



**PO WER dla zawodowców – ocena wsparcia
udzielonego absolwentom szkół zawodowych
w ramach PO WER w województwie podkarpackim
w obszarach kluczowych dla rozwoju regionu**

Raport 2017

Zamawiający:

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

ul. Adama Stanisława Naruszewicza 11

35-055 Rzeszów



Wykonawca:

EU-CONSULT Sp. z o.o.

ul. Toruńska 18 C lokal D

80-747 Gdańsk



Grupa BST Sp. z o.o.

ul. Mieczyków 12

40-748 Katowice



Spis treści

Streszczenie	6
Summary	12
1. Wstęp	18
1.1. Cel badania	18
1.2. Opis zastosowanych metod i technik badawczych oraz prób badawczych	19
2. Sytuacja absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy w odniesieniu do innych uczestników projektów w ramach wdrażanych działań PO WER	28
2.1. Charakterystyka osób z kategorii NEET	28
2.2. Stopa bezrobocia wśród absolwentów szkół zawodowych i zapotrzebowanie na umiejętności i kompetencje	33
2.3. Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych i techników na rynku pracy	37
2.4. Podsumowanie i wnioski	42
3. Jakość kształcenia w szkołach zawodowych województwa podkarpackiego	45
3.1. Szkoły na terenie województwa podkarpackiego	45
3.2. Jakość kształcenia w szkołach zawodowych	47
3.3. Kwalifikacje nauczycieli i wyposażenie szkół	53
3.4. Współpraca szkół zawodowych z lokalnymi przedsiębiorstwami	56
3.5. Podsumowanie i wnioski	60
4. Wsparcie udzielone w ramach projektu	63
4.1. Formy wsparcia	63
4.2. Diagnoza potrzeb uczestników wsparcia	71
4.3. Podsumowanie i wnioski	75
5. Ścieżka wsparcia uczestników projektu	77
5.1. Ścieżka wsparcia	77
5.2. Wpływ na wybór wsparcia	81

5.3. Podsumowanie i wnioski	84
6. Ocena wsparcia	85
6.1. Wsparcie w ocenie uczestników oraz osób zaangażowanych w aktywizację uczestników projektów	85
6.2. Łączne ujęcie ocen subiektywnych i obiektywnych na podstawie zintegrowanej bazy z badania ilościowego i RL2014	91
6.3. Podsumowanie i wnioski	100
7. Efekty udzielonego wsparcia	102
7.1. Efekty i skuteczność udzielonego wsparcia	102
7.2. Podsumowanie i wnioski	108
8. Przedsiębiorstwa działające w regionie tworzące przemysł lotniczy i jego otoczenie ..	111
8.1. Przedsiębiorstwa branży lotniczej i okołolotniczej	111
8.2. Współpraca przedsiębiorstw branży lotniczej i okołolotniczej ze szkołami zawodowymi	111
8.3. Podsumowanie i wnioski	118
9. Wsparcie realizowane w ramach działań PO WER a rozwój przemysłu okołolotniczego	120
9.1. Wsparcie realizowane w ramach działań PO WER a rozwój przemysłu okołolotniczego	120
9.2. Podsumowanie i wnioski	121
10. Wnioski i rekomendacje	123
11. Spis tabel i wykresów	128
Aneks 1: Bibliografia	131
Aneks 2: Narzędzia badawcze	133
CAWI/CATI dla osób z wykształceniem na poziomie ISCED 3 (średnie zawodowe)	133
CAWI/CATI dla osób stanowiących grupę odniesienia dla absolwentów szkół zawodowych	143

IDI Opiekunowie staży w przedsiębiorstwach.....	154
IDI Przedsiębiorcy z branży lotniczej i okołolotniczej.....	155
TDI Przedstawiciele szkół zawodowych oraz Centrów Kształcenia Zawodowego	157
TDI Przedstawiciele starostw powiatowych/urzędów gmin/miast odpowiedzialni za kształcenie zawodowe.....	158
IDI Osoby odpowiedzialne za realizację projektów w ramach działania 1.1.2 i 1.2.2 PO ..	160
FGI osoby z wykształceniem na poziomie ISCED 3 (średnie zawodowe)	163
FGI osoby stanowiