształcenia (91,1%). Ekspertki dodatkowo wykazują, że rozwiązaniem pogłębiającego się zacofania wielu szkół w kwestii wyposażenia może być specyfikacja szkoły (np. podział na budynki, elektryczno-elektroniczne, ekonomiczne) zamiast tworzenia klas wielozawodowych. Pozwoli to nie tylko na oszczędność, ale także jest gwarancją lepszego wyposażenia tworzonej pracowni.

Istotne znaczenie dla jakości kształcenia może mieć także jakość praktyk zawodowych. Zdaniem 40,3% respondentów zwiększenie liczby godzin praktyk zawodowych może wpłynąć pozytywnie na dostosowanie się do zmian zachodzących na rynku pracy. Także praktyki zawodowe zostały wymienione, jako najczęstsza forma współpracy z pracodawcami (90,9%).



Dla pracodawców z kolei praktyki (zbyt mała liczba godzin) to jedna z najbardziej znaczących słabych stron szkolnictwa zawodowego na Śląsku.

### **2.3.3. Współpraca z otoczeniem biznesowym**

Współpraca z otoczeniem biznesowym powinna dla szkolnictwa zawodowego mieć priorytetowe znaczenie. Przede wszystkim na cel w jakim szkoły kształcą uczniów zawodów, dzieje się to bowiem dla zaspokojenia potrzeby rynku pracy. Tak więc współpraca z przedsiębiorcami oraz instytucjami otoczenia biznesowego powinna przebiegać sprawnie dla obustronnych korzyści. Współpraca ta powinna odbywać się między innymi dla wspólnego kształtowania programów nauczania, które pokrywałyby się z realnymi oczekiwaniami pracodawców, zwiększając nacisk na praktyczną, a nie tylko teoretyczną naukę zawodu.

Ponad dwie trzecie respondentów badania z grupy przedstawicieli szkół zawodowych uważa, że oferta ich szkoły jest dopasowana do potrzeb rynku pracy. Warto jednak zwrócić uwagę, że jedna trzecia nie wie, czy oferta jest dopasowana. Zdecydowana większość respondentów uważa, że głównym czynnikiem determinującym dopasowanie oferty szkoły do rynku pracy jest sytuacja na rynku pracy. Respondenci świadomi są tego, że należy monitorować sytuację na rynku pracy, analizować zawody deficytowe, zwracać uwagę na potrzeby rynku lokalnego i na tej podstawie dopasowywać ofertę. Czynnikiem mogącymi ułatwić podejmowanie działań w przyszłości są konsultacje z przedsiębiorcami, badanie rynku pracy, w tym współpraca z Powiatowymi Urzędami Pracy, itp. uważa tak 72,7% respondentów.

Nie zawsze jednak współpraca z otoczeniem biznesowym jest nawiązywana. Jako główny powód braku współpracy między szkołami zawodowymi a otoczeniem biznesowym wskazano brak korzyści wynikających z takiej współpracy dla obydwu stron. Przedstawiciele szkół zawodowych wskazali także brak chęci zaangażowania ze strony pracodawców, ci ostatni z kolei wskazali niechęć do dzielenia się zasobami po stronie szkół. Możliwość współpracy zawsze jednak istnieje, a czynnikami mogącymi zachęcić do takiej współpracy są zaangażowanie ze strony szkół i instytucji biznesowych, wspólna realizacja projektów czy większy wpływ pracodawców na realizowane zajęcia, a przede wszystkim szeroka akcja promocyjna pokazująca obopólne korzyści. W opinii uczestników badania fokusowego warto do współpracy włączać kolejne ogniwa, wśród których wymienione zostały uczelnie wyższe, instytucje badawczo-rozwojowe oraz parki technologiczne.

Warto przytoczyć także opinię na temat współpracy szkolnictwa zawodowego z urzędami pracy. Wydaje się, że współpraca powinna być dobrze rozwinięta i działająca niejako „z urzędu”, gdyż w interesie instytucji rynku pracy jest taki rozwój szkolnictwa zawodowego, aby minimalizować liczbę bezrobotnych absolwentów. Tymczasem współpraca często sprowadza się do kontaktu w sytuacji, gdy szkoła pragnie wprowadzić nowy zawód. Wtedy wymagana jest także pozytywna opinia Powiatowych Urzędów Pracy, które powinny po analizie rynkowej wyrazić zgodę lub odmówić. Urzędy starają się także uczestniczyć w przygotowaniach targów pracy. Poza tymi wąskimi obszarami urzędnicy niekoniecznie



widzą możliwość i cel współpracy ze szkołami. Warto także na ten aspekt zwrócić uwagę przygotowując w przyszłości kampanie promocyjne czy informacyjne.

W śląskiej świadomości nadal zakorzenione są tradycje współpracy szkoły zawodowej z przemysłem. Przykładów takiej współpracy jest wiele, mają one jednak najczęściej charakter lokalnych działań i właściwie zależą od poziomu aktywności szkoły i jej pracowników oraz chęci pozyskiwania takich partnerów. Niewiele szkół wykorzystuje jednak atut współpracy z biznesem do promowania szkoły. Warto nagłaśniać takie działania, także z korzyścią dla pracodawców, którzy pomagają szkołom, z jednej strony będzie to promocja szkolnictwa zawodowego, z drugiej konkretnej firmy i biznesu.

Najpopularniejszą i najłatwiejszą do realizacji formą współpracy z biznesem jest podpisywanie umów z pracownikami młodocianymi na odbycie praktyk w określonym zakładzie pracy. Zazwyczaj szkoły mają już sprawdzonych pracodawców z najbliższej okolicy, którzy przyjmują uczniów na praktyki zgodnie z wcześniej podpisaną umową. Coraz częstszą praktyką w takiej sytuacji jest przeznaczanie środków finansowych przez szkoły na wynagrodzenie dla zakładu pracy lub osoby bezpośrednio prowadzącej praktykanta. W przypadku takiej formy współpracy z lokalnym biznesem nie ma ograniczeń odnośnie branży lub zawodu. Korzyści odnoszą obie strony, uczniowie nie otrzymują jednak wynagrodzenia.

Drugą formą współpracy z biznesem jest ściślejsza współpraca z konkretnymi zakładami, która przekłada się nie tylko na odbywanie praktyk, ale także gwarancję zatrudnienia absolwenta szkoły zawodowej. Szkoła kształci zgodnie z potrzebami przedsiębiorstwa, a ono aktywnie uczestniczy w praktycznym przygotowaniu do zawodu. Tak przygotowany pracownik zatrudniany jest od razu po zakończeniu nauki. Najbardziej charakterystycznym przykładem jest tutaj działalność Kompanii Węglowej S.A., która poprzez swoje kopalnie patronuje kształceniu w zawodach górnik eksploatacji podziemnej czy technik górnictwa podziemnego. Uczniowie po ukończeniu 18 roku życia odbywają praktyki pod ziemią, a po ukończeniu szkoły od razu przechodzą do pracy etatowej, najczęściej w tym samym miejscu. Interesującym rozwiązaniem jest także oferta pracy sezonowej w okresie wakacyjnym, jaką otrzymują uczniowie od pracodawców, u których odbywali praktyki.

Coraz bardziej popularne stają się także wizyty studyjne w zakładach pracy. Poszczególne klasy w ramach przygotowania do zawodu mają możliwość poznania procesów produkcyjnych bezpośrednio u producenta poprzez wizyty w poszczególnych zakładach i fachową opiekę ze strony przedstawicieli zakładu pracy. Pozwala to przede wszystkim na kontakt z najnowszymi technologiami, a nie tylko na teoretyczne poznanie procesów wytwórczych. Wizyty takie często połączone są z warsztatami obejmującymi konkretne wycinki procesu wytwórczego.

Interesującą formą współpracy jest także porozumienie z organizacjami zrzeszającymi przedsiębiorców z danej branży lub regionu. Przykładem jest tutaj miasto Świętochłowice, które nawiązało współpracę z Cechami Rzemiosł Różnych, realizując to porozumienie, wysyła



swoich uczniów na praktyki do firm zrzeszonych w cechu. Innym przykładem jest porozumienie władz powiatu wodzisławskiego z Izbą Gospodarczą w Wodzisławiu Śląskim. Porozumienia takie ułatwiają organizacje praktyk dla konkretnych uczniów, równocześnie dając gwarancję, że praktyka taka się odbędzie, bo firmuje ją stowarzyszenie, a nie konkretna firma.

Warto także zauważyć, że coraz częściej firmy nawiązują współpracę na zasadach sponsoringu. Dzięki temu coraz więcej szkół posiada bardzo dobre wyposażenie pracowni i materiały umożliwiające naukę zawodu dzięki współpracy z lokalnymi dystrybutorami. Niemal praktyką stało się, że szkoły w niektórych zawodach nie kupują materiałów czy wyposażenia, tylko je otrzymują od firm, chodzi głównie o zawody budowlane czy fryzjerskie. Z drugiej strony firmy z konkretnych branż finansują udział przedstawicieli szkół w konkursach branżowych (nawet na poziomie ogólnopolskim czy międzynarodowym), a także są sponsorami konkursów organizowanych w danych szkołach.

W przypadku niektórych szkół współpraca z biznesem nie kończy się na poziomie lokalnym. W ramach programów dofinansowanych z programów unijnych i porozumień partnerskich społeczności lokalnych, młodzież zyskuje szanse na odbywanie praktyk zagranicznych. Warto wymienić tutaj współpracę Powiatowych Zespołów Szkół powiatu bieruńsko-lędzińskiego z niemiecką firmą Volkswagen Coaching w Salzgitter w ramach programu „Jugendwerk” poprzez realizację projektu "Nauka poprzez spotkanie", współpracę Technikum Nr 1 Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych „Cogito” w Siemianowicach Śląskich z restauracją Da Damiano w niemieckim mieście Augsburg czy współpracę Zespołu Szkół nr 2 w Tychach z hotelami we włoskim Rimini.

## **2.4. Analiza SWOT szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego**

Analiza SWOT szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego została przeprowadzona na podstawie wyników Analizy PEST oraz Analizy Kluczowych Czynników Sukcesu. Pierwsza z analiz pozwoliła na wyodrębnienie szans i zagrożeń płynących z otoczenia dalszego i bliższego, druga z analiz pozwoliła na wyodrębnienie mocnych i słabych stron szkolnictwa zawodowego jako całości. Wyniki obydwu analiz należy rozpatrywać z perspektywy zarówno szkolnictwa jako systemu oświatowego, jak i z perspektywy poszczególnych szkół.

### **2.4.1. Potencjał strategiczny szkolnictwa zawodowego**

Poniższe zestawienie tabelaryczne zawiera po pięć najistotniejszych czynników warunkujących określenie potencjału strategicznego szkolnictwa zawodowego, tworzących szanse i zagrożenia oraz mocne i słabe strony systemu szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego. W zestawieniu wymienione są jedynie najistotniejsze elementy, pozostałe czynniki znajdują się w kolejnym podrozdziale.

<b>Szanse otoczenia</b>	<b>Zagrożenia otoczenia</b>
-------------------------	-----------------------------



<p>Województwo śląskie poszukuje kluczowych kompetencji, które będą wyróżniać region, także w wymiarze zawodowym.</p> <p>Województwo śląskie jest liderem atrakcyjności inwestycyjnej.</p> <p>Działające w województwie śląskim przedsiębiorstwa są otwarte na szeroką współpracę ze szkołami zawodowymi.</p> <p>Nowa perspektywa finansowa 2014-2020 stawia sobie za cel poprawę jakościową wykształcenia, w tym zawodowego, co umożliwi finansowanie ze środków unijnych.</p> <p>MEN ogłasza rok 2014/2015 Rokiem Szkoły Zawodowców, co ma na celu zainicjowanie zmian i rozwoju szkolnictwa zawodowego na szczeblu państwowym.</p>	<p>Dynamiczny postęp technologiczny sprawia, że spada jakość kształcenia w placówkach, które nie mogą szybko dopasować się do zmian.</p> <p>W społeczeństwie funkcjonuje zła opinia o szkolnictwie zawodowym, w tym opinia o niskim poziomie kształcenia.</p> <p>Prognozowany jest spadek liczby ludności w referencyjnej dla szkolnictwa zawodowego grupie 16-18 lat.</p> <p>Brakuje rozwiniętego systemu doradztwa zawodowego, obejmującego wszystkich potencjalnych beneficjentów rynku pracy.</p> <p>Zawody wymagające wykształcenia zawodowego są generalnie niżej opłacane niż zawody wymagające wykształcenia średniego ogólnokształcącego lub wyższego.</p>
<p><b>Mocne strony</b></p> <p>Uruchomienie i realizacja projektu <i>Mam zawód – mam pracę w regionie</i>.</p> <p>Wiele sprawdzonych form współpracy z otoczeniem biznesowym daje możliwość wypracowania modelu dopasowanego do własnych potrzeb.</p> <p>Bogata oferta kierunków kształcenia.</p> <p>Organy zarządzające edukacją widzą konieczność długofalowego i usystematyzowanego podejścia do rozwoju szkolnictwa zawodowego.</p> <p>Doświadczona i otwarta na pogłębianie wiedzy kadra dydaktyczna.</p>	<p><b>Słabe strony</b></p> <p>Kształcenie „robotników” nie specjalistów na poziomie zasadniczych szkół zawodowych.</p> <p>Wyposażenie pracowni praktycznej nauki zawodu nie jest modernizowane.</p> <p>W części przypadków słabe dopasowanie wiedzy i umiejętności nauczycieli zawodu do rozwoju technologicznego.</p> <p>Niewystarczająco menadżerskie podejście do zarządzania placówkami oświatowymi przez dyrektorów części szkół.</p> <p>Brak koordynacji działań rozwojowych w zakresie szkolnictwa zawodowego w powiatach przekładające się na nieefektywne wykorzystanie potencjału.</p>



Przygotowując strategię rozwoju szkolnictwa zawodowego dla województwa śląskiego należy przyjąć model strategii mini-maxi. Charakteryzuje się on tym, że słabe strony przeważają jakościowo nad mocnymi, jednak sprzyjający jest układ czynników zewnętrznych. Strategia działania w takich warunkach powinna polegać na wykorzystaniu rysujących się szans przy jednoczesnym zmniejszaniu lub poprawianiu niedociągnięć wewnętrznych.

W analizowanym przypadku, strategia powinna w sposób maksymalny wykorzystać szanse, jakie daje otwartość otoczenia biznesowego oraz możliwość pozyskania środków finansowych z funduszy unijnych, aby poprawić jakość bazy dydaktycznej, zarówno poziomu wykształcenia nauczycieli, jak i nowoczesności wyposażenia. Aby zniwelować wpływ negatywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego, a także osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, należy wykorzystać możliwości współpracy z biznesem oraz wkomponować swoje działania w działania rządowe, mające na celu zmianę wizerunku szkolnictwa zawodowego.

#### **2.4.2. Szanse i zagrożenia płynące z otoczenia**

W trakcie analizy PEST zdiagnozowano następujące szanse i zagrożenia płynące z otoczenia dalszego i bliższego. Zdecydowanie więcej zarysowało się szans, jednak zagrożenia wydają się silniejsze. Ważne jest także, że o ile silne strony dotyczą bezpośrednio województwa śląskiego i mogą być na tym poziomie kształtowane (wzmacniane i kierunkowane), o tyle najsilniejsze zagrożenia, są niezależne od szczebla regionalnego. Chodzi tutaj o nadążanie za postępem technologicznym czy sposobem postrzegania szkolnictwa zawodowego. W tym zakresie niezbędna będzie współpraca z instytucjami krajowymi w celu monitorowania i wpływania na te zagrożenia.

Szanse płynące z otoczenia:

- aktywność oraz mobilność zawodowa wśród priorytetów rozwoju kraju,
- elastyczny system oświaty pozwalający na szybkie dostosowanie do aktualnej sytuacji rynku usług oświatowych,
- program *Rok Szkoły Zawodowców* Ministerstwa Edukacji Narodowej,
- rzetelna ocena kondycji szkolnictwa zawodowego,
- zagospodarowanie osób zagrożonych wypadnięciem z systemu oświaty,
- kształcenie ustawiczne wśród priorytetów polityki regionalnej,
- poszukiwanie kluczowych kompetencji regionu, także w wymiarze zawodowym,
- zwiększenie dostępności i poprawa warunków kształcenia i szkolenia zawodowego celem operacyjnym osi priorytetowej XII Infrastruktura Edukacyjna,
- możliwość zawiązywania regionalnych inicjatyw związanych z rozwojem szkolnictwa wyższego w ramach ZIT,
- rosnące PKB i prognozy długookresowe wskazujące dalszy wzrost,
- PKB województwa śląskiego wyższy niż średnia krajowa,
- stale rosnąca liczba podmiotów gospodarczych w województwie śląskim,



- bardzo wysoki udział podmiotów mikro w strukturze gospodarczej świadczący o opłacalności zakładania własnej firm,
- stosunkowo wysoki odsetek firm przypadających na 10 tys. mieszkańców,
- bardzo wysoki wskaźnik przedsiębiorczości w województwie śląskim – 11,5% osób w wieku produkcyjnym prowadzących jednoosobowe działalności,
- bardzo wysoki odsetek firm prowadzących działalność usługową,
- województwo śląskie regionem o bardzo wysokim uprzemysłowieniu – niemal 20% przedsiębiorstw działa w branży przemysłowo-budowlanej,
- województwo śląskie liderem atrakcyjności inwestycyjnej,
- województwo śląskie generuje dużą ilość ofert inwestycyjnych oraz wysoki popyt inwestycyjny,
- niska w stosunku do kraju stopa bezrobocia w województwie śląskim,
- spadający udział osób z wykształceniem zawodowym w ogólnej liczbie bezrobotnych,
- wyższa niż przeciętna stopa aktywności zawodowej wśród osób z wykształceniem zawodowym,
- dążenie do regulacji rynku pracy przy wsparciu finansowym ze źródeł prywatnych,
- uznanie kwalifikacji zawodowych kluczowym elementem regulowania rynku pracy,
- zmiany w podejściu do kwalifikacji zawodowych – zapewnienie kompatybilności różnych form i etapów zdobywania kwalifikacji,
- poprawa jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego oraz dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy elementem planu działań na rzecz zatrudnienia,
- stworzenie możliwości rzeczywistej współpracy szkół zawodowych i pracodawców poprzez udział nauczycieli kształcenia zawodowego w stażach/praktykach w przedsiębiorstwach elementem planu działań na rzecz zatrudnienia,
- promocja praktycznej współpracy przedsiębiorstw z placówkami kształcącymi potencjalnych pracowników (uczelniami oraz szkołami średnimi o profilu technicznym i zawodowym) elementem planu działań na rzecz zatrudnienia,
- istnienie przepisów, regulujących kwestie nauki zawodu oraz przyuczenia do zawodu u pracodawcy we współpracy m.in. z izbami i cechami rzemieślniczymi, wypracowane są więc rokujące na rozwój, możliwości współpracy,
- wiele możliwości finansowego wsparcia mikroprzedsiębiorstw,
- wiele możliwości niefinansowego wsparcia mikroprzedsiębiorstw – m.in. doradztwo i szkolenia,
- wzrost nakładów na szkolnictwo zawodowe w perspektywie województwa śląskiego,
- Nowa Perspektywa Finansowa (NPF) 2014-2020 stawiająca m.in. na jakość wykształcenia, w tym zawodowego,
- celem tematycznym NPF 2014-2020 inwestowanie w kształcenie, szkolenie oraz szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie,
- położenie nacisku w NPF 2014-2020 na zwiększenie zdolności systemu edukacji do kształtowania odpowiednich kompetencji, z uwzględnieniem umiejętności interpersonalnych i społecznych,
- priorytetowymi kierunkami wsparcia obszaru edukacji w NPF 2014-2020 wsparcie szkolnictwa wyższego i szkolnictwa zawodowego,





- skłonność do czasowej migracji związanej z edukacją,
- wykształcenie zawodowe dominującym wykształceniem w województwie śląskim
- stabilna pozycja na rynku pracy osób z wykształceniem zawodowym
- malejący udział osób z wykształceniem zawodowym w ogólnej liczbie bezrobotnych,
- duża liczba zawodów deficytowych daje szeroki wachlarz możliwości dostosowania szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy,
- poszukiwane zawody wymagają przede wszystkim wykształcenia zawodowego średniego,
- niewykorzystywane przez jednostki oświatowe i samorządy możliwości w pozyskiwaniu środków unijnych,
- rosnąca skłonność do nauki na poziomie zawodowym (zasadniczym i średnim) w społeczeństwie województwa śląskiego,
- wprowadzenie egzaminów z posiadania kwalifikacji zawodowych zamiast egzaminów ukończenia szkoły zawodowej,
- wprowadzenie systemu informacji zawodowej,
- w działaniach strategicznych postawienie na kompetencje i modele kompetencyjne,
- konieczność połączenia badań naukowych i działań rozwojowych z zapleczem technicznym,
- otwarcie biznesu na współpracę ze szkołami zawodowymi (zasadniczymi i średnimi),
- nacisk na wykształcenie postaw odpowiedzialności społecznej w lokalnym biznesie,
- możliwość korzystania z wzorców zagranicznych poprzez korzystanie z programów unijnych.

#### Zagrożenia płynące z otoczenia:

- niska aktywność zawodowa ludzi w wieku 55+ spowodowana niskim wiekiem emerytalnym i licznymi przywilejami emerytalno-rentowymi,
- brak celów związanych bezpośrednio ze szkolnictwem zawodowym w celach strategicznych państwa polskiego i województwa śląskiego,
- program równoczesnego podnoszenia poziomu studiów wyższych i kształcenia zawodowego,
- zastąpienie szkół policealnych nowymi formami kształcenia ustawicznego,
- brak rozwiniętego systemu doradztwa zawodowego,
- niska i ciągle spadająca liczba przedsiębiorstw zaliczanych do grupy największych (zatrudniających powyżej 1000 pracowników),
- wahania w liczbie zakładanych i likwidowanych przedsiębiorstw,
- niska ocena w zakresie jakości i kosztów pracy w raporcie aktywności inwestycyjnej,
- malejąca szansa na znalezienie pracy przez absolwentów szkół zawodowych (do 25%),
- niższa płaca w zawodach z wymaganym wykształceniem zawodowym,
- malejąca liczba ludności w województwie śląskim,
- prognozowany spadek liczby ludności w grupie wiekowej 16-18 lat,
- zjawisko emigracji zarobkowej – poza województwo śląskie i poza kraj,
- migracja w kierunku z miasta na wieś,
- niedopasowanie do rynku pracy wyrażające się dużą ilością zawodów deficytowych i nadwyżkowych,



- tendencje do podnoszenia wykształcenia i promowanie wykształcenia ogólnego,
- bardzo zły obraz szkolnictwa zawodowego w opinii społeczeństwa, w tym opinia o niskim poziomie kształcenia,
- silne uzależnienie od budżetu państwa przy finansowaniu działalności jednostek oświatowych,
- niska skłonność osób w wieku 16-18 lat do podjęcia nauki w szkolnictwie zawodowym,
- niekorzystne zmiany po roku 1989 związane z likwidacją szkół przyzakładowych,
- zarzuty dotyczące niskiej jakości kształcenia w szkolnictwie zawodowym,
- spadek uczniów i szkół zawodowych, nie tylko zasadniczych, ale także średnich i policealnych,
- dynamiczny postęp technologiczny i jego wpływ na jakość kształcenia oraz bazę dydaktyczną,
- konieczność zwiększenia umiejętności nauczycieli oraz dopasowania wyposażenia i programów nauczania do nowych warunków technologicznych,
- niewystarczające otwarcie uczelni wyższych na szkolnictwo zawodowe.

#### **2.4.3. Mocne i słabe strony wewnątrz systemu**

System szkolnictwa zawodowego wyraźnie przeżywa kryzys. Analiza kluczowych czynników sukcesu pozwoliła wyodrębnić trzy główne obszary, które zostały przeanalizowane pod kątem mocnych i słabych stron. Wśród tych trzech obszarów znalazły się jakość kształcenia zawodowego, zaplecze dydaktyczne szkół oraz współpraca z otoczeniem biznesowym. Analiza wykazała zdecydowaną przewagę słabych stron, wśród mocnych wskazać można jedynie ścisłą współpracę z przedsiębiorstwami na szczeblu lokalnym.

Mocne strony wewnątrz systemu:

- oparcie zaplecza uczniów na tradycji postrzegania zdobycia zawodu przez chłopców,
- wysoki poziom wykształcenia uczniów korzystających z praktyk dla młodocianych,
- niezwykle bogata oferta kierunków kształcenia zawodowego, pokrywająca niemal całość z wyszczególnionych przez ministerstwo zawodów,
- stworzenie warunków szkolenia w każdym zawodzie w ramach klas wielozadaniowych,
- posiadanie kompetencji adekwatnych do wymagań pracodawców przez absolwentów wielu grup zawodowych,
- zapewnienie podnoszenia kwalifikacji w postaci kursów specjalistycznych,
- wysoko wyszkolona i otwarta na nowości kadra dydaktyczna,
- praktyki zawodowe organizowane w postaci pracy pracowników młodocianych,
- bardzo dobrze rozwinięta współpraca z przedsiębiorcami na szczeblu lokalnym,
- wiele form zaangażowania szkoły i pracodawcy we wspólne działania,
- możliwość poszerzenia współpracy o inne niż pracodawca instytucje otoczenia biznesowego.

Słabe strony wewnątrz systemu:

- niska jakość kształcenia,



- postrzeganie absolwentów „zawodówek” jako gorzej wykształconych,
- etos pracy zastąpiony etosem wykształcenia,
- szkoły skupiające młodzież z problemami edukacyjnymi,
- zwiększony wybór techników kosztem zasadniczych szkół zawodowych powodem obniżenia jakości kształcenia w technikach,
- niski poziom wykształcenia uczniów odbywających praktyki w szkołach,
- niewystarczające zaangażowanie samorządów w rozwój szkolnictwa zawodowego, wynikający między innymi z obiegowego poglądu „nieoptacalności” i wysoki kosztów związanych ze szkolnictwem zawodowym,
- brak zaangażowania organów prowadzących szkoły zawodowe w działania promocyjne,
- nieodpowiednia polityka oświatowa - brak systemowego podejścia do programu rozwoju szkolnictwa zawodowego, co skutkuje m.in. uruchamianiem klas o podobnych czy tych samych profilach w bliskości terytorialnej,
- mała sprawność systemu weryfikującego dopasowanie kształcenia do rynku pracy, m.in. brak kontroli zarządczej w kwestii uruchamiania klas kształcących w zawodach nadwyżkowych,
- ocena stanu szkolnictwa zawodowego przez przedstawicieli otoczenia biznesowego jako zły,
- odmienna od otoczenia opinia na temat stanu szkolnictwa zawodowego prezentowana przez przedstawicieli szkół zawodowych,
- brak propagowania wiedzy na temat szkolnictwa zawodowego wśród uczniów gimnazjum,
- brak odpowiedniej promocji szkolnictwa zawodowego i poszczególnych szkół,
- stałe „produkowanie” absolwentów w kierunkach nadwyżkowych,
- kształcenie w zawodach modnych, nie zaś poszukiwanych na rynku,
- świadomość istnienia zawodów deficytowych nie przełożona na ofertę kształcenia w tych zawodach,
- absolwenci nieprzygotowani zgodnie z oczekiwaniem pracodawców,
- zauważalny brak kompetencji społecznych i umiejętności komputerowych u absolwentów szkół zawodowych,
- kadra dydaktyczna wymagająca doszkalania, szczególnie w zakresie technologii szybko rozwijających się,
- wyposażenie pracowni w większości przypadków odbiegające od wymagań technologicznych,
- konieczność korzystania z pracowni usytuowanych poza zespołem szkół,
- zbyt mała liczba godzin praktyk w opinii pracodawców,
- brak systemowego umocowania współpracy między biznesem a szkolnictwem zawodowym,
- niechęć części podmiotów (biznes i szkolnictwo) do współpracy,
- niewykorzystanie potencjału współpracy w promowaniu szkolnictwa zawodowego,
- brak zaangażowania we współpracę urzędów pracy.



### 3. Dobre praktyki w organizacji i rozwoju szkolnictwa zawodowego w Polsce i Europie

Jedną z metod zgłębiania dostępnych w krajach Unii Europejskiej rozwiązań jest analiza dobrych praktyk, czyli projektów i rozwiązań skutecznie wspierających rozwój szkolnictwa zawodowego na wybranych obszarach. Analiza dobrych praktyk pozwala na szczegółowe zbadanie tematu, porównanie i wybór najlepszych rozwiązań lub inspirację dla planowanych w Programie działań. W niniejszym przypadku, w działaniach projektowanych dla województwa śląskiego, dobór rozwiązań do analizy dobrych praktyk wykonany został metodą ekspercką. W ramach analizy przypadków w zakresie organizacji i rozwoju szkolnictwa zawodowego zgłębiono trzy przypadki krajowe oraz cztery zagraniczne.<sup>1</sup>

Polskie dobre praktyki:

- projekty systemowy *Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku* oraz *Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku II*, realizowane przez Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego oraz Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu<sup>2</sup>,
- projekt systemowy *Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce*, realizowany przez Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego<sup>3</sup>,
- projekt systemowy *Pomorskie – dobry kurs na edukację. Szkolnictwo zawodowe w regionie a wyzwania rynku pracy*, realizowany przez Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego<sup>4</sup>.

Europejskie dobre praktyki:

- analiza dualnego systemu kształcenia zawodowego w Niemczech<sup>5</sup>,
- analiza systemu kształcenia zawodowego w Anglii<sup>6</sup>,
- projekt *Improvement of the vocational education according to the needs of labour market*, realizowany przez Kurzeme Planning Region na obszarze Łotwy i Litwy<sup>7</sup>,
- projekt *Vocational education and training for the labour market (Odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce)*<sup>8</sup>, realizowany na obszarze Słowacji przez Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC), State Secretariat for Economic Affairs (SECO) we współpracy ze Štátny inštitút odborného vzdelávania (SIOV)<sup>9</sup>.

<sup>1</sup> Opisy zostały przygotowane na podstawie materiałów przekazanych przez realizatorów projektów oraz materiałów udostępnionych publicznie m.in. na stronach www projektów, które cytowane są poniżej.

<sup>2</sup> <http://www.ciz.walbrzych.pl/modernizacja/modernizacja.htm> oraz <http://mkz2.walbrzych.pl/index.php/opis-projektu>

<sup>3</sup> <http://www.zawodowamalopolska.pl/Strony/projekt.aspx>

<sup>4</sup> [http://www.pomorskie.eu/pl/projektyedukacyjne/szkolnictwo\\_zawodowe](http://www.pomorskie.eu/pl/projektyedukacyjne/szkolnictwo_zawodowe)

<sup>5</sup> <http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/zn/zn0213.pdf> oraz B. Płatos, B. Maluchnik, M. Górowska-Fells: *kształcenie zawodowe w wybranych krajach Europy*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2012.

<sup>6</sup> <https://www.gov.uk/government/publications/vocational-qualification-reform-plan> oraz B. Płatos, B. Maluchnik, M.

Górowska-Fells: *kształcenie zawodowe w wybranych krajach Europy*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2012.

<sup>7</sup> [http://www.latlit.eu/eng/running\\_projects/lliv265\\_vocedu](http://www.latlit.eu/eng/running_projects/lliv265_vocedu)

<sup>8</sup> <http://podpormeremesla.eu/> oraz <http://www.siov.sk/odborne-vzdelavanie-a-priprava-pre-trh-prace/20553s>

<sup>9</sup> Słowacki Instytut Kształcenia Zawodowego



### 3.1. Działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie dolnośląskim

W województwie dolnośląskim zrealizowano projekt: *Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku*<sup>10</sup>, a w trakcie realizacji jest projekt: *Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku II*<sup>11</sup>. Podmiotami realizującymi obie części projektu są: Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego oraz Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu. Przy czym w skład organizacyjnej infrastruktury projektu weszły także filie biura projektu, które działały w powiatach: wałbrzyskim, wrocławskim, jeleniogórskim i legnickim. Zawarto także umowy z ponad 1450 nauczycielami realizującymi szkolne programy rozwojowe oraz koordynatorami ds. rozwoju szkolnictwa zawodowego we wszystkich powiatach. Praktyka taka zasługuje na uznanie, bowiem usprawniało to prace w projekcie i pozwoliło na lepsze dopasowania projektu do potrzeb poszczególnych szkół, pozwalając być bliżej interesariuszy, na subregionalnym, powiatowym i szkolnym poziomie działania.

Pierwsza część projektu *Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku* realizowana była w okresie 1 czerwca 2009 – 30 grudnia 2010. Projekt realizowany był w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Priorytet IX: Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Celem głównym projektu było podniesienie jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego młodzieży, ze szczególnym uwzględnieniem branży mechanicznej i turystycznej, a także zakładał on dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego oraz regionalnego rynku pracy i wyposażenie absolwentów szkół zawodowych w kompetencje oczekiwane przez pracodawców.

Cele szczegółowe projektu to:

- rozwój kompetencji kluczowych<sup>12</sup> oczekiwanych przez pracodawców,
- podniesienie kompetencji zawodowych uczniów branży mechanicznej i turystycznej,
- poszerzenie wiedzy uczniów o rynku pracy, włączenie pracodawców w proces dydaktyczny,
- doskonalenie umiejętności w zakresie planowania kariery edukacyjno–zawodowej i poruszania się na rynku pracy,
- objęcie indywidualnym programem tutoringu zainteresowanych uczniów,
- rozwijanie kompetencji osobistych i umiejętności radzenia sobie w trudnych sytuacjach.

<sup>10</sup> <http://www.ciz.walbrzych.pl/modernizacja/modernizacja.htm>

<sup>11</sup> <http://mkz2.walbrzych.pl/index.php/opis-projektu>

<sup>12</sup> Kompetencje są zdefiniowane w zaleceniu Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2006/962/WE, Bruksela, 18 grudnia 2006 r.) jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji. Kompetencje kluczowe to te, których wszystkie osoby potrzebują do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia. W cytowanym wyżej zaleceniu ustanowiono osiem kompetencji kluczowych: 1) porozumiewanie się w języku ojczystym; 2) porozumiewanie się w językach obcych; 3) kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne; 4) kompetencje informatyczne; 5) umiejętność uczenia się; 6) kompetencje społeczne i obywatelskie; 7) inicjatywność i przedsiębiorczość; 8) świadomość i ekspresja kulturalna.



Projekt adresowany był do młodzieży publicznych szkół zawodowych Dolnego Śląska, realizujących programy rozwojowe ukierunkowane na zmniejszanie i wyrównywanie dysproporcji w osiągnięciach uczniów w trakcie procesu edukacyjnego oraz podnoszące jakość kształcenia. W projekcie uczestniczyło 135 szkół i 48500 uczniów, projekt realizowany był na terenie województwa w 29 powiatach.

Działania, jakie zrealizowano we wszystkich szkołach w projekcie to:

1. Aktualizacja planów rozwojowych szkół zawodowych, w których dodano indywidualnie dopasowane do potrzeb szkół działania w ramach projektu.
2. Utworzenie platformy internetowej, usprawniającej proces realizacji projektu. Z jej pomocą kadra kierownicza szkół, placówek i innych instytucji mogła wymieniać doświadczenia i stosować narzędzia efektywnej realizacji projektu.
3. Dodatkowe zajęcia pozalekcyjne i pozaszkolne ukierunkowane na rozwój kompetencji kluczowych (zajęcia indywidualne i grupowe).
4. Pomoc psychologiczno – pedagogiczna.
5. Efektywne programy doradztwa edukacyjno-zawodowego.
6. Wycieczki zawodoznawcze.
7. Targi pracy – dwa spotkania w czasie trwania projektu.
8. Fora - spotkania/debaty młodzieży z pracodawcami – dwa spotkania w czasie trwania projektu.
9. Opracowanie i przekazanie szkołom materiałów z zakresu informacji edukacyjno–zawodowej, przydatnych uczniom w planowaniu kariery (programy komputerowe, filmy, książki, poradniki, zeszyty ćwiczeń, teczki informacji o zawodach, ulotki, materiały metodyczne dla doradców zawodowych).
10. Opracowanie materiałów dydaktycznych zawierających pakiety edukacyjne dla nauczycieli i uczniów dla 14 zawodów, programy i podręczniki do przedmiotu: specjalizacja - 14 programów wraz z podręcznikami dla branży mechanicznej i turystycznej.
11. Zbudowanie Systemu Informacji Zawodowej (SIZ). W jego ramach szkoły otrzymały między innymi: ulotki informacyjno-doradcze, broszury dotyczące planowania kariery, poradniki, programy komputerowe, multimedialną grę decyzyjną *Mój indywidualny plan działania*.
12. Opracowanie Systemu Informacji Branżowej (SIB) o branżach turystycznej i mechanicznej, w skład pakietów weszły: teczki – kompendium wiedzy dla doradcy zawodowego branży turystycznej i mechanicznej, teczki informacji i ulotki o zawodach z zakresu wspomnianych branż, broszury branżowe, broszury informacyjne *Ścieżki kariery w branżach*, materiały metodyczne dla doradców – branżowy segregator doradcy.
13. Zacieśniono współpracę między szkołami a środowiskiem pracodawców.

Poza tym w szkołach prowadzących kształcenie w branży mechanicznej i turystycznej (uznanej za szczególnie ważną dla województwa) <sup>13</sup> projekt dodatkowo przewidział następujące działania:

---

<sup>13</sup> **Branża mechaniczna** obejmuje szkoły kształcące uczniów w zawodach: technik mechanik, technik mechanizacji rolnictwa; operator obrabiarek skrawających, mechanik – monter maszyn i urządzeń, ślusarz, mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych.



- dodatkowe zajęcia dydaktyczno – wyrównawcze,
- projekty zawodoznawcze,
- tutoring (indywidualne ścieżki rozwojowe),
- doradztwo branżowe dla uczniów odbywających szkolenia specjalistyczne,
- wyjazdowe zajęcia specjalistyczne w nowoczesnie wyposażonych placówkach edukacyjnych,
- staże/praktyki w zakładach pracy,
- szkoły realizujące kształcenie zawodowe we wspomnianych branżach otrzymały także w ramach cross – finansingu dodatkowe wsparcie technodydaktyczne – według zasad opracowanych przez Konwent Starostów Powiatów Dolnego Śląska.

Kontynuacją działań jest projekt „Modernizacja kształcenia zawodowego na Dolnym Śląsku II”. Celem głównym projektu jest podniesienie atrakcyjności i jakości kształcenia zawodowego młodzieży Dolnego Śląska poprzez realizację programów rozwojowych szkół prowadzących kształcenie zawodowe zgodnie z potrzebami rynku pracy.

Cele szczegółowe projektu:

- rozwój kompetencji kluczowych oczekiwanych przez pracodawców,
- podniesienie kompetencji zawodowych uczniów realizujących kształcenie zawodowe,
- poszerzenie wiedzy uczniów o rynku pracy,
- włączenie pracodawców w proces kształcenia w 250 szkołach zawodowych,
- doskonalenie umiejętności w zakresie planowania kariery edukacyjno-zawodowej i poruszania się na rynku pracy,
- doposażenie pracowni zawodowych szkół branżowych uczestniczących w projekcie kształcących w 7 wiodących branżach<sup>14</sup>.

Projekt realizowany jest jako projekt systemowy przez Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego oraz Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu, jako głównego realizatora. Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2. Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Jego realizację zaplanowano na okres od 3 stycznia 2011r do 30 czerwca 2015 r.

Realizatorzy projektu zamierzają objąć projektem w latach 2011 – 2015 wszystkich uczniów realizujących kształcenie zawodowe na Dolnym Śląsku w 14 kluczowych dla Dolnego Śląska branżach. Jest to łącznie 56 000 uczniów we wszystkich 250 młodzieżowych szkołach zawodowych Dolnego Śląska (zasadniczych, technikach, policealnych oraz szkołach

---

**Branża turystyczna** obejmuje szkoły kształcące w zawodach technik żywienia i gospodarstwa domowego, technik organizacji usług gastronomicznych, kucharz, technik hotelarstwa, technik obsługi turystycznej, technik technologii żywności, kelner, kucharz małej gastronomii, pracownik pomocniczy obsługi hotelowej.

<sup>14</sup> W innych materiałach projektu mowa jest o 14 kluczowych branżach dla których prowadzone są działania rozwojowe w zakresie szkolnictwa, można wnioskować więc że obszar projektu został poszerzony. Są to: turystycznej, mechanicznej, budowlanej, informatycznej, elektryczno-energetycznej, mechatroniczno-elektronicznej, samochodowej, ekonomicznej, handlowo-usługowej, rolniczej, medycznej, logistyczno-spedycyjno-transportowej, odzieżowej i telekomunikacyjnej.



specjalnych) prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego województwa dolnośląskiego.

W ramach projektu zrealizowano już:

- zajęcia ukierunkowane na rozwój kompetencji kluczowych,
- zajęcia dydaktyczno – wyrównawcze,
- doradztwo i opiekę psychologiczno – pedagogiczną,
- doradztwo edukacyjno – zawodowe,
- staże i praktyki,
- kwalifikacyjne kursy zawodowe,
- specjalistyczne wycieczki zawodoznawcze,
- specjalistyczne zajęcia dydaktyczne dla uczniów w nowoczesnych ośrodkach dydaktycznych, w tym u pracodawców,
- zajęcia praktyczne w ośrodkach badawczo-rozwojowych, w tym w akademickich (udział uczniów w ćwiczeniach, warsztatach, zajęciach laboratoryjnych, pokazach popularno-naukowych),
- doposażanie szkół w sprzęt w ramach cross finansingu,
- fora zawodowe – spotkania uczniów z pracodawcami,
- materiały do prowadzenia zajęć oraz materiały dydaktyczne dla uczniów,
- *System Informacji Zawodowej* oraz *System Informacji Branżowej*,
- wyjazdy na zagraniczne targi branżowe,
- udział w konkursach na najlepszego ucznia w zawodzie,
- targi pracy i prezentacje zawodowe,
- projekty zawodoznawcze,
- wyjazdy specjalistyczne do nowocześnie wyposażonych placówek edukacyjnych.

Jako przykład efektywności projektu można zaprezentować korzyści jakie odniosło np. Powiatowe Centrum Kształcenia Zawodowego im. Komisji Edukacji Narodowej w Jaworze z realizacji projektu:

- wzrost liczby uczniów zrekrutowanych do klas I (10 oddziałów),
- wzrost umiejętności praktycznych wymaganych na rynku pracy,
- wysokie wyniki na egzaminie potwierdzającym kwalifikacje zawodowe (wszystkie zawody powyżej średniej krajowej, a niektóre zawody 100% zdawalności),
- wysokie wyniki z egzaminu maturalnego.

W realizowanych w województwie dolnośląskim projektach warto zwrócić uwagę i podkreślić – kompleksowość działań, sposób organizacji i realizacji projektu, czyli otwarcie subregionalnych biur, zatrudnienie koordynatorów powiatowych i szkolnych liderów, co pozwoliło na indywidualizację działań, co z całą pewnością przełożyło się na efektywność projektu. Ważne jest także strategiczne podejście na poziomie szkół – czyli modyfikacja szkolnych programów rozwojowych. Na Dolnym Śląsku zwrócono także uwagę na kształcenie i zajęcia w zakresie kluczowych kompetencji, które nie są ściśle związane z wiedzą zawodową, pracowano także nad wyrównywaniem szans – zajęcia dla słabszych (wyrównawcze) oraz pomoc psychologiczno-pedagogiczna, a także konkursy dla najlepszych uczniów w zawodzie oraz promocja uczenia i rozwoju. Kładziono nacisk na ukazanie perspektyw rozwoju





w zawodzie także na poziomie wyższym (współpraca z uczelniami), a uczestnikom projektu dano możliwość kontaktu z pracodawcami – fora zawodowe, wizyty studyjne, targi. Warto zwrócić uwagę, że w *Strategii rozwoju województwa dolnośląskiego na lata 2014-2020*<sup>15</sup> także zapisano, jako działania priorytetowe dalszy rozwój szkolnictwa zawodowego. Wpisano je w makrosferę *Edukacja, nauka, kultura i informacja*, zakładając: rozbudowę i modernizację szkolnictwa zawodowego, dostosowanie oferty edukacyjnej do wymagań gospodarki i rynku pracy, a także poprawę efektywności kształcenia na każdym poziomie i etapie życia.

### 3.2. Działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie małopolskim

W województwie małopolskim realizowany jest obecnie projekt systemowy *Modernizacja kształcenia zawodowego w Małopolsce*. Projekt realizowany jest przez Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego na terenie całego województwa, w partnerstwie z organami prowadzącymi szkoły zawodowe. Projekt systemowy województwa małopolskiego realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2. Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Projekt współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Czas trwania projektu to okres od 1 września 2010 roku grudzień 2014 roku.

Dla Małopolski rozwój kształcenia zawodowego to priorytetowe wyzwanie w obszarze edukacji, dlatego projekt ma podnieść jego jakość w województwie poprzez realizację projektu partnerskiego o zasięgu regionalnym we współpracy z wszystkimi powiatami Małopolski, gminami prowadzącymi szkoły zawodowe oraz podmiotami niepublicznymi wyłonionymi na drodze konkursu. Głównym celem projektu jest wzmocnienie kształcenia zawodowego w poszczególnych branżach, lepsze powiązanie jego oferty z potrzebami rynku pracy, poprawa społecznego wizerunku kształcenia zawodowego, szczególnie wśród młodzieży oraz rodziców.

Działania podejmowane w ramach projektu to:

- dodatkowe zajęcia zawodowe, wykorzystujące w sposób praktyczny nowoczesne narzędzia i metody nauczania, przygotowane także we współpracy z przedsiębiorcami,
- przygotowanie i wdrożenie programów doradztwa edukacyjno-zawodowego, umożliwiających grupowe i indywidualne doradztwo dla uczniów w zakresie planowania kariery edukacyjno-zawodowej,
- zajęcia wzmacniające kluczowe kompetencje dla uczniów szkół zawodowych,
- doposażenie wiodących szkół w sprzęt techno-dydaktyczny służący podniesieniu jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego,
- cztery wizyty studyjne w zakładach pracy, podczas których młodzież uczestniczyła w zajęciach teoretycznych i praktycznych związanych z zawodem, którego się uczą,

<sup>15</sup> [http://www.umwd.dolnyślask.pl/fileadmin/user\\_upload/Rozwoj\\_regionalny/SRWD/SRWD\\_2020-final.pdf](http://www.umwd.dolnyślask.pl/fileadmin/user_upload/Rozwoj_regionalny/SRWD/SRWD_2020-final.pdf)



- dwa wyjazdy do szkół w Niemczech, gdzie uczniowie brali udział w zajęciach prowadzonych przez niemieckich nauczycieli zawodu, odwiedzali zakłady pracy związane bezpośrednio z ich branżą,
- dwie edycje Festiwalu Zawodów, który miał pomóc uczniom w dokonaniu trafnego wyboru dalszej drogi kształcenia,
- seminaria międzynarodowe z zakresu nowoczesnych technologii w budownictwie, technice sanitarnej i klimatyzacji. Miały one formę warsztatów i zostały przeprowadzane przez ekspertów z Regionu Turyngia (Niemcy). Pozwoliły one uczestnikom m.in. na:
  - wymianę doświadczeń i zapoznanie się z rozwiązaniami stosowanymi w kraju partnerskim,
  - podniesienie poziomu wiedzy i kompetencji,
  - zapoznanie się z metodami nauczania stosowanymi w kraju partnerskim,
  - nawiązanie współpracy pomiędzy szkołami uczestniczącymi w szkoleniu.
- stworzono pilotażowy projekt *Małopolska Chmura Edukacyjna*:
  - innowacyjna propozycja przekazywania wiedzy oraz przybliżania osiągnięć naukowych uczelni wyższych przy wykorzystaniu technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych,
  - przyjęcie założeń budowy na uczelniach i w szkołach infrastruktury informatycznej, umożliwiającej dostarczanie innowacyjnych usług i aplikacji edukacyjnych,
  - współpraca ekspertów z uczelni i szkół w przygotowaniu niestandardowych modeli edukacyjnych, w zakresie 10 kluczowych dla województwa małopolskiego dziedzin,
  - przyjęcie założeń wyposażenie szkół i uczelni wyższych w sprzęt służący do komunikacji poprzez sieć internetową, jak też prowadzenie zajęć w technikach i liceach,
  - od października uczniowie z małopolskich techników mogą brać udział w wirtualnych zajęciach, wykładach i laboratoriach prowadzonych przez naukowców ze szkół wyższych (w ramach pilotażu 340 najzdolniejszych uczniów z techników Małopolski gościło w Krakowie na letnich warsztatach edukacyjnych organizowanych przez krakowskie uczelnie wyższe).

Do tej pory zrekrutowano do projektu ponad 9 tysięcy osób. W okresie tym blisko 4 tysiące uczniów zdobyło certyfikaty lub zaświadczenia potwierdzające udział w kursach. W nowoczesny sprzęt techno-dydaktyczny zostało wyposażonych 101 szkół. Ogółem projekt obecnie realizuje 256 szkół i 6 centrów kształcenia, które przedsięwzięty wdrażanie programów rozwojowych. Oszacowano, że do końca 2014 roku liczba uczniów biorących udział w kursach, szkoleniach i zajęciach dodatkowych wyniesie ok 37 tysięcy, a 194 szkoły zawodowe zostaną wyposażone w nowoczesny sprzęt służący do praktycznej nauki zawodu. Warto zwrócić uwagę na trzy wyróżniające się aspekty projektu: jego międzynarodowy charakter, nacisk na wykorzystanie nowych technologii komunikacyjnych oraz współpracę ze środowiskiem naukowym. Zaletą projektu jest jego charakter międzynarodowy (kontakty z Niemieckimi partnerami, możliwość wyjazdu dla młodzieży, ale także zaproszenie niemieckich ekspertów do Polski na konferencje branżowe). Wykorzystanie nowych technologii i to nie tylko w zakresie wyposażenia szkół w konieczne do nauki zawodu i nowoczesnej komunikacji sprzęty, ale także możliwość korzystania z takowych podczas wizyt w miejscach pracy, a przede wszystkim stworzenie Małopolskiej Chmury Edukacyjnej,



która pozwoli na nowoczesną edukację i komunikację nie tylko w ramach szkół ale także np. na kontakt z ekspertami akademickimi, a uczniowie będą mogli brać udział w wirtualnych zajęciach prowadzonych przez ekspertów z branży. W wielu działaniach przewidzianych w projekcie zaprojektowano możliwość współpracy ze środowiskiem akademickim, co będzie miało wpływ na podniesienie jakości szkolnictwa, pozytywnie wpłynie na jego wizerunek ale także pokaże młodzieży uczącej się w szkołach zawodowych możliwości dalszej nauki i perspektywy rozwoju ich branży.

Przykładem „dobrej praktyki” jest też funkcjonalna, dedykowana tylko projektowi strona www (m.in. podział na informacje przydatne dla różnego typu odbiorców – uczniów, partnerów i przedsiębiorców, baza staży i praktyk, czytelnia, newsletter itd.) oraz atrakcyjne w formie materiały informacyjne (komiksy, film, zdjęcia). Wszystko to sprawia, że projekt jest atrakcyjny dla grupy docelowej.

### **3.3. Działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie pomorskim**

W województwie pomorskim realizowany jest projekt: *Pomorskie - dobry kurs na edukację. Szkolnictwo zawodowe w regionie a wyzwania rynku pracy*. Realizatorem projektu jest Województwo Pomorskie, obszar działania projektu to 20 powiatów województwa pomorskiego. Do realizacji projektu, również i w tym przypadku, zostali zaangażowani koordynatorzy powiatowi i szkolni – co miało wpływ na usprawnienie pracy realizatorów projektu. Projekt jest realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2. Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Projekt współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Okres realizacji projektu to czas od 1 września 2011 do 31 grudnia 2014.

Wyróżniono następujące cele projektu:

- podniesienie jakości i atrakcyjności szkół zawodowych w regionie województwa pomorskiego,
- wzmocnienie szkół zawodowych oraz jednostek samorządu terytorialnego odpowiedzialnych za szkolnictwo zawodowe w prowadzeniu działań ukierunkowanych na dostosowywanie oferty edukacyjnej do wymogów regionalnego i lokalnego rynku pracy,
- wzmocnienie zdolności uczniów do przyszłego zatrudnienia poprzez zwiększenie ich elastyczności i mobilności zawodowej oraz rozwój kompetencji kluczowych,
- poprawa wymiany informacji pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami i instytucjami rynku pracy w zakresie formułowania i realizacji wzajemnych potrzeb,
- rozszerzenie i pogłębienie wiedzy szkół zawodowych i jednostek samorządu.

Działania podejmowane w ramach projektu:

- opracowanie przez ekspertów 89 standardów praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu, według których wszyscy uczniowie – uczestnicy projektu realizują praktyki zawodowe,



- zajęcia pozalekcyjne z języka zawodowego angielskiego i niemieckiego prowadzone zgodnie z opracowanymi na potrzeby projektu wytycznymi do programów zajęć z języka obcego zawodowego dla uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego,
- doradztwo zawodowe: warsztaty pozalekcyjne z doradztwa edukacyjno – zawodowego prowadzone zgodnie z opracowanym na potrzeby projektu *Programem doradztwa zawodowego dla uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego*,
- kursy umożliwiające zdobycie dodatkowych kwalifikacji zawodowych i umiejętności (ponad 30 różnych kursów),
- wyposażenie szkół i placówek kształcenia zawodowego w pomoce dydaktyczne zgodnie ze standardami wyposażenia dydaktycznego pracowni kształcenia zawodowego,
- wizyty uczniów u pracodawców,
- targi edukacyjne we wszystkich powiatach, podczas których szkoły prezentowały ofertę edukacyjną uczniom gimnazjów,
- konferencje branżowe skierowane do kadry zarządzającej szkołami zawodowymi oraz do pracodawców funkcjonujących w danej branży,
- kreowanie pozytywnego wizerunku szkolnictwa zawodowego w regionie, podkreślenie wagi szkolnictwa zawodowego dla regionu oraz zachęcenie uczniów do podejmowania nauki w tego typu szkołach. Przygotowano profesjonalną kampanię medialną w województwie, na którą składała się: emisja spotów fabularnych we wszystkich kinach na terenie woj. pomorskiego, emisja spotu radiowego w rozgłośniach radiowych o zasięgu regionalnym, emisja spotów fabularnych w telewizji o zasięgu regionalnym,
- stworzenie bazy kompetencji, jako narzędzia umożliwiającego niwelowanie luk kompetencyjnych w kształceniu zawodowym,
- wyszukiwarka szkół zawodowych i kursów – osobna dedykowana strona.

Dotychczasowe efekty projektu to:

- w projekcie uczestniczy 117 zespołów szkół (w tym 204 szkoły stanowiące części zespołów szkół),
- 36 605 uczniów uczestniczących w projekcie,
- 10 931 uczniów uczestniczyło w zajęciach doradztwa zawodowego,
- 8 526 uczniów uczestniczyło w zajęciach języków obcych zawodowych,
- 275 wyjazdów uczniów do pracodawców, w których uczestniczyło 10 847 uczniów,
- ok. 8 000 uczniów, którzy ukończyli kursy umożliwiające zdobycie dodatkowych umiejętności i kwalifikacji zawodowych,
- 89 standardów praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu,
- 37 edycji targów edukacyjnych we wszystkich powiatach woj. pomorskiego,
- wyposażono szkolne pracownie kształcenia zawodowego w pomoce dydaktyczne,
- 9 konferencji branżowych w każdym subregionie woj. pomorskie.

Warto zwrócić uwagę na kompleksowość podjętych działań (wszystkie powiaty województwa)- 37 edycji powiatowych targów edukacyjnych skierowanych do uczniów szkół ponadgimnazjalnych (we wszystkich powiatach województwa pomorskiego) oraz 9 konferencji branżowych. Zaletą projektu była także sprawna organizacja i zarządzanie tak



dużym projektem, zakładając zaangażowanie koordynatorów powiatowych oraz szkolnych. Ustalono również podstawy merytoryczne do praktyk zawodowych i praktycznej nauki zawodu przygotowując 89 standardów praktyk, co będzie miało wpływ na podniesienie jakości tego praktycznego procesu edukacyjnego, da możliwości wyrównania poziomu kształcenia praktycznego i z całą pewnością pomoże pracodawcom, którzy są zaangażowani w ten proces. Zaletą projektu jest także przeprowadzona z rozmachem akcja reklamowa, w której przygotowano 5 kreacji spotów reklamowych. Profesjonalna akcja reklamowa była prowadzona poprzez takie kanały jak kina, telewizja i radio. Prowadzona w ten sposób akcja reklamowa na pewno miała duży wpływ na efektywność projektu.

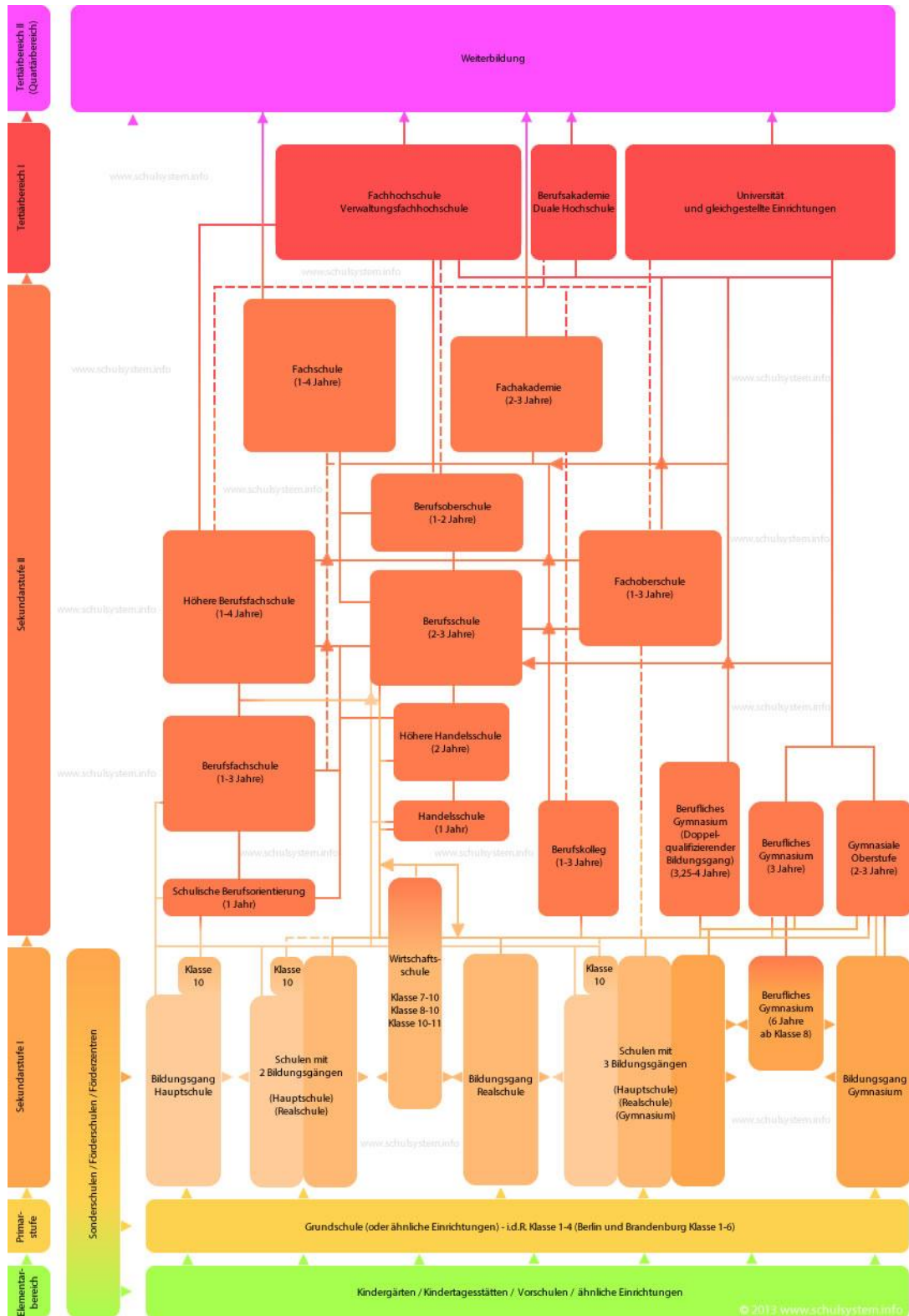
### 3.4. Organizacja szkolnictwa zawodowego w Niemczech

Niemiecki system szkolnictwa charakteryzuje się dużą decentralizacją, czyli przeniesieniem także merytorycznych kwestii, dotyczących szkolnictwa na poziom landów, a także dużym stopniem elastyczności i różnorodności oraz nastawieniem na cele i efekty. Nauka jest obowiązkowa dla wszystkich obywateli do 16-18 roku życia. Nauka rozpoczyna się w Grundschule (szkoła podstawowa) i trwa 4 lata (w dwóch Landach 6 lat). Potem na podstawie osiągnięć uczeń ma do wyboru trzy lub cztery szkoły średnie I stopnia (niższe - Sekundarstufe I), w zależności od Landu: Gymnasium (gimnazjum) – 8 lub 9 lat, naukę kończy się Abitur (matura), Realschule (szkoła realna) – nauka trwa 6 lat i kończy ją tzw. Mittlere Reife oraz Hauptschule (szkoła główna) – nauka trwa 5 lub 6 lat i kończy ją tzw. Hauptschulabschluss. Po każdej z tych szkół można się ubiegać o wykształcenie zawodowe (Ausbildung), po gimnazjum można studiować albo iść do dwuletniej szkoły zawodowej, po Hauptschule można podjąć naukę w trzyletniej Berufsfachschule (szkole zawodowej), a także uczyć się dalej, np. w Berufoberschule, a potem iść na studia. Po Realschule także można uczyć się zawodu, daje szansę wybrania dwuletniej Fachoberschule, po której można studiować (Hochschule). Po gimnazjum jest się dopuszczonym na studia uniwersyteckie, bez gimnazjum – przy spełnieniu pewnych warunków – na studia szkoły wyższej (zawodowej)<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Więcej informacji na ten temat: <http://www.kmk.org/dokumentation/das-bildungswesen-in-der-bundesrepublik-deutschland.html> <https://www.bpb.de/gesellschaft/163283/das-bildungssystem-in-deutschland> <http://www.schulsystem.info/bildungssystem.html>



Rysunek 3. Niemiecki system szkolnictwa zawodowego



Źródło: <http://www.schulsystem.info/bildungssystem.html>



Wśród szkół zawodowych II stopnia w Niemczech młodzież ma do wyboru przede wszystkim:

- szkołę zawodową (Berufsschule) dla uczących się i pracujących jednocześnie,
- szkoła zawodowa specjalistyczna (Berufsfachschule) – nauka w pełnym wymiarze czasowym,
- średnia szkoła zawodowa (Fachoberschule) - wyższy szczebel szkoły zawodowej,
- roczne kursy douczające, podstawowe (Berufsgrundbildung).

Tak więc edukacja zawodowa w Niemczech rozpoczyna się na poziomie szkoły średniej drugiego stopnia, ale wejście w tryb kształcenia zawodowego determinuje już najczęściej wybór szkoły średniej pierwszego stopnia czyli szkoły Realschule i Hauptschule, chociaż żadna z nich nie zamyka drogi do kształcenia na wyższym poziomie zawodowym. Kształcenie w tych szkołach prowadzi do zdobycia jednego bądź kilku zawodów z listy 350, w zakresie których można się kształcić w Niemczech. Zasadniczo jednak uczy się i specjalizuje w zakresie jednego zawodu.

Poza wymienionymi powyżej pokrótce drogami zdobycia zawodu w szkole, jest także możliwość kształcenia się w zawodzie w tzw. systemie dualnym (szkoła-pracodawca). W Europie, system dualnego kształcenia zawodowego realizowany w szkołach zawodowych i technicznych, także wyższych – odgrywa znaczącą rolę nie tylko w Niemczech, ale także w Szwajcarii, Czechach, na Węgrzech oraz Holandii.

W Niemczech ponad 2/3 młodzieży kończącej edukację ogólną wybiera kształcenie zawodowe w systemie dualnym trwające od dwóch do czterech lat, w zależności od zawodu, do którego się przygotowuje. Kształcenie to jest otwarte dla wszystkich nie ma żadnych wymagań dodatkowych. System zakłada kształcenie jednocześnie w szkole (Berufsschule) oraz w zakładzie pracy, uczniowie 1-2 dni uczą się w szkole a pozostały czas u pracodawcy, funkcjonuje również blokowy układ zajęć. Pracodawcy, mimo braku oficjalnych uregulowań prawnych, chętnie przyjmują adeptów zawodów na naukę, traktując to niejako swój obowiązek. Głównym zadaniem pracodawców jest dbanie o wysoką jakość praktycznej nauki zawodu, zgodnie z przepisami i wytycznymi w danym zawodzie oraz finansowanie tej części nauki zawodu, o czym także dalej.

Chodzi o możliwe najlepsze przygotowanie uczniów do zdobycia umiejętności, wiedzy i kwalifikacji zawodowych niezbędnych do wykonywania wybranego zawodu. Uczniowie sami szukają pracodawcy do praktyk. Pracodawca ma obowiązek zatrudnienia ucznia na umowę cywilnoprawną oraz zapłatę za pracę (wzrastające co rok i nieprzekraczające 1/3 wynagrodzenia w pełni wykwalifikowanego pracownika). Kwalifikacje, jakie uczeń zdobywa podczas kształcenia w tym systemie dualnym zostały określone w specjalnych regulacjach – szczegółowe cele szkolenia w miejscu pracy określa dla każdego ucznia przedsiębiorca prowadzący szkolenie w dokumencie będącym indywidualnym planem szkoleniowym. Plan ramowy określa także podstawy kształcenia w Berufsschule. Szczegółowe dane dotyczące kształcenia zawodowego, są dostępne co roku w raporcie, dotyczącym szkolnictwa zawodowego Berufsbildungsbericht publikowanym przez Federalne Ministerstwo Edukacji i Badań (Bundesministerium für Bildung und Forschung). W ustalaniu treści i przebiegu kształcenia zawodowego dużą rolę odgrywają pracodawcy oraz izby ich zrzeszające oraz



związki zawodowe. Ustalanie standardów kształcenia zapobiega niebezpieczeństwu wykonywania zadań będących tylko w interesie firmy i daje podstawy do uzyskania takiej samej wiedzy, umiejętności i kompetencji każdemu uczniowi niezależnie od miejsca edukacji. Monitoringiem miejsc kształcących uczniów w praktycznym przygotowaniu do zawodu zajmują się lokalne izby przedsiębiorców.

W Niemczech na poziomie ministerialnym (Federalne Ministerstwo Oświaty i Badań) ustala się: ogólne zasady dotyczące organizacji procesu edukacji zawodowej, informacje te zawarte są w ustawie o kształceniu zawodowym (*Berufsbildungsgesetz*), formułuje przepisy regulujące program nauczania dla danego zawodu (*Ausbildungsordnung*) oraz ustanawia klasyfikację zawodów (lista 350 zawodów). Na poziomie krajów związkowych (Bundeslandów- czyli województw, regionów): prowadzi się szkoły zawodowe, reguluje się bieżące kwestie nauki zawodu, doprecyzowuje się zasady organizacji procesu edukacji zawodowej, programów nauki i treści nauczania danego zawodu, finansuje teoretyczną edukację zawodową w szkołach<sup>17</sup>.

Szkoły współpracują z izbami przemysłowo-handlowymi oraz rzemieślniczymi: doradzając, kontrolując i opiniując miejsca, gdzie uczniowie mają uczyć się zawodu praktycznie, w porozumieniu z zakładem pracy, przygotowują wytyczne, co do kształcenia oraz programów nauki i treści nauczania, prowadzą rejestry umów o kształcenie zawodowe pomiędzy uczniami i pracodawcami. A także opracowują i przeprowadzają egzaminy zawodowe (połówkowe i końcowe), powołują komisje egzaminacyjne oraz wydają świadectwa. Kształcenie zawodowe dualne oceniane jest w Niemczech, jako niezbędne w zdobywaniu z jednej strony wiadomości teoretycznych i z drugiej strony umiejętności praktycznych. Za mocną stroną kształcenia zawodowego w Niemczech uważa się system dualny, który umożliwia dobre przygotowanie zawodowe nie wykluczając możliwości dalszego kształcenia się, przedsiębiorstwa chętnie zatrudniają wykształconych w ten sposób uczniów. Obecnie toczą się w Niemczech dyskusje, dotyczące szkolnictwa zawodowego i rynku pracy, np. braku wykwalifikowanych pracowników.<sup>18</sup> Tak więc jeśli chodzi o przyszłość kształcenia zawodowego w Niemczech, w związku z rosnącym zapotrzebowaniem na kadrę fachową na rynku pracy (m.in. w takich działach gospodarki, jak przemysł czy rzemieślnictwo), przedsiębiorstwa, by uzupełnić brak fachowców, będą musiały dodatkowo dokształcać pracowników oraz modyfikować nauczane treści w dualnym systemie kształcenia zawodowego.

Reasumując w Niemczech funkcjonuje elastyczny, różnorodny i wielostopniowy system kształcenia zawodowego. Zawsze jednak związane jest ono blisko z rynkiem pracy i opiera się na regionalnych unormowaniach w tym zakresie. Wysoko jest tam ceniony dualny system kształcenia zawodowego.

<sup>17</sup> Przykładowe źródła na poziomie landu: <http://www.duesseldorf.ihk.de/> oraz <http://www.hwk-muenster.de/>

<sup>18</sup> <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraeftebedarf-Stellen> oraz <http://www.spiegel.de/thema/fachkraeftemangel/>





### 3.5. Organizacja szkolnictwa zawodowego w Anglii

Angielski system szkolnictwa obejmuje uczniów od 5 do 16 lat, a edukacja zawodowa od 16 do 18 i więcej lat. Programy nauczania ustalane są centralnie, na poziomie rządowym. Większość szkół nie wymaga zdania egzaminów, aby przyjąć uczniów w swoje szeregi. Edukacja jest bezpłatna, a kontrola i bieżące zarządzanie prowadzone jest na poziomie hrabstw.

W Anglii szkolnictwo dzieli się na cztery stopnie:

1. Primary school (edukacja podstawowa).
2. Secondary school (edukacja drugiego stopnia, gimnazjum, szkoła średnia).
3. Further education (kształcenie ustawiczne).
4. Higher education (edukacja wyższa).

Inny, przyjęty podział na typy edukacji, to podział wiekowy na tzw. key stage. I tak key stage 1 to kształcenie dzieci w wieku 5-7 lat, key stage 2 w wieku 7-11 lat, key stage 3 w wieku 11-14, a key stage 4 14-16 lat. Ostatni poziom obowiązkowej edukacji kończy egzaminy General Certificate of Secondary Education. Na tym etapie nastolatek może zakończyć naukę i np. rozpocząć pracę zawodową lub pozostać w szkole i uczyć się do 18 roku życia, kiedy to zdaje egzamin General Certificate of Education Advanced Level (GCE A-level) oraz Advanced Subsidiary (AS), razem ze świadectwem A2 tworzy pełny A-level.

Jeśli uczeń pozostanie w szkole średniej do ukończenia 18 roku życia będzie zdawał egzaminy, po którym może podjąć naukę w szkole wyższej. Po zdaniu GCE A-level młodzież może kontynuować naukę w college'ach, wybierając kursy zawodowe. Można także uzyskać wyłącznie wiedzę zawodową na tzw. kursach National Vocational Qualifications (NVQs), które mają 5 poziomów zaawansowania. Po ukończeniu 16 lat, uczniowie mają także możliwości podjęcia kursów zawodowych organizowanych przez prywatnych przedsiębiorców lub podjęcia nauki zawodu w systemie przemianym (nauka w szkole i u pracodawcy). Egzamin zawodowy przebiega podobnie jak w przypadku kształcenia dualnego w Niemczech. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest oferowane dla uczniów w wieku edukacji ponadobowiązkowej, od 16 lat, w takich formach jak:

- kursy zawodowe prowadzące do uzyskania kwalifikacji zawodowych oferowane w kolegiach typu szkoła średnia,
- kursy czeladnicze (apprenticeships).

Kursy zawodowe są dostępne przede wszystkim na poziomie szkoły średniej II stopnia, jednak warto zwrócić uwagę, że elementy przygotowania do pracy są zawarte także w ofercie szkoły na tzw. Key Stage 4. Tak jak wspomiano wyżej po ukończeniu czwartego poziomu (szkoły średniej I stopnia) większość uczniów zdaje na General Certificate of Secondary Education (GCSE) z kilku wybranych przedmiotów (także przedmioty zawodowe czy praktyczne). Zdany egzamin umożliwia ubieganie się o miejsce w szkołach ponadobowiązkowych lub podjęcie pracy. Na poziomie szkoły średniej II stopnia kształcenie zawodowe są oferowane jest



w różnych placówkach edukacyjnych. Kształcą tak np. szkoły ogólnokształcące tzw. sixth form colleges oprócz przedmiotów ogólnokształcących uczy się również przedmiotów praktycznych/zawodowych. Większy nacisk na edukację zawodową kładą further education college i tertiary college, ale także w nich obowiązkowe są przedmioty ogólne. Kwalifikacje przyznawane na tym poziomie to: General Certificate of Education Advanced level examination (GCE A-levels); the Advanced Subsidiary level examination (GCE AS-level); GSE A-levels z przedmiotów zawodowych.

Edukacja zawodowa w Anglii oferuje na poziomie szkoły średniej II stopnia różne typy kwalifikacji zawodowych (14 obszarów). Jednym z najbardziej popularnych jest 'BTEC' (kwalifikacje Business & Technology Education Council), oferowane przez Pearson Edexcel. Kwalifikacje te związane są z wykonywaną pracą, zaprojektowane z uwzględnieniem potrzeb pracodawców i pozwalają na dalszą kontynuację nauki w edukacji dorosłych (typu further) lub w szkołach wyższych. Słuchacze mogą uzyskać kwalifikacje tego typu równolegle lub zamiast świadectw GCSEs oraz A levels w szkołach, lub najczęściej w kolegiach. BTEC-y są dostępne na trzech poziomach umiejętności.

W Anglii istnieje możliwość kształcenia zawodowego na zasadzie czeladnictwa i szkoleń w miejscu pracy. Obejmują one programy szkoleniowe w miejscu pracy zaprojektowane pod kątem potrzeb rynku pracy. Szkolenia tego typu oferowane są kandydatom w wieku powyżej 16 lat i czasem o miejsce w programie toczy się ostra walka konkurencyjna. Wszystkie programy szkoleń czeladniczych muszą zawierać takie elementy, jak:

- kwalifikacja obejmująca prezentację umiejętności w danym zawodzie,
- kwalifikacja obejmująca wiedzę techniczną,
- kluczowe umiejętności psychospołeczne (np. praca zespołowa, rozwiązywanie problemów, komunikacja) lub umiejętności funkcjonalne takie jak matematyka czy język ojczysty.

Programy oferowane są na trzech poziomach: średniozaawansowanym, zaawansowanym i wyższym. Za organizację tego typu szkoleń odpowiedzialny jest Krajowy Urząd Czeladniczy (The National Apprenticeship Service). Od kwietnia 2011 r. wszystkie programy czeladnicze muszą być zgodne z Angielskimi Standardami Czeladniczymi (Specification of Apprenticeship Standards for England). Standardy te obejmują między innymi następujące aspekty:

- zapewniają wysoką jakość szkoleń, prowadzącą do uzyskania kwalifikacji uznawanych w Anglii i odpowiadających danej umiejętności czy zawodowi, zarówno z punktu widzenia pracownika, jak i szkolącego go pracodawcy,
- oferują słuchaczom odpowiednie szkolenie w celu osiągnięcia dobrych standardów w zakresie czytania i liczenia oraz odpowiednie umiejętności informacyjno-komunikacyjne,
- każdy czeladnik korzysta z przynajmniej 280 godzin rocznie nauki pod nadzorem pracowników firmy ('guided learning').

W dokumencie *Nowe wyzwania, nowe szanse, plany reform dla systemu further education* (New Challenges, New Chances: Further Education and Skills System Reform Plan, 2011), Rząd zobowiązał się do poprawienia jakości i dostępności szkoleń czeladniczych. Priorytety



obejmują zwiększanie liczby czeladników w wieku 16-24 lata. Praktyki zawodowe w firmach dzielą się na te inicjowane przez pracodawców oraz państwowe. W Anglii wiele instytucji prowadzi edukację zawodową, są to: instytucje edukacyjne, instytuty zawodowe, firmy szkoleniowe, indywidualni pracodawcy. Istnieją centra doskonalenia zawodowego (Centres of Vocational Excellence) szkolące w ramach określonej dziedziny kształcenia zawodowego, które oferują doskonalenie umiejętności zgodnych z oczekiwaniami pracodawców. W ramach aktywizacji zawodowej i doksztalania w Anglii możliwe jest kształcenie zawodowe w ramach programu *New Deal*, który skierowany jest głównie do bezrobotnych pomiędzy 18. a 24. rokiem życia, niepracujących od sześciu miesięcy. Istnieją 4 ścieżki:

- opcja zatrudnienia w sektorze publicznym lub prywatnym z jednodniowym „wyjściem” do szkoły,
- sześciomiesięczny udział w pracy przy projekcie środowiskowym,
- sześciomiesięczne praktyki w sektorze wolontariatu,
- roczne szkolenie pełnowymiarowe prowadzące do zdobycia właściwych kwalifikacji.

Zatrudnieni w programie otrzymują wynagrodzenie od pracodawcy, koszty zatrudnienia i szkolenia są subsydiowane przez rząd.

W Anglii istnieją różnorodne formy kształcenia zawodowego, oparte na obowiązkowym systemie kształcenia ogólnego, które trwa do 16 roku życia. Potem kształcenie zawodowe możliwe jest zarówno w ramach kształcenia w szkołach ponadobowiązkowych jak i u pracodawcy, w powiązaniu z ewentualnym kształceniem w szkole, a także system typu czeladniczego czy naprzemiennym (dualnym). Uzyskiwane kwalifikacje potwierdzane są różnego typu certyfikatami, które pozwalają uznać i porównać zdobyte wykształcenie.

### 3.6. Działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego na Litwie i Łotwie

Projekt: *Improvement of the vocational education according to the needs of labour market (Poprawa szkolnictwa zawodowego zgodnie z potrzebami rynku pracy)*. Zrealizowany został przez *Kurzeme Planning Region* na obszarze Łotwy i Litwy we współpracy z 12 szkołami ponadgimnazjalnymi, trzema organizacjami regionalnymi i uczelnią wyższą. Projekt realizowany był w okresie styczeń 2012- październik 2013. Zrealizowany w ramach Priorytetu: Encouragement of Socio Economic Development and Competitiveness of the Region, kierunek: 1. Facilitating Business, Labour Market and R&T Development.

Celem projektu była poprawa kształcenia zawodowego poprzez udoskonalenie programów nauczania, zaangażowanie stowarzyszeń przemysłowych, przedsiębiorstw i podmiotów związanych z wykształceniem zawodowym. Działania podjęte w ramach projektu:

- rozwój i wzmocnienie współpracy między szkołami zawodowymi i rynkiem pracy w zakresie doskonalenia programów nauczania i praktyk,
- zwiększenie kwalifikacji nauczycieli poprzez wizyty w przedsiębiorstwach, wspólne spotkania, szkolenia i kursy mistrzowskie,
- doposażenie szkół w sprzęt szkoleniowy,
- wspieranie kształcenia zawodowego i zwiększenie prestiżu kształcenia zawodowego,
- zorganizowano spotkanie, w ramach którego uzgodniono model współpracy badawczej i opracowano wspólną metodykę,



- odbywały się transgraniczne spotkania nauczycieli, podczas których dyskutowano o możliwościach dostosowania nauczania poszczególnych zawodów do wymagań rynku pracy,
- nauczyciele przedmiotów zawodowych odwiedzali zakłady pracy, dzięki czemu mogli zapoznać się z obecnie stosowanymi technologiami,
- odbywały się konferencje na tematy związane z poszczególnymi zawodami, np. *A Young Farmer Today And Tomorrow*,
- zakupiono specjalistyczne narzędzia szkoleniowe i sprzęt dla szkół,
- wydano słownik łotewsko-litewsko-angielskiej terminologii z zakresu hydrauliki, w którym przedstawiono nie tylko teoretyczny, ale i praktyczny opis pracy,
- przygotowano materiały metodyczne, przydatne do nauczania wybranych zawodów np. z branży gastronomicznej,
- zorganizowano także dni otwarte, w trakcie których uczniowie mogli zapoznać się z różnymi zawodami.

W zakresie tego projektu na uwagę zasługuje szczególnie współpraca transgraniczna wśród szkół leżących na terenach przygranicznych Litwy i Łotwy, które mają przecież często podobne wyzwania, wspólne organizowanie spotkań oraz korzystanie z potencjału przedsiębiorców. Podjęto także współpracę z uczelnią, która wesprzeć może merytorycznie, nie tylko w zakresie kształcenia uczniów czy nauczycieli szkół, ale także w zakresie realizacji projektów badawczych na rzecz szkół zawodowych, rynku pracy czy przedsiębiorców współpracujących ze szkołami zawodowymi. Zwrócono także uwagę na konieczność podniesienia prestiżu szkolnictwa zawodowego, co jest także ważne.

### 3.7. Działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego na Słowacji

Na Słowacji realizowany był projekt: *Vocational education and training for the labour market (Odborné vzdelávanie a príprava pre trh práce)* czyli *Kształcenie i szkolenie zawodowe dla rynku pracy*. Projekt jest realizowany przez *Swiss Agency for Development and Cooperation (SDC)* oraz *State Secretariat for Economic Affairs (SECO)* we współpracy ze słowackim Instytutem Kształcenia zawodowego (SIOV Štátny Inštitút Odborného Vzdelávania). Partner projektu: EHB - Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung - instytut jest odpowiedzialny za szkolenie wszystkich komórek biorących udział w kształceniu i szkoleniu zawodowym (VET) w Szwajcarii.

Projekt ma patronat medialny „Pravda.sk”, dziennik słowacki z najdłuższą w kraju tradycją oraz „My. Regionalne Noviny” – tygodnik wychodzący w 22 regionalnych mutacjach, promocją i komunikacją projektu zajmuje się Agencja PR Media Media, która obsługuje projekt w zakresie PR. Agencja siedzibę ma w stolicy, a wśród swoich klientów Uniwersytet Ekonomiczny w Bratysławie czy dużą firmę farmaceutyczną. Akcją partnerską projektu jest Projekt promujący rzemiosło, mająca już dwie edycje „Podporme remeslá, majú zlaté dno”<sup>19</sup>. Szwajcarsko-słowacki projekt jest zgodny z Krajowym Programem Reform zatwierdzonym przez rząd słowacki. Projekt jest finansowany ze środków Mechanizmu Finansowego za

<sup>19</sup> <http://www.podpomeremesla.sk/>



pośrednictwem szwajcarskiej Krajowego Punktu Kontaktowego, Biura Rządu Republiki Słowackiej w ramach współpracy szwajcarsko-słowackiej. Okres realizacji projektu to: luty 2012 do marca 2016.

Celem projektu jest reforma systemu kształcenia zawodowego na Słowacji i lepsze dostosowanie programów nauczania do wymagań rynku pracy w tym kraju. Celem projektu jest także wzmocnienie i rozwój współpracy między głównymi podmiotami kształcenia i szkolenia zawodowego, między pracodawcą i średnich szkół zawodowych.

Słowackie szkoły zawodowe są w skomplikowanej sytuacji. Pracodawcy potrzebują wykwalifikowanych absolwentów, ale brakuje uczniów szkół zawodowych, nowoczesnych programów nauczania, odpowiedniego zaplecza materialnego - urządzeń technicznych i środków finansowych. Poza tym zanotować można spadek zaufania rodziców i pracodawców dla tego typu szkół. Dlatego podjęto decyzję o zmianach, które muszą być głębokie. Słowacki Departament Edukacji poszukując sposobów, polepszenia sytuacji szkolnictwa zawodowego w kraju jako wzorzec traktuje Szwajcarię, gdzie kształcenie zawodowe funkcjonuje prawidłowo, a absolwenci szkół rzadko pozostają bez pracy. Nie chcąc stosować mechanicznie wzorców zagranicznych przyjęto model testowania rozwiązań i wdrażania rozwiązań w dziesięciu szkołach pilotażowych. Placówki te wybrano na podstawie szczegółowych analiz społecznych i gospodarczych, ale także pod względem zróżnicowania terytorialnego.

Projekt podzielony został na trzy obszary działań:

1. Wzmocnienie rozwoju współpracy między różnymi podmiotami kształcenia i szkolenia zawodowego - pracodawcy, organizacji zawodowej lub zawodowej, rady sektorowe dla kształcenia i szkolenia zawodowego, średnich szkół zawodowych.
2. Aktualizacja i modernizacja programów nauczania, zgodnie z wymogami rynku pracy.
3. Promowanie edukacji i szkoleń.

Działania podejmowane w ramach projektu:

- organizowano wizyty w szwajcarskich instytucjach oświatowych, tak aby pozyskać wiedzę o funkcjonowaniu szwajcarskiego systemu kształcenia,
- dokonano oceny słowackiego systemu kształcenia zawodowego pod kątem dopasowania do rynku pracy,
- stworzono grupę organizacji zawodowych, której celem było przekazanie potrzeb sektora prywatnego i udzielenie wsparcia, tak aby wymogi rynku pracy zostały włączone do programów szkolnych oraz do opisu umiejętności i kompetencji niezbędnych do wykonywania konkretnego zawodu,
- na podstawie przeprowadzonych analiz stworzono nowe programy nauczania (krajowe i szkolne dla różnych poziomów kształcenia), które są oceniane w różnych instytucjach kształcenia i szkolenia zawodowego,
- instruktorzy i nauczyciele ze szkół są szkoleni z zakresu nowych treści programowych i metod nauczania (podstawy pedagogiki, psychologii, metodyki i dydaktyki),
- wdrożono praktyczne formy nauczania u pracodawców (szkolenia i zdobywania doświadczenia zawodowego),



- wprowadzono konieczność udziału przedstawicieli pracodawców w egzaminach zawodowych,
- pracodawcy uczestniczą także w planowaniu i prowadzeniu działań edukacyjnych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznego szkolenia nauczycieli. Zajęcia edukacyjne dla nauczycieli przedmiotów zawodowych koncentrują się na aktualnych trendach w branżach, nietradycyjnych metodach i formach nauczania,
- doposażono także szkoły w nowsze urządzenia i maszyny,
- zakładana jest szeroka promocja szkolnictwa zawodowego wśród grup docelowych – uczniów szkół niższego szczebla, a także szerokie informowanie opinii publicznej,
- promocja projektu to m.in.: osobna, dedykowana projektowi strona www – przejrzysta, aktualizowana, z zakładką dla mediów i kontaktem do przedstawiciela firmy PR, obsługującej projekt. Prezentacje poszczególnych zawodów, olimpiady dla uczniów, warsztaty zawodowe, imprezy charytatywne, konferencje, prezentacje na targach pracy, konferencje prasowe, kampanie reklamowe (prasa, telewizja, sieci web), działania promocyjne na szczeblu ogólnopolskim (dla całego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego) i regionalnym (osoby zaangażowane, szkoły i pracodawcy), produkcja i dystrybucja filmów na DVD i przygotowanie gadżetów promocyjnych oraz dni otwarte.

Projekt prowadzony na terenie Słowacji, zasługuje na szczególną uwagę. Przede wszystkim decyzje w projekcie podejmowane są na podstawie szczegółowych analiz i badań. Wzorcem dla wprowadzanych zmian jest model szwajcarski, który zasługuje na uwagę ze względu na przejrzystość, sprawną organizację, niski odsetek bezrobotnych oraz silne powiązanie z rynkiem pracy. Rozwiązania szwajcarskie testowane są na pilotażowej grupie 10 szkół, tak aby mieć dobre podstawy dla zmian ogólnokrajowych. Projekt silnie związany z rynkiem pracy włączając pracodawców w cały proces kształcenia od przygotowania programów kształcenia i opisów zawodów, poprzez nauczania uczniów i nauczycieli aż po egzaminy końcowe. Godna szczególnego uznania jest także kompleksowa i profesjonalna promocja i komunikacja projektu, na którą składa się szereg dobrze dopasowanych działań, a przede wszystkim powierzenie wymyślenia i realizacji tych działań specjalistom czyli agencji PR. Wszystko to z całą pewnością wpłynie pozytywnie na efektywność projektu i znaczną poprawę funkcjonowania szkolnictwa zawodowego na Słowacji.



## 4. Wizja oraz cele strategiczne i operacyjne rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim

### 4.1. Wizja szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego

Wizja szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim została określona w następujący sposób:

***Nowoczesne i dopasowane do potrzeb rynku pracy wykształcenie zawodowe, jako kluczowy element dynamicznego rozwoju społeczno-gospodarczego województwa śląskiego, Polski i Europy.***

Wizję rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim stanowi zwiększenie jego roli oraz wsparcie dla budowania wizerunku województwa oraz działających w regionie instytucji otoczenia biznesowego, jako otwartych na nowe technologie, zarówno w przemyśle, jak i w usługach. Szkolnictwo zawodowe poprzez doskonalenie kompetencji zawodowych swoich absolwentów, dalsze wyposażanie szkół w sprzęt oraz szkolenia dla uczniów i nauczycieli szkolnictwa zawodowego w zakresie nowych technologii, będzie wspierało ich rozwój. Doskonale przygotowani do zawodu pracownicy, zarówno na szczeblu zasadniczych szkół zawodowych, jak i techników, będą wsparciem dla działających na terenie województwa śląskiego przedsiębiorstw. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych będzie dotyczyło także doświadczonych pracowników, którzy dzięki nowym możliwościom stwarzanym przez system szkolnictwa zawodowego będą mogli sprostać rosnącym wymaganiom rynku pracy.

Rozwój szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego będzie procesem długim i wymagającym zaangażowania wielu osób i instytucji, a także szerokiej akcji informacyjnej i promocyjnej. Aby osiągnąć cel zdefiniowany w wizji, należy działać na wielu polach, a działania ściśle związane ze szkolnictwem zawodowym włączyć do ogólnych działań rozwojowych regionu jako jeden z priorytetów w zakresie edukacji. Pamiętać należy także, że działa tutaj niejako sprzężenie zwrotne, bowiem działania skierowane na rozwój szkolnictwa zawodowego przełożą się także na rozwój społeczno-gospodarczy nie tylko województwa, ale także kraju i Europy. Osiągnięcie stanu określonego w wizji nie będzie możliwe bez strategicznego podejścia do zagadnienia.

### 4.2. Cele strategiczne i operacyjne szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego

Cele strategiczne Programu rozwoju szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego są zbieżne z celami projektu systemowego *Mam zawód – mam pracę w regionie* realizowanego w ramach Działania 9.2 PO KL. Zbieżność tą wykazały i potwierdziły dogłębne analizy strategiczne, przeprowadzone na potrzeby przygotowania Programu. Przyjęto więc trzy cele strategiczne, do których przyporządkowane są cele operacyjne, a do nich grupy rozwiązań i działań.



Cele strategiczne Programu rozwoju szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego:

- 1. Płynne i szybkie dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz gospodarki.**
- 2. Unowocześnienie i podniesienie jakości przygotowania i realizacji procesu kształcenia zawodowego w szkołach dla młodzieży.**
- 3. Informacja i promocja szkolnictwa zawodowego.**

**Cel strategiczny: Płynne i szybkie dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz gospodarki**

Cel strategiczny *Płynne i szybkie dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz gospodarki* ma zapewnić osiągnięcie stanu szkolnictwa zawodowego, w którym oferta szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego będzie adekwatna do potrzeb zatrudnieniowych pracodawców. Analiza stanu szkolnictwa zawodowego wykazała, że w opinii pracodawców i instytucji otoczenia biznesowego oferta jest niedopasowana do potrzeb rynku pracy, szkoły nadal kształcą w zawodach nadwyżkowych, zwiększa się natomiast liczba zawodów deficytowych. Należy także zwrócić uwagę na podniesienie poziomu kompetencji społecznych (tzw. kompetencji miękkich) wśród absolwentów, na co szczególnie zwracają uwagę pracodawcy. Niezbędne jest także rozszerzenie i rozwój doradztwa zawodowego z uwzględnieniem wskazania kompetencji zawodowych młodzieży – najpóźniej od gimnazjum. Konieczne jest także zwrócenie uwagi na grupy ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, aby wyrównać ich szansę na zatrudnienie nie tylko w zakładach pracy chronionej, warto zwrócić także uwagę, że np. dla osób niepełnosprawnych wykształcenie zawodowe stanowi niejednokrotnie podstawową szansę na sprawne funkcjonowanie w społeczeństwie i daje możliwość rozwoju, nie tylko wiedzy i kompetencji zawodowych, ale także psychospołecznych.

Cele operacyjne dla celu strategicznego: **1. Płynne i szybkie dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz gospodarki:**

- 1.1 Rozwój współpracy z pracodawcami, instytucjami rynku pracy oraz innymi ważnymi grupami otoczenia szkolnictwa zawodowego.
- 1.2 Wzrost świadomości i umiejętności uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w zakresie planowania własnej ścieżki kariery.
- 1.3 Kształtowanie zdolności uczniów do zatrudnienia i samozatrudnienia oraz rozwoju ścieżki kariery zawodowej poprzez zwiększenie ich elastyczności i mobilności zawodowej oraz rozwój kompetencji kluczowych, a także potrzeby uczenia się przez całe życie.
- 1.4 Wyrównanie szans uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi podczas startu na rynku pracy.
- 1.5 Monitorowanie losów absolwentów i prowadzenie innych form badań dostosowania oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy.

**Cel strategiczny: Unowocześnienie i podniesienie jakości przygotowania i realizacji procesu kształcenia zawodowego w szkołach dla młodzieży**





Cel strategiczny *Unowocześnienie i podniesienie jakości przygotowania i realizacji procesu kształcenia zawodowego w szkołach dla młodzieży* ma zapewnić systematyczne podnoszenie jakości kształcenia zawodowego zarówno w zakresie kształcenia ogólnego jak i zawodowego. Analiza stanu szkolnictwa zawodowego wykazała, że jest ono źle postrzegane m.in. przez niską jakość kształcenia, na co wpływ mają przede wszystkim postrzeganie szkół, jako niedostosowanych do postępu technologicznego w zakresie kadry dydaktycznej oraz wyposażenie pracowni kształcenia zawodowego oraz postrzegany jako niski, poziom ogólny absolwentów szkół zawodowych. Dlatego poza doposażaniem pracowni, trzeba szczególną wagę przykładać do stworzenia możliwości dokończenia się kadry dydaktycznej szkół zawodowych w zakresie zmian, jakie niesie postęp technologiczny. Należy szczególną uwagę poświęcić także kadrze zarządzającej placówkami oświatowymi szkolnictwa zawodowego, aby ich wiedza i kompetencje z zakresu zarządzania były odpowiednie do wymogów, jakie otoczenie szkolnictwa zawodowego stawia przed nimi.

Cele operacyjne dla celu strategicznego: 2. **Unowocześnienie i podniesienie jakości przygotowania i realizacji procesu kształcenia zawodowego w szkołach dla młodzieży:**

- 2.1 Modernizowanie wyposażenia i bazy lokalowej szkół zawodowych.
- 2.2 Wyposażenie uczniów w wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne dopasowane do wymagań i zmieniających się warunków otoczenia zewnętrznego w ramach kształcenia szkolnego.
- 2.3 Podnoszenie poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji zawodowych i społecznych nauczycieli i dyrekcji szkół zawodowych.
- 2.4 Podniesienie jakości procesu kształcenia, w tym szczególnie praktyk uczniowskich i zajęć szkolnych o charakterze praktycznym.
- 2.5 Wypracowanie narzędzi stałego monitorowania i wdrażania programów naprawczych w zakresie unowocześniania i podniesienia jakości szkolnictwa zawodowego.

**Cel strategiczny: Informacja i promocja szkolnictwa zawodowego**

Cel strategiczny *Informacja i promocja szkolnictwa zawodowego* ma zapewnić poszerzenie stanu wiedzy o szkolnictwie zawodowym i możliwościach, jakie daje, w społeczeństwie, a w szczególności wśród gimnazjalistów oraz ich rodziców. Analiza stanu wiedzy, dotyczącej szkolnictwa zawodowego wykazała, że w opinii wszystkich zainteresowanych stron wiedza o szkołach zawodowych jest niewystarczająca, a podjęte już działania w zakresie promocji i komunikacji szkolnictwa zawodowego trzeba kontynuować i rozwijać. Należy podjąć zakrojone na szeroką skalę działania, w które, poza samymi szkołami, powinny włączyć się podmioty administracji lokalnej i centralnej, a także działające na regionalnym rynku przedsiębiorstwa i instytucje z otoczenia szkół zawodowych.

Cele operacyjne dla celu strategicznego: 3. **Informacja i promocja szkolnictwa zawodowego:**

- 3.1 Podniesienie stanu wiedzy na temat szkół zawodowych oraz oferowanych zawodów, szkoleń specjalistycznych, a także pracodawców i rynku pracy.
- 3.2 Zwiększenie prestiżu szkolnictwa zawodowego i absolwentów szkół – budowanie wizerunku specjalisty i fachowca potrzebnego na rynku pracy.



- 3.3 Wzrost liczby osób wybierających po ukończeniu szkoły gimnazjalnej kształcenie zawodowe, bez względu na stereotypy płci w zawodach.
- 3.4 Zwiększenie zainteresowania i świadomości z korzyści oraz możliwości współpracy ze szkołami zawodowymi wśród pracodawców, uczelni oraz innych ważnych grup otoczenia szkolnictwa zawodowego.
- 3.5 Wypracowanie narzędzi planowania oraz badania skuteczności podejmowanych działań promocyjnych i informacyjnych.



## 05. Program działań dla przyjętych celów strategicznych i operacyjnych

### 5.1. Działania dla celów strategicznych i operacyjnych

Proponowane działania są wynikiem dogłębnie i szeroko przeprowadzonej diagnozy strategicznej zakończonej analizą SWOT oraz analizy dobrych praktyk, czyli projektów realizowanych na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego, a także wniosków po ewaluacji projektu *Mam zawód – mam pracę w regionie*. Wnioski z ewaluacji działań (badania jakościowe i ilościowe) przeprowadzonych w szkołach 30 powiatów dają odpowiedź w zakresie efektywności i celowości działań na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego i pozwalają rzetelnie określić rekomendacje związane z kolejnymi działaniami rozwojowymi.

Działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego zostaną przyporządkowane do poszczególnych celów strategicznych i operacyjnych:

1. Płynne i szybkie dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz gospodarki.
2. Unowocześnienie i podniesienie jakości przygotowania i realizacji procesu kształcenia zawodowego w szkołach dla młodzieży.
3. Informacja i promocja szkolnictwa zawodowego.

Działania na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego skierowane będą do interesariuszy, których zaangażowanie konieczne jest do osiągnięcia zakładanych celów. Rozdzielenie i sprofilowanie działań dla poszczególnych grup odbiorców będzie miało pozytywny wpływ na efektywność i skuteczność działań. W projekcie zdefiniowano następujące grupy interesariuszy:

- 1) Uczniowie
  - a. Uczniowie gimnazjów
  - b. Uczniowie szkół zawodowych
- 2) Nauczyciele
  - a. Nauczyciele gimnazjów
  - b. Nauczyciele szkół zawodowych
- 3) Dyrekcja szkół
  - a. Dyrektorzy szkół gimnazjalnych
  - b. Dyrektorze szkół zawodowych
- 4) Doradcy zawodowi/ psychologowie i pedagodzy szkolni
  - a. Doradcy zawodowi gimnazjów
  - b. Doradcy zawodowi w szkołach zawodowych
- 5) Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych
- 6) Pracodawcy i związki pracodawców
- 7) Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych (m.in. starostwa powiatowe, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, Śląskie Kuratorium Oświaty, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna, Wojewódzki Urząd Pracy, Powiatowe Urzędy Pracy, uczelnie, inne szkoły)
- 8) Szerokie otoczenie społeczne


**1. Cele operacyjne dla celu strategicznego: Płynne i szybkie dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz gospodarki**

1.1 Rozwój współpracy z pracodawcami, instytucjami rynku pracy oraz innymi ważnymi grupami otoczenia szkolnictwa zawodowego												
Działanie	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy / pedagogzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy / pedagogzy w szkołach	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Wsparcie szkół w planowaniu działań współpracy z otoczeniem (warsztaty, konferencje, doradztwo w pisaniu planów i strategii z tego zakresu, wsparcia w poszukiwaniu możliwości współpracy, wydanie poradników w tym zakresie).			X	X	X	X	X	X		X	X	X
Organizowanie wizyt studyjnych u pracodawców.	X	X		X		X	X	X	X			
Organizowanie praktyk i staży zawodowych u pracodawców, stypendiów fundowanych (płatnych dla uczniów).		X		X		X		X		X	X	
Działania w obszarze promocyjnego zatrudniania osób po szkołach zawodowych np. w ramach umowy absolwenckiej		X		X		X		X		X	X	
Wizyty studyjne oraz kursy, staże i szkolenia dla nauczycieli przedmiotów praktycznych w szkołach zawodowych.		X		X			X	X				
Szkolenia z nowości technologicznych dla uczniów i nauczycieli.	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	
Szkolenia, warsztaty i konferencje w zakresie zmian na rynku pracy dla uczniów i nauczycieli.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Współpraca pracodawców, instytucji rynku pracy oraz uczelni, samorządów w zakresie. wprowadzania nowej oferty lub modyfikacji już istniejącej.				X		X		X		X	X	



1.1 Rozwój współpracy z pracodawcami, instytucjami rynku pracy oraz innymi ważnymi grupami otoczenia szkolnictwa zawodowego												
Działanie	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy / pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy / pedagodzy w szkołach	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Współpraca pracodawców, instytucji rynku pracy oraz uczelni w zakresie modyfikacji i tworzenia nowych programów i treści nauczania.				X		X		X		X	X	
Zamawiane klasy i kierunki kształcenia przez pracodawców, rozwój programów typu „gwarancja pracy”.						X		X		X	X	
Zamawiane klasy i kierunki kształcenia – dofinansowane z budżetu państwa lub ze środków unijnych (dotowanie infrastruktury, kadry, stypendiów dla uczniów).				X		X		X			X	
Doposażanie szkół w sprzęt (sponsoring) lub wsparcie merytoryczne i doradztwo w zakresie sprzętu, w który powinny zostać wyposażone szkoły.				X		X		X		X		X
Umożliwienie korzystania z infrastruktury pracodawców dla kształcenia zawodowego.				X		X		X		X		
Dokształcanie osób bezrobotnych i pracujących u pracodawców przez szkoły zawodowe.				X		X		X		X	X	X
Angażowanie pracodawców do szerszej współpracy, poza praktykami, np. wspólnych zagranicznych wyjazdów studyjnych na konferencje i targi branżowe, pozyskiwanie wspólnie z pracodawcami i uczelniami środków unijnych, wzajemna promocja i współpraca merytoryczna.				X		X		X		X	X	



1.1 Rozwój współpracy z pracodawcami, instytucjami rynku pracy oraz innymi ważnymi grupami otoczenia szkolnictwa zawodowego												
Grupa otoczenia – odbiorcy działania	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy / pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy / pedagodzy w szkołach	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Angażowanie uczelni we współpracę ze szkołami zawodowymi – konferencje, projekty, programy, wspólne pozyskiwanie funduszy, stałe badania – monitoring działań, pisanie prac licencjackich i magisterskich o tematyce związanej ze szkolnictwem zawodowym, szkolenia i studia podyplomowe.	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X
Zbudowanie infrastruktury powiatowej i szkolnej dla sprawnej realizacji projektów na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego.						X				X	X	
Wyznaczanie priorytetowych kierunków kształcenia przez powiaty, subregiony i województwo.						X				X	X	
Rozwijanie współpracy między szkołami (wymiana dobrych praktyk, współdziałanie, wspólne przedsięwzięcia i projekty, platforma on-line, materiały drukowane, spotkania robocze i konferencje).			X	X	X	X	X	X			X	
Optymalizacji sieci szkół i kierunków kształcenia w nich na szczeblu ponadpowiatowym i wojewódzkim.					X	X	X	X	X	X	X	
Korzystanie z analiz rynku pracy przy przygotowaniu oferty szkół, stałe monitorowanie regionalnego rynku pracy (w tym listy zawodów nadwyżkowych i deficytowych) i modyfikowanie						X		X		X	X	


**1.1 Rozwój współpracy z pracodawcami, instytucjami rynku pracy oraz innymi ważnymi grupami otoczenia szkolnictwa zawodowego**

Działanie Grupa otoczenia – odbiorcy działania	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy / pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy / pedagodzy w szkołach	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
oraz profilowanie oferty szkół zawodowych (raporty przygotowywane przez PUP i WUP specjalnie na potrzeby szkół, szkolnych doradców zawodowych oraz uczniów i absolwentów).												
Wypracowanie głębszej i szerszej współpracy z izbami i zrzeszeniami przedsiębiorców, cechami rzemiosł, inkubatorami przedsiębiorczości (np. zwiększenie ich roli doradczej i eksperckiej, pośredniczącej we współpracy z pracodawcami).				X		X	X	X		X		
Współpraca transgraniczna w zakresie wymiany doświadczeń pomiędzy szkołami o profilu zawodowym, wymiana doświadczeń oraz realizacja wspólnych projektów rozwoju szkolnictwa zawodowego.	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	

**1.2 Wzrost świadomości i umiejętności uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w zakresie planowania własnej ścieżki kariery**

Działanie Grupa otoczenia – odbiorcy działania	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy / pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy / pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Grupowe doradztwo zawodowe w zakresie poszukiwania pracy oraz zakładania własnej firmy (doradztwo w zakresie oceny predyspozycji)	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X



1.2 Wzrost świadomości i umiejętności uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w zakresie planowania własnej ścieżki kariery												
Grupa otoczenia – odbiorcy działania												
Działanie	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
zawodowych, informacji o rynku pracy i poszukiwaniu pracy, przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, procedur zakładania firmy, możliwości dofinansowanie własnego biznesu itd.).												
Indywidualne doradztwo zawodowe w zakresie poszukiwania pracy oraz zakładania własnej firmy (badanie predyspozycji zawodowych, plany budowania ścieżki kariery, bieżące doradztwo zawodowe i wsparcie np. w zakresie procedur związanych z zakładaniem własnej firmy itd.).	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	
Spotkania w zakresie doradztwa zawodowego i informacji o rynku pracy z rodzicami uczniów.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Wprowadzenie opiekunów kariery, spośród nauczycieli szkół zawodowych – tutorzy.	X	X		X	X	X		X	X	X	X	
Wyjazdy studyjne, staże, praktyki i szkolenia zagraniczne dla uczniów.		X		X		X		X				
Wspieranie współpracy szkół w projektach unijnych Comenius oraz Leonardo da Vinci .						X				X	X	
Wyjazdy studyjne, staże, praktyki i szkolenia w innych powiatach województwa śląskiego i innych województwach np. ościennych.		X		X		X		X		X	X	X
Korzystanie z analiz rynku pracy i przekazywanie takich informacji uczniom podczas spotkań tematycznych lub lekcji.	X	X	X	X			X	X		X	X	





1.2 Wzrost świadomości i umiejętności uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w zakresie planowania własnej ścieżki kariery													
Działanie	Grupa otoczenia – odbiorcy działania	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorzy szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Rozwój Szkolnych Ośrodków Kariery i profesjonalizacja ich działania.						X	X	X	X	X	X	X	
Upowszechnianie idei partnerstwa w zakresie szkolnego doradztwa zawodowego (współpraca m.in. z rodzicami, biurami karier, pracodawcami, PUP, uczelniami).						X	X	X	X	X	X	X	
Wspólne organizowanie z pracodawcami i instytucjami rynku pracy targów pracy oraz uczestnictwo w nich.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Opracowanie, aktualizowanie i przekazanie szkołom materiałów z zakresu informacji edukacyjno – zawodowej, przydatnych uczniom w planowaniu kariery.											X	X	
Wsparcie uczniów w poszukiwaniu płatnej pracy sezonowej.							X		X		X	X	X
Włączenie się szkół zawodowych oraz organów prowadzących w województwie w przygotowanie i pilotaż działań przygotowywanych przez MEN, takich jak: Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe, Kursy Umiejętności Zawodowych oraz Kursy Umiejętności Ogólnych.				X			X		X		X	X	



1.3 Kształtowanie zdolności uczniów do zatrudnienia i samozatrudnienia oraz rozwoju ścieżki kariery poprzez zwiększenie ich elastyczności i mobilności zawodowej oraz rozwój kompetencji kluczowych, a także potrzeby uczenia się przez całe życie

Grupa otoczenia – odbiorcy działania  Działanie	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psychodzy/ pedagogzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psychodzy/ pedagogzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Kursy i szkolenia certyfikowane poszerzające wiedzę, umiejętności i kompetencje w zakresie wyuczonego zawodu oraz poszerzające możliwości poza wyuczonym zawodem, na podstawie analizy potrzeb szkoleniowych i trendów rozwoju rynku pracy.		X		X		X		X		X	X	
Kursy i szkolenia on-line poszerzające wiedzę, umiejętności i kompetencje w zakresie kierunku kształcenia lub poza nim, ze szczególnym zwróceniem uwagi na ich jakość i funkcjonalność oraz wcześniejsze przeszkolenie użytkowników, na podstawie analizy potrzeb szkoleniowych i trendów rozwoju rynku pracy.		X		X		X		X		X	X	
Zajęcia pozalekcyjne/pozaszkolne rozwijające kompetencje kluczowe (m. in. języki obce, przedsiębiorczość, technologie informatyczne).		X		X		X		X		X	X	X
Szkolenia z umiejętności miękkich wskazanych przez pracodawców: komunikatywność, współpraca w grupie, kreatywność (szkolenia powinny być prowadzone przez profesjonalnych szkoleniowców, ale także przeszkolonych do tego		X		X		X		X		X	X	X


**1.3 Kształtowanie zdolności uczniów do zatrudnienia i samozatrudnienia oraz rozwoju ścieżki kariery poprzez zwiększenie ich elastyczności i mobilności zawodowej oraz rozwój kompetencji kluczowych, a także potrzeby uczenia się przez całe życie**

Działanie Grupa otoczenia – odbiorcy działania	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorzy szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psychodzy/ pedagogzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psychodzy/ pedagogzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
nauczycieli, pedagogów i psychologów szkolnych).												
Szkolenia z umiejętności twardych (umiejętności praktyczne, wykształcenie kierunkowe, wiedza specjalistyczna. Języki obce - ogólnie i zawodowy).		X		X				X		X	X	
Wyjazdy studyjne, staże, praktyki i szkolenia zagraniczne.		X		X		X		X		X	X	
Wspieranie współpracy szkół w projektach unijnych Comenius oraz Leonardo da Vinci.										X	X	
Wyjazdy studyjne, staże, praktyki i szkolenia w innych powiatach województwa śląskiego i innych województwach np. ościennych.		X		X		X		X		X	X	X
Doradztwo w zakresie dalszego uczenia oraz wchodzenia na rynek pracy.		X		X			X	X	X		X	
Wsparcie w zakresie otwierania własnego biznesu (pomoc w założeniu firmy – organizacja, administracja, dofinansowanie.		X		X		X		X		X	X	X
Kształtowanie postaw przedsiębiorczych - konkursy z nagrodami finansowymi na biznesplan swojej firmy.		X		X			X	X		X	X	X



1.4 Wyrównanie szans uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi podczas startu na rynku pracy												
Działanie	Grupa otoczenia – odbiorcy działania											
	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Zajęcia wyrównawcze, wyrównujące braki w zakresie wiedzy ogólnej oraz zawodowej, a także deficyty rozwojowe, oparte o analizę potrzeb i możliwości edukacyjnych uczniów.		X		X		X		X	X			
Kształcenie umiejętności i szkolenia w zakresie korzystania z form kształcenia na odległość.		X		X				X				
Wyposażenie w sprzęt konieczny do kształcenia się na odległość.		X		X		X		X			X	
Kursy i szkolenia dostosowane do potrzeb uczniów.		X		X								
Wyjazdy studyjne, staże, praktyki i szkolenia zagraniczne.		X		X		X		X	X		X	
Wspieranie współpracy szkół w projektach unijnych Comenius oraz Leonardo da Vinci wyjazdów skierowanych do uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych.		X		X		X				X	X	
Wyjazdy studyjne, staże, praktyki i szkolenia w innych powiatach województwa śląskiego i innych województwach np. ościennych.		X		X		X		X	X	X	X	
Wsparcie we wchodzeniu na rynek – doradca absolwenta.		X				X		X	X			
Tutoring rozwoju kariery.		X		X				X				
Poradnictwo zawodowe oraz przygotowanie, we				X		X	X	X	X	X	X	X



1.4 Wyrównanie szans uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi podczas startu na rynku pracy												
Grupa otoczenia – odbiorcy działania	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorzy szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
współpracy m.in. z pracodawcami form wsparcia wejścia na rynek pracy osób o szczególnych potrzebach edukacyjnych, osób z dysfunkcjami i osób niepełnosprawnych, a także osób ze środowisk i grup społecznych zagrożonych wykluczeniem.												
Komunikacja i promocja korzyści z zatrudniania niepełnosprawnych osób, szkolenia w zakresie współpracy z osobami niepełnosprawnymi, system pomocy dla pracodawców w załatwieniu procedur.				X		X			X	X	X	X
Rozwijanie systemu opieki i profesjonalnej pracy z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych lub z dysfunkcjami (w ramach szkół zawodowych i specjalnych szkół zawodowych).			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Szkolenia dla opiekunów i bliskich osób niepełnosprawnych i ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi lub zagrożonych wykluczeniem z możliwości sprawnego wchodzenia na rynek pracy.				X				X	X	X	X	



1.5 Monitorowanie losów absolwentów i prowadzenie innych form badań dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy												
Grupa otoczenia – odbiorcy działania												
Działanie	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psychodzy/ pedagogzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psychodzy/ pedagogzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Analiza przeszkód i możliwości współpracy szkół zawodowych z pracodawcami i innymi ważnymi przedstawicielami otoczenia.		X		X		X		X		X	X	
Badanie potrzeb szkoleniowych uczniów oraz postaw w stosunku do kształcenia się oraz ścieżki kariery, przed zaoferowaniem kursów i szkoleń.		X		X		X		X	X	X	X	
Udział w pilotażowych badaniach MEN w zakresie monitorowania losów absolwentów.						X		X		X	X	
Tworzenie i aktualizacja baz danych absolwentów.				X		X		X			X	X
Wybór i opracowanie narzędzi badawczych metod ilościowych i jakościowych badań absolwentów przez szkoły lub powiaty.						X		X			X	
Opracowanie metod badań ilościowych i jakościowych dopasowania oferty szkoły do rynku pracy (np. ankiety skierowane do pracodawców, fokusy z ekspertami).						X		X		X	X	
Opracowanie procesów badawczych oraz metod wdrażania działań naprawczych i komunikacji wyników badań.			X			X		X		X	X	
Współpraca z absolwentami (wsparcie absolwentów, wspólne projekty, wzajemna promocja, wsparcie ze strony absolwentów w			X			X		X		X		X



1.5 Monitorowanie losów absolwentów i prowadzenie innych form badań dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy												
Działanie	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
akcjach i przedsięwzięciach promujących szkolnictwo zawodowe oraz konkretne szkoły zawodowe).												

## 2. Cele operacyjne dla celu strategicznego: **Unowocześnienie i podniesienie jakości przygotowania i realizacji procesu kształcenia zawodowego w szkołach dla młodzieży**

2.1 Modernizowanie wyposażenia i bazy lokalowej szkół zawodowych												
Działanie	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Doposażanie szkół – pracowni praktycznej nauki zawodu, także z uwzględnieniem istniejących wytycznych w tym zakresie oraz wytycznych pracodawców.		X		X		X				X	X	
Doposażanie i modernizacja szkół – klas przedmiotów ogólnych i pozostałych przestrzeni szkolnych.		X		X		X				X	X	
Wyposażenie szkół w nowoczesne oprogramowanie komputerowe wykorzystywane w zawodach, których uczą szkoły.		X		X		X				X	X	
Doposażenie biblioteki szkolnej (zakup		X		X		X		X		X	X	



2.1 Modernizowanie wyposażenia i bazy lokalowej szkół zawodowych												
Grupa otoczenia – odbiorcy działania	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
podręczników i literatury uzupełniającej dla uczniów, a także koniecznych czasopism branżowych w zakresie prowadzonego kształcenia – dla dostępu do nowości z branży oraz wyrobienia nawyku doksztalcania).												
Przygotowano materiałów metodycznych, przydatnych do nauczania zawodów oraz oprogramowania (opracowanie, wydruk, kolportaż, warsztaty instruktażowe).				X				X		X	X	
Przygotowanie materiałów przydatnych do nauczania języków obcych fachowych (opracowanie, wydruk, kolportaż, warsztaty instruktażowe).		X		X				X		X	X	

2.2 Wyposażenie uczniów w wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne dopasowane do wymagań i zmieniających się warunków otoczenia zewnętrznego w ramach kształcenia szkolnego												
Grupa otoczenia – odbiorcy działania	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Zajęcia wyrównawcze w zakresie przedmiotów ogólnych i zawodowych, oparte o analizę potrzeb i deficytów edukacyjnych.		X		X				X	X			





2.2 Wyposażenie uczniów w wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne dopasowane do wymagań i zmieniających się warunków otoczenia zewnętrznego w ramach kształcenia szkolnego

Działanie Grupa otoczenia – odbiorcy działania	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psychodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psychodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Organizacja dodatkowych zajęć rozwijających dla uczniów wyjątkowo zdolnych zakresie przedmiotów podstawowych oraz zawodowych.		X		X				X	X			
Zajęcia wyrównawcze dla osób niepełnosprawnych i ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi z przedmiotów ogólnych i zawodowych.		X		X				X				
Włączenie w programy zajęć treści, dotyczących technik uczenia się, komunikacji, autoprezentacji, przedsiębiorczości, nowych technologii, sprzedaży, obsługi klienta, zarządzania.		X		X				X		X		
Weryfikacja programów zajęć i włączenie dodatkowych przedmiotów z zakresu komunikacji, autoprezentacji, przedsiębiorczości, nowych technologii, sprzedaży i promocji, obsługi klienta, zarządzania.		X		X				X		X		
Poszerzenie liczby godzin nauki języka obcego ogólnego i zawodowego.		X		X				X			X	
Poszerzenie wyboru oferty języków obcych w szkołach.		X		X				X			X	
Otwieranie klas dwuzawodowych dla zwiększenia szansy uczniów na rynku pracy oraz ze względów ekonomicznych prowadzenia takich		X		X		X		X		X	X	



**2.2 Wyposażenie uczniów w wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne dopasowane do wymagań i zmieniających się warunków otoczenia zewnętrznego w ramach kształcenia szkolnego**

Działanie Grupa otoczenia – odbiorcy działania	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psychodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psychodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
oddziałów.												
Pozyskiwanie nowych nauczycieli, specjalistów, uczących przedmiotów zawodowych w szkole – teoretycznej i praktycznej nauki zawodu.				X		X		X		X	X	
Wykłady i zajęcia otwarte w szkołach z praktykami – ekspertami w nauczanych branżach.		X		X		X		X		X		
Przygotowywanie młodzieży do udziału w konkursach, zawodach, olimpiadach przedmiotowych.		X		X				X				
Poszerzenie oferty zajęć pozalekcyjnych np. kół zainteresowań.		X		X				X		X		
Wyrównanie szans edukacyjnych młodzieży wiejskiej, przez stworzenie możliwości kształcenia na wysokim poziomie w regionie o charakterze rolniczym.		X		X		X		X	X	X	X	X
Tworzenie możliwości uczenia się uczniom niepełnosprawnym i z dysfunkcjami oraz ze środowisk zagrażających wykluczeniu społecznemu (np. rodziny mniej zamożne)		X		X		X		X	X	X	X	X
Łamanie stereotypów funkcjonowania na rynku pracy zawodów typowo męskich i typowo żeńskich.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



2.3 Podnoszenie poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji zawodowych i społecznych nauczycieli i dyrekcji szkół zawodowych												
Działanie	Grupa otoczenia – odbiorcy działania											
	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psychodzy/ pedagogzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psychodzy/ pedagogzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Kursy, szkolenia i studia podyplomowe dla dyrekcji szkół zawodowych w zakresach związanych z zarządzaniem menadżerskim, zarządzaniem strategicznym, komunikacją, promocją i PR.						X		X		X	X	X
Kursy, szkolenia i studia podyplomowe dla nauczycieli w zakresie nowoczesnych form i środków dydaktycznych, nowych technologii, treningi kompetencji miękkich, w zakresie coachingu i tutoringu.				X		X		X		X	X	X
Coaching i tutoring menadżerski dla dyrektorów szkół zawodowych ze strony przygotowanych coachów oraz menadżerów z doświadczeniem zawodowym.					X			X		X	X	X
Wsparcie dla dyrektorów i nauczycieli w tworzeniu ścieżki rozwoju zawodowego, we współpracy ze środowiskiem biznesu i nauki, ze szczególnym uwzględnieniem postępu technologicznego i potrzeby kształcenia się przez całe życie				X		X		X		X	X	X
Wyjazdy studyjne, staże, praktyki i szkolenia zagraniczne, także do pracodawców zagranicznych				X		X		X				



2.3 Podnoszenie poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji zawodowych i społecznych nauczycieli i dyrekcji szkół zawodowych												
Działanie	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Udział w planowaniu i prowadzeniu działań edukacyjnych dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i praktycznego szkolenia nauczycieli. Zajęcia edukacyjne dla nauczycieli przedmiotów zawodowych koncentrujące się na aktualnych trendach w branżach, nowościach technologicznych oraz nowoczesnych metodach i formach nauczania.				X		X		X		X	X	X
Wyjazdy studyjne, staże, praktyki i szkolenia w innych powiatach województwa śląskiego i innych województwach np. ościennych.				X		X		X		X	X	
System nagród i wyróżnień za sukcesy menadżerskie dla dyrektorów szkół.						X		X			X	
System nagród i wyróżnień dla nauczycieli za osiągnięcia dydaktyczne, w tym w praktyczną naukę zawodu, szczególnie w obszarach związanych z nowymi technologiami oraz za pracę organizacyjną na rzecz celów strategicznych przyjętych w programie.				X		X		X		X	X	
Konkursy dla nauczycieli wspierające cele strategiczne przyjęte w programie.				X		X		X		X	X	X
Uproszczenie procedur zatrudniania specjalistów z praktyki biznesu w szkołach jako nauczycieli przedmiotów praktycznych, wsparcie szkół w tym zakresie, umożliwienie szybkiego i						X				X	X	X



2.3 Podnoszenie poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji zawodowych i społecznych nauczycieli i dyrekcji szkół zawodowych												
Działanie	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Grupa otoczenia – odbiorcy działania												
bezpłatnego uzupełnienia wiedzy z zakresu pedagogiki, psychologii i metodyki kształcenia.												
Specjalne pakiety szkoleń odpowiadające na potrzeby nauczycieli w wieku 45+				X		X		X		X	X	

2.4 Podniesienie jakości procesu kształcenia, w tym szczególnie praktyk uczniowskich i zajęć szkolnych o charakterze praktycznym												
Działanie	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Grupa otoczenia – odbiorcy działania												
Opracowanie narzędzi badawczych i przeprowadzenie badań sprawdzających jakość praktyk uczniowskich.		X		X		X		X		X	X	
Okresowa ewaluacja praktyk i sprawdzanie ich jakości oraz wdrażanie działań naprawczych.		X		X		X		X		X	X	
Rozwój i wzmocnienie współpracy między szkołami zawodowymi i rynkiem pracy w zakresie doskonalenia programów praktyk – opracowanie programów na poziomie województwa.				X		X		X		X	X	



2.4 Podniesienie jakości procesu kształcenia, w tym szczególnie praktyk uczniowskich i zajęć szkolnych o charakterze praktycznym												
Działanie	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Podniesienie poziomu praktyk zawodowych i kształcenia praktycznego poprzez wypracowanie (we współpracy szkół z pracodawcami) standardów praktyk w poszczególnych zawodach.				X		X		X		X	X	
Wprowadzenie systemu praktyk obowiązkowych i dodatkowych.						X				X	X	
Wprowadzenie dla uczniów wynagrodzenia za pracę podczas praktyki, opracowanie systemu wynagrodzeń (wysokości, zasad przyznawania oraz źródła finansowania).						X				X	X	X
Wprowadzenie systemu promocji i nagród dla najlepszych praktykodawców.		X		X		X		X		X	X	X
Wprowadzenie systemu ulg i profitów dla pracodawców przyjmujących na praktyki uczniów szkół zawodowych.				X		X		X		X	X	X



2.5 Wypracowanie narzędzi stałego monitorowania i wdrażania programów naprawczych w zakresie unowocześnienia i podniesienia jakości szkolnictwa zawodowego													
Działanie	Grupa otoczenia – odbiorcy działania	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół Zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholo dzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholo dzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Opracowanie metod przeprowadzania procesów badawczych oraz wdrażania działań naprawczych i ich komunikacji.					X		X		X			X	
Wybór i opracowanie narzędzi badawczych metod ilościowych badań młodzieży i ich rodziców (dwa razy w roku w każdej szkole zawodowej) na poziomie szkół.					X		X		X			X	
Wybór i opracowanie narzędzi badawczych metod jakościowych badania nauczycieli i dyrekcji szkół przez powiaty (raz w roku) – dyskusje panelowe lub fokusy na poziomie powiatów lub subregionów.					X		X		X			X	
Podniesienia wskaźników, które mierzą jakość i efektywność nauczania w szkołach zawodowych, czyli np.: edukacyjnej wartości dodanej, wyników egzaminów maturalnych i zawodowych, wdrażanie działań naprawczych na podstawie uzyskiwanych danych.		X			X		X			X		X	
Przeprowadzanie testów sprawdzających poziom wiedzy i umiejętności, próbnych egzaminów zawodowych i maturalnych oraz monitoring innych wybranych wskaźników poziomu nauki.		X			X		X			X		X	
Opracowanie strategii i ewaluacja strategii		X	X				X		X	X	X	X	X



2.5 Wypracowanie narzędzi stałego monitorowania i wdrażania programów naprawczych w zakresie unowocześnienia i podniesienia jakości szkolnictwa zawodowego

Działanie Grupa otoczenia – odbiorcy działania	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół Zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
rozwoju szkół, szkolnictwa zawodowego w powiatach (zawierające narzędzia i działania powiązane z przyjętymi celami strategii wojewódzkiej, a także zawierającej mierniki proponowanych działań).												
Badanie potrzeb szkoleniowych uczniów.		X		X		X		X				
Badanie potrzeb szkoleniowych nauczycieli i dyrektorów szkół zawodowych.		X		X		X		X				





### 3. Cele operacyjne dla celu strategicznego: **Informacja i promocja szkolnictwa zawodowego**

#### 3.1 Podniesienie stanu wiedzy na temat szkół zawodowych oraz oferowanych zawodów, szkoleń specjalistycznych, a także pracodawców i rynku pracy

Działanie Grupa otoczenia – odbiorcy działania	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagogicy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagogicy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Przygotowanie planu działań w zakresie informacji i promocji, dotyczącej szkół zawodowych oraz oferowanych zawodów, szkoleń specjalistycznych a także pracodawców i rynku pracy, na podstawie analizy potrzeb informacyjnych i audytów komunikacyjnych.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Przygotowanie, wdrożenie i promocja profesjonalnej bazy on-line oferty wszystkich szkół zawodowych w województwie, która zawierać będzie także informacje, dotyczące zawodów oraz np. testy predyspozycji zawodowych on-line.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Przygotowanie, wdrożenie oraz rozbudowa i promocja takich narzędzi jak: Bazy on-line pracodawców i absolwentów.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Przygotowanie, wdrożenie i promocja profesjonalnej bazy on-line, która stanowić będzie wyszukiwarkę kursów kwalifikacyjnych i dokształcających.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Utworzenie platformy internetowej, usprawniającej proces realizacji projektów			X	X	X	X	X	X	X	X	X	



3.1 Podniesienie stanu wiedzy na temat szkół zawodowych oraz oferowanych zawodów, szkoleń specjalistycznych, a także pracodawców i rynku pracy												
Grupa otoczenia – odbiorcy działania	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorzy szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
rozwojowych szkół zawodowych. Z jej pomocą kadra kierownicza szkół, placówek i innych instytucji mogła wymieniać doświadczenia i stosować narzędzia efektywnej realizacji projektu.												
Tworzenie chmur edukacyjnych dla uczniów, kandydatów i nauczycieli – z materiałami edukacyjnymi, upowszechniającymi szkolnictwo zawodowe, kursami on-line, forami i czatami.		X		X		X		X		X	X	
Popularyzacja wiedzy wśród uczniów na temat poszczególnych zawodów oraz możliwości zdobycia konkretnego zawodu, praktycznej informacji o zawodach w regionie (lokalizacje przedsiębiorstw, zatrudnianie specjalistów w danym zawodzie, liczba ofert pracy, szanse zatrudnienia itp.) – połączona z promocją szkolnictwa zawodowego.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Zaangażowanie nauczycieli w każdy rodzaj aktywności na rzecz promocji szkolnictwa zawodowego.				X		X						



3.2 Zwiększenie prestiżu szkolnictwa zawodowego i absolwentów szkół - budowanie wizerunku specjalisty i fachowca potrzebne na rynku pracy												
Działanie	Grupa otoczenia – odbiorcy działania											
	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagogicy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagogicy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Przygotowanie, wsparcie we wdrożeniu planów i strategii promocji szkolnictwa zawodowego – wojewódzkiego, subregionalnych, powiatowych i szkolnych. Plany i strategie wykonane na podstawie badań i przez specjalistów.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Warsztaty, szkolenia i konferencje, dotyczące promocji szkolnictwa zawodowego, sposób i działań promocji, przygotowania materiałów informacyjnych, używania narzędzi promocji on-line, relacji z mediami itd.				X		X			X		X	
Prowadzenie strony www wojewódzkiego programu promującego szkolnictwo zawodowe, powiązanego z bazą szkół zawodowych oraz z bazą kursów, a także bazą pracodawców i absolwentów.					X			X		X	X	
Konferencje i spotkania informacyjne, dotyczące szkolnictwa zawodowego z udziałem zagranicznych specjalistów.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Wybór twarzy kampanii wojewódzkiej, powiatowych i szkolnych – zaangażowanie do promocji szkolnictwa zawodowego znane osoby, które odniosły sukces, w zakresie rzemiosła i przedsiębiorczości, po szkołach zawodowych.										X	X	X



3.2 Zwiększenie prestiżu szkolnictwa zawodowego i absolwentów szkół - budowanie wizerunku specjalisty i fachowca potrzebne na rynku pracy

Działanie Grupa otoczenia – odbiorcy działania	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Kampania promocyjna w mediach, profesjonalnie przygotowana kampania medialna, uwzględniająca cel precyzyjnego dotarcie ze sprofilowanymi komunikatami do różnych grup odbiorców.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Profesjonalne materiały promocyjne i informacyjne (ulotki, plakaty, reklama zewnętrzna, newslettery, gadżety itd.).	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Organizacja wydarzeń specjalnych typu: konkursy na najlepszego ucznia w zawodzie, premiujące najlepszych uczniów i absolwentów szkół zawodowych.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Spójne i skorelowane prowadzenie działań we wszystkich działaniach w celu strategicznym trzecim.				X		X		X		X	X	
Profesjonalne wsparcie – specjalistów w zakresie promocji, reklamy, PR w całym procesie przygotowania i prowadzenia kampanii.						X				X	X	X

3.3 Wzrost liczby osób wybierających po ukończeniu szkoły gimnazjalnej kształcenie zawodowe, bez względu na stereotypy płci w zawodach



Grupa otoczenia – odbiorcy działania  Działanie	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorzy szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psychodzy/ pedagogzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psychodzy/ pedagogzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Przygotowanie planu działań, mających na celu zwiększenie rekrutacji do szkół zawodowych z uwzględnieniem walki ze stereotypami płci w zawodach oraz osób niepełnosprawnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym. Przygotowanie planów dla każdej ze szkół, we współpracy ze specjalistami i na podstawie badań.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Przygotowanie oraz dystrybucja materiałów promocyjnych z oferta szkół, prezentacji multimedialnych, filmów itd. We współpracy ze specjalistami.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Przygotowanie nowych lub zmodyfikowanych stron www oraz profili w mediach społecznościowych dla szkół zawodowych we współpracy ze specjalistami.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Wizyty promujące szkoły zawodowe w gimnazjach – spotkania z uczniami i rodzicami.	X		X		X		X		X		X	
Prowadzenie działań w mediach społecznościowych, przez przeszkolonych uczniów i nauczycieli lub specjalistów.		X		X		X						X
Targi edukacji (promocja oferty szkół zawodowych w każdym z powiatów lub subregionach).	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Wydarzenia specjalne promujące szkolnictwo zawodowe i szkoły (np. drzwi otwarte).	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



3.3 Wzrost liczby osób wybierających po ukończeniu szkoły gimnazjalnej kształcenie zawodowe, bez względu na stereotypy płci w zawodach												
Działanie	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Spotkania ze znanymi osobami, które są twarzą kampanii promującej szkolnictwo zawodowe.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Konkursy i spotkania promujące szkolnictwo zawodowe na wszystkich szczeblach kształcenia.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Specjalna kampania informacyjna skierowana do rodziców kandydatów do szkół zawodowych.			X		X				X	X	X	

3.4 Zwiększenie zainteresowania i świadomości z korzyści oraz możliwości współpracy ze szkołami zawodowymi wśród pracodawców, uczelni oraz innych ważnych grup otoczenia szkolnictwa zawodowego												
Działanie	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Przygotowanie planu działań promocyjnych mających na celu zwiększenie zainteresowania oraz świadomości korzyści i możliwości współpracy ze szkołami zawodowymi, na podstawie badań i przez specjalistów, na poziomie powiatów oraz województwa.				X		X		X		X	X	X
Spotkania pokazujące możliwości i korzyści ze współpracy ze szkołami dla każdej kluczowej grupy otoczenia.				X		X		X		X	X	X
Zwiększenie zainteresowania pracodawców				X		X		X		X		



**3.4 Zwiększenie zainteresowania i świadomości z korzyści oraz możliwości współpracy ze szkołami zawodowymi wśród pracodawców, uczelni oraz innych ważnych grup otoczenia szkolnictwa zawodowego**

Działanie Grupa otoczenia – odbiorcy działania	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psychodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psychodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
zatrudnianiem wykwalifikowanych absolwentów szkół zawodowych i technikum oraz współpracy ze szkołami zawodowymi w ramach praktyk i staży.												
Budowanie poczucie odpowiedzialności za kształcenie zawodowe wśród pracodawców Podniesienie świadomości pracodawców w zakresie konieczności współpracy ze szkołami zawodowymi, kształcącymi przyszłych pracowników.		X		X		X		X		X	X	X
Konferencje branżowe skierowane do kadry zarządzającej szkołami zawodowymi oraz do pracodawców funkcjonujących w danej branży.						X				X	X	
Promocja współpracy i korzyści ze współpracy ze szkołami i innymi podmiotami np. współpracy trójstronnej szkoły-JST-pracodawcy-uczelnie przy wspólnym pozyskiwaniu funduszy unijnych.				X		X		X		X	X	X



3.5 Wypracowanie narzędzi planowania oraz badania skuteczność podejmowanych działań promocyjnych i informacyjnych												
Działanie Grupa otoczenia – odbiorcy działania	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
Zbadanie potrzeb informacyjnych, dotyczących szkół zawodowych oraz oferowanych zawodów, szkoleń specjalistycznych a także pracodawców i rynku pracy.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Wykonanie audytów komunikacyjnych w obszarze informacji dotyczącej szkół zawodowych oraz oferowanych zawodów, szkoleń specjalistycznych a także pracodawców i rynku pracy.					X	X	X	X	X	X	X	X
Badania, dotyczące wizerunku i odbioru społecznego szkolnictwa zawodowego, wyróżnienie atutów do komunikacji.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Badania ilościowe i jakościowe, konieczne do przeprowadzenia akcji promocyjnej mającej na celu zwiększenie rekrutacji do szkół zawodowych.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Badania, dotyczące stereotypów płci oraz innych utrwalonych postaw oraz barier, dotyczących szkolnictwa zawodowego.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Badania potrzeb informacyjnych oraz oczekiwań względem szkolnictwa zawodowego ze strony pracodawców.						X			X	X		X
Badania ewaluacyjne podczas każdej z prowadzonych kampanii (w trakcie trwania).	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Badania skuteczności i efektywności	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X





3.5 Wypracowanie narzędzi planowania oraz badania skuteczność podejmowanych działań promocyjnych i informacyjnych												
Działanie Grupa otoczenia – odbiorcy działania	Uczniowie gimnazjów	Uczniowie szkół zawodowych	Nauczyciele gimnazjów	Nauczyciele szkół zawodowych	Dyrektorzy szkół gimnazjalnych	Dyrektorze szkół zawodowych	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy gimnazjów	Doradcy zawodowi/psycholodzy/ pedagodzy w	Rodzice uczniów szkół gimnazjalnych	Pracodawcy i związki pracodawców	Organy prowadzące i inne instytucje z otoczenia szkół zawodowych	Szerokie otoczenie społeczne
prowadzonych działań w ramach celu strategicznego trzeciego.												
Stworzenie mechanizmów analizy, interpretacji wyników badań oraz przygotowywania i wdrażania planów naprawczych.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



## 5.2. Propozycje dotyczące finansowania działań

System finansowania szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe oparty jest przede wszystkim o środki budżetu państwa. Finansowanie odbywa się w oparciu o następujące instrumenty:

- część oświatową subwencji ogólnej,
- dotacje celowe,
- rezerwy celowe.

Z wyżej mienionych instrumentów pod względem wysokości przekazywanych środków finansowych zdecydowanie przeważa część oświatowa subwencji ogólnej. Ponadto finansowanie działalności szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe wspierane jest o środki zewnętrzne w tym Fundusze Europejskie. W obecnej perspektywie finansowania (na lata 2014-2020) wspieranie kształcenia zawodowego przewidziane jest poprzez Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (PO WER 2014-2020) oraz Regionalne Programy Operacyjne (dla województwa śląskiego jest to Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego na lata 2014-2020).

W ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 podejmowane będą działania zmierzające m.in. do (projekty ogólnopolskie):

- identyfikacji potrzeb wynikających z rozwoju gospodarki,
- wdrażania programów współpracy pracodawców ze szkołami (w tym np. pilotaże innowacyjnych rozwiązań, przygotowania i wdrażania ofert edukacyjnych, programów nauczania dostosowanych do potrzeb lokalnego rynku),
- opracowania modelu finansowania kształcenia zawodowego we współpracy z pracodawcami,
- przygotowania programów nauczania i obudowy dydaktycznej do Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych (KKZ), Kursów Umiejętności Zawodowych (KUZ) i Kursów Kompetencji Ogólnych (KKO),
- przygotowania doradców i osób realizujących zadania z zakresu doradztwa do wspierania uczniów i rodziców w planowaniu i wyborze dalszej ścieżki kariery edukacyjnej i zawodowej, w szczególności szkolenia dla kadry gimnazjów i Centrów Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego (CKZiU),
- tworzenia i upowszechniania e-zasobów do kształcenia zawodowego,
- rozwoju przyszłej kadry dydaktycznej kształcenia zawodowego,
- doskonalenia procesu potwierdzania efektów kształcenia zawodowego.

Realizacji projektów na terenie województwa śląskiego dedykowany będzie zatem w głównej mierze Regionalny Program Operacyjny Województwa Śląskiego na lata 2014-2020. Projekty inwestycyjne finansowane będą ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) w ramach priorytetu XII Infrastruktura edukacyjna, działanie 12.2 „Infrastruktura kształcenia zawodowego”.

Celem niniejszego działania będzie podniesienie atrakcyjności i elastyczności kształcenia zawodowego oraz zwiększenie jego potencjału i lepsze dopasowanie kształcenia



zawodowego do potrzeb pracodawców. Do przykładowych projektów, które będą mogły być realizowane należy zaliczyć:

- budowa, przebudowa, remont laboratoriów dydaktycznych, sali do praktycznej nauki zawodu (wraz z usuwaniem barier architektonicznych dla osób niepełnosprawnych),
- wyposażenie laboratoriów dydaktycznych, sali do praktycznej nauki (wraz z usuwaniem barier architektonicznych dla osób niepełnosprawnych).

Należy jednak zaznaczyć, iż warunkiem koniecznym realizacji inwestycji przez beneficjentów będzie posiadanie jasnej wizji i kompleksowego planu wykorzystania powstałej infrastruktury uwzględniających kwestie demograficzne. Dodatkowo beneficjenci winni uwzględnić krajowe priorytety polityki szkolnictwa zawodowego oraz konieczność dopasowania kierunku do potrzeb rynku pracy lub specjalizacji regionalnych (Program Rozwoju Technologii i RIS).

Projekty będą mogły być realizowane wyłącznie w ramach zintegrowanych inwestycji terytorialnych (ZIT) na obszarach miejskich i innych. W ramach przedmiotowego działania do dofinansowania przeznaczonych zostanie 32 113 864 Euro. Zakłada się, iż realizacja projektów bezpośrednio obejmie 59 043 uczniów i słuchaczy ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. Ponadto w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020 ze środków EFRR będą wspierane przedsięwzięcia zakładające tworzenie i rozwój instytucji popularyzujących naukę (działanie 12.3 Instytucje popularyzujące naukę). W ramach przedmiotowego działania beneficjenci będą mogli realizować projekty obejmujące budowę, przebudowę i rozwój instytucji popularyzujących naukę wśród mieszkańców regionu wraz z niezbędnym wyposażeniem odnoszącym się do zakresu infrastrukturalnego projektu (w tym usuwanie barier architektonicznych dla osób niepełnosprawnych). Projekty będą mogły być realizowane tylko w oparciu o finansowanie krzyżowe w ramach EFRR (wsparcie dla przedsięwzięć typowych dla EFS, koniecznych dla zadawalającego wdrożenia części przedsięwzięć związanej bezpośrednio z EFRR). W ramach przedmiotowego działania do dofinansowania przeznaczonych zostanie 21 250 000 Euro. Wsparcie kierowane będzie do dużych obszarów miejskich (o ludności pow. 50 000 i dużej gęstości zaludnienia). Ponadto w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020 finansowane będą przedsięwzięcia ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. W ramach priorytetu XI „Wzmocnienie potencjału edukacyjnego”, działanie 11.2 „Dostosowanie oferty szkolnictwa zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy” przewiduje się podejmowanie inicjatyw zmierzających do podniesienia atrakcyjności i elastyczności kształcenia zawodowego oraz zwiększenie jego potencjału i lepsze dopasowanie kształcenia zawodowego do potrzeb pracodawców.

W ramach działania podejmowane będą działania na rzecz zwiększenia atrakcyjności szkolnictwa zawodowego oraz dostosowania umiejętności i kompetencji mieszkańców województwa do potrzeb rynku pracy. W ramach przedmiotowego działania do dofinansowania przeznaczonych zostanie 39 757 235 Euro.

W ramach działania zawarte zostały następujące poddziałania:

- Poddziałanie 11.2.1 Programy wsparcia szkolnictwa zawodowego – projekty konkursowe,



- Poddziałanie 11.2.2 Kształtowanie wizerunku szkolnictwa zawodowego – projekt pozakonkursowy
- Poddziałanie 11.2.3 Programy wsparcia szkolnictwa zawodowego – projekty w ramach Zintegrowanych/Regionalnych Inwestycji Terytorialnych.

Beneficjenci w ramach poddziałania 11.2.1 i 11.2.3 będą mogli ubiegać się o uzyskanie dotacji na realizację programów wsparcia szkół i/lub placówek oświatowych prowadzących kształcenie zawodowe w powiązaniu z praktyczną nauką zawodu, w tym m.in. obejmujących:

- brokering edukacyjny,
- staże i praktyki dla uczniów ponadgimnazjalnych szkół prowadzących kształcenie zawodowe u pracodawców,
- wizyty studyjne dla uczniów ponadgimnazjalnych szkół prowadzących kształcenie zawodowe u pracodawców (w powiązaniu z innymi elementami projektu),
- szkolenia, kursy (w tym kursy certyfikowane),
- zajęcia wyrównawcze,
- zajęcia pozalekcyjne, ze szczególnym uwzględnieniem zajęć dotyczących przedmiotów technicznych oraz kompetencji kluczowych, w tym matematyczno-przyrodniczych, przedsiębiorczości, kompetencji w obszarze TIK oraz języków obcych,
- zajęcia wzmacniające predyspozycje i uzdolnienia, w tym realizacja dodatkowych zajęć dla uczniów przez kadrę akademicką,
- doradztwo i opieka psychologiczno-pedagogiczna,
- stypendia socjalne na wyrównywanie szans edukacyjnych przyznawane zgodnie z kryteriami regionalnymi (w powiązaniu z innymi elementami projektu i z zachowaniem kryteriów dostępu określonych przez IZ),
- wypracowanie i/lub realizacja programu nauczania ponadgimnazjalnej szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, zgodnego z potrzebami przedsiębiorcy,
- działania przeciwdziałające przedwczesnemu opuszczaniu systemu edukacji,
- staże i praktyki nauczycieli przedmiotów zawodowych w przedsiębiorstwach (w powiązaniu z innymi elementami projektu),
- podwyższanie jakości zajęć edukacyjnych w zakresie zgodnym z ofertą zajęć w szkole (w powiązaniu z innymi elementami projektu).

Na etapie aplikowania o dofinansowanie należy wykazać spójność oferty szkół zawodowych z potrzebami lokalnego rynku pracy lub zgodnością z Regionalną Strategią Innowacji lub Programem Rozwoju Technologii. W poddziałaniu 11.2.2 „Kształtowanie wizerunku szkolnictwa zawodowego – projekt pozakonkursowy” beneficjentem będzie Województwo Śląskie, które będzie realizowało kampanię promocyjną szkolnictwa zawodowego ze szczególnym uwzględnieniem roli przedsiębiorców w procesie edukacji. Innymi (uzupełniającymi) działaniami oddziaływanymi na rozwój kształcenia zawodowego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020 będzie realizacja projektów w ramach działania 11.3 „Efektywny rozwój dzieci i młodzieży” oraz 11.4 „Uczenie się przez całe życie dla rozwoju społeczno – gospodarczego regionu”. Celem działania 11.3 „Efektywny rozwój dzieci i młodzieży” jest rozwój umiejętności i wiedzy



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



dzieci i młodzieży w zakresie związanym z kompetencjami kluczowymi w procesie uczenia się przez całe życie, a także wzrost zainteresowania uczniów kształceniem w obszarach nauk ścisłych, przyrodniczych i technicznych. W ramach tego obszaru podejmowane będą m.in. działania, które pozwolą wykorzystać potencjał techniczny i kadrowy uczelni wyższych w celu rozwoju kompetencji dzieci i młodzieży. Budżet dla przedmiotowego działania wynosi 6 500 000 Euro. Celem działania 11.4 „Uczenie się przez całe życie dla rozwoju społeczno – gospodarczego regionu” jest natomiast zwiększenie dostępności usług edukacyjnych dla dorosłych, poprzez wzmocnienie kształcenia ustawicznego w regionie. Wkład ze środków unijnych na działanie wynosi 36 368 941 Euro.



## 6. System wdrażania

System wdrażania Programu rozwoju szkolnictwa zawodowego województwa śląskiego powinien składać się z trzech podsystemów: instytucjonalnego, programowania i koordynacji.

### 6.1. Podsystem instytucjonalny

Podmiotem odpowiedzialnym za wdrażanie Programu rozwoju jest Samorząd Województwa Śląskiego, który dla uzyskania efektu synergii w procesie realizacji będzie współpracował zarówno z zależnymi, jak i niezależnymi podmiotami otoczenia szkolnictwa zawodowego. W celu zwiększenia transparentności oraz oddzielenia funkcji strategiczno-ewaluacyjnych od samych działań realizacyjno-wdrożeniowych, powinna być zastosowana zasada decentralizacji i dekoncentracji, polegająca na przeniesieniu funkcji bezpośredniego wdrażania Programu do jednostek samorządu terytorialnego będących organami prowadzącymi placówki oświatowe.

Program to dokument programujący rozwój szkolnictwa zawodowego w szerszej perspektywie, wykraczającej poza minimum określone uregulowaniami prawnymi. W zależności od kompetencji samorządu województwa obszary aktywności, które obejmuje Program, można podzielić następująco:

1. Obszar bezpośrednich kompetencji i innych działań leżących w gestii władz regionalnych wykonywanych poprzez Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego, wojewódzkie samorządowe jednostki organizacyjne czy też spółki z udziałem samorządu województwa,
2. Obszar pośredniego oddziaływania regionalnych władz samorządowych, wynikający z działań realizowanych w ramach zarządzanych przez województwo programów i projektów współfinansowanych ze środków zewnętrznych, w tym pochodzących z Unii Europejskiej i EOG, jak również finansowej partycypacji w projektach realizowanych przez samorządy lokalne,
3. Obszar pozostający poza zakresem kompetencyjnym województwa w ramach, którego regionalne władze samorządowe mogą pełnić rolę mediatora, koordynatora i stymulatora działań na szczeblu lokalnym, jak również mogą formułować oddolne opinie i stanowiska kierowane do władz krajowych zarówno w imieniu własnym, jak i innych podmiotów z obszaru województwa.

### 6.2. Podsystem programowania

W ramach realizacji Programu zaleca się budowę systemu dokumentów programowych składający się z czterech szczebli. Pierwszym szczeblem programowania województwa będzie Program Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego Województwa Śląskiego na lata 2014 - 2020. Ten dokument o charakterze średniookresowym traktowany będzie jako program operacyjno – wdrożeniowy w stosunku do Strategii Rozwoju Województwa Śląskiego „Śląskie 2020+”.



Program określa główne wyzwania i kierunki działań tworzące docelowy obraz planowanej przyszłości szkolnictwa zawodowego w ciągu najbliższych 7 lat (2014 – 2020).

Drugim szczeblem programowania strategicznego powinny być Programy rozwoju szkolnictwa zawodowego w czterech subregionach (lub elementy strategii subregionów odnoszące się do szkolnictwa zawodowego) w perspektywie czasowej nie dłuższej niż perspektywa czasowa Programu Województwa. Programy rozwoju dla subregionów powinny definiować działania sprzyjające rozwojowi szkolnictwa zawodowego w danym subregionie i być spójne w działaniach z Programem Województwa. Programy rozwoju w subregionach będą wykorzystywały narzędzie Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych.

Trzecim szczeblem programowania powinny być średniookresowe Programy rozwoju szkolnictwa zawodowego, przygotowane przez każdą jednostkę samorządu terytorialnego będącą organem prowadzącym szkołę zawodową. Programy będą zawierały te działania spośród działań zawartych w Programach subregionów, które będą w obecnej sytuacji najbardziej adekwatne do potrzeb i możliwości danej jednostki samorządu terytorialnego.

Czwartym szczeblem programowania będą krótkookresowe plany realizacji Programu rozwoju dla każdej ze szkół i zespołu szkół w danej JST. Będą one zawierały konkretne działania wraz z okresem czasowym realizacji i przewidywanymi kosztami.

Przewiduje się także zaprojektowanie działań i ich realizację na szczeblach wojewódzkim, subregionów, powiatów oraz szkół, wykorzystujących istniejący system instytucjonalny. Należy także zwrócić uwagę na kluczową kwestię profesjonalnego przygotowywania tych dokumentów.

### **6.3. Podsystem koordynacji**

Koordynacja procesu zarządzania programem na najwyższym jego poziomie, będzie znajdować się w kompetencjach Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego. Do zakresu zadań odpowiedniej komórki Urzędu będzie należało m.in. opracowanie i wdrożenie procedury zarządzania regionalnymi dokumentami programowymi oraz ocena spójności programów subregionów z Programem Rozwoju, jak również monitorowanie stanu rozwoju szkolnictwa zawodowego oraz efektywności i skuteczności planowania, wdrażania i realizacji działań.

Na szczeblu powiatowym zaleca się koordynację krótkookresowych planów realizacji szkół i zespołów szkół, optymalnie przez odpowiednie komórki organizacyjne organów prowadzących. Do zadań powiatów powinno należeć w szczególności monitorowanie stanu rozwoju szkolnictwa zawodowego na swoim terenie. Natomiast za koordynację wykonywania działań w poszczególnych szkołach odpowiedzialni powinni być osoby wyznaczone przez dyrekcję każdej z placówek.



## 7. Monitoring i ewaluacja

Skuteczne wdrożenie *Programu Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego Województwa Śląskiego* zapewni system monitoringu i ewaluacji. Odpowiednio przeprowadzony monitoring w postaci analizy wskaźników ilościowych i jakościowych w odniesieniu do celów operacyjnych (wskaźniki rezultatu) i celów strategicznych (wskaźniki oddziaływania) umożliwi sprawne zarządzanie rozwojem szkolnictwa zawodowego. Dzięki niemu wdrażanie Programu będzie procesem ciągłym i dynamicznym, a przede wszystkim efektywnym i skutecznym.

W rozdziale, dotyczącym systemu wdrażania Programu, przewidziano powstanie strategii/programów na poziomie subregionów, powiatów oraz planów na poziomie szkół. W ramach przygotowanych Programów rozwoju szkolnictwa zawodowego na poziomie jednostek samorządu terytorialnego powinny zostać określone wskaźniki wykonania danego działania, wskaźniki te w miarę możliwości powinny być spójne ze wskaźnikami narzuconymi przez instrumenty je finansujące (np. RPO WSL 2014 – 2020).

Analiza wskaźnikowa wykonania działań powinna być prowadzona systematycznie, zaś jej wyniki powinny być okresowo przekazywane do komórki Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego koordynującej wdrażanie Programu.

Przygotowany raport zbiorczy będzie podstawą do weryfikacji i korekt zarówno Programów na poziomie lokalnym, jak i Programu na poziomie subregionalnym i regionalnym. Okresowo (np. raz w roku) powinna być przeprowadzana ewaluacja pozwalająca wprowadzić działania korygujące. Ewaluacja będzie leżała w gestii Zarządu Województwa Śląskiego.

Poza okresowymi cyklami monitorowania i ewaluacji Programu, zaleca się także, aby po każdym trzech latach wdrażania Programu przeprowadzić weryfikującą analizę SWOT (wraz z analizami cząstkowymi) w celu weryfikacji danych wejściowych dla działań podejmowanych w ramach realizacji Programu.





## Podsumowanie

Program Rozwoju Szkolnictwa Zawodowego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020 stanowi program rozwojowy szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim. Na podstawie szczegółowych badań ilościowych i jakościowych zostały wykonana analiza strategiczna, a na jej podstawie w nim określone: wizja, cele strategiczne i operacyjne szkolnictwa zawodowego na Śląsku oraz działania spójne z wyznaczonymi celami. Wskazano także możliwe źródła finansowania zaproponowanych działań. Należy także podkreślić społeczną i gospodarczą rolę rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim, także związaną ze śląską i zagłębiowską tradycją kształcenia zawodowego, Korzyści płynące z planowanych działań mają zatem zdecydowanie szerszy zasięg, bowiem dotyczą całego społeczeństwa.

Przygotowanie takich wytycznych to duży i ważny, ale jednak pierwszy krok na drodze do rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim, aby osiągnąć założone cele, trzeba wdrażać działania według dobrze przemyślanego i zorganizowanego systemu, którego propozycja także znajduje się w Programie. System wdrażania Programu został pomyślany jako składający się z trzech podsystemów: instytucjonalnego, programowania i koordynacji.

Kolejnym kluczowym elementem efektywności i skuteczności Programu jest jego monitoring i ewaluacja. Odpowiednio przeprowadzony monitoring w postaci analizy wskaźników ilościowych i jakościowych w odniesieniu do celów operacyjnych (wskaźniki rezultatu) i celów strategicznych (wskaźniki oddziaływania) umożliwi sprawne zarządzanie rozwojem szkolnictwa zawodowego. Dzięki niemu wdrażanie Programu będzie procesem ciągłym i dynamicznym.

Na zakończenie należy podkreślić ważną rolę, jaka przypadnie samorządom w rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie śląskim oraz na wiodącą rolę Zarządu Województwa Śląskiego, dzięki którego inicjatywie powstał dokument operacyjny – wdrożeniowy w stosunku do strategii województwa, bezpośrednio przekładalny na realne działania i dający możliwość ich sfinansowania.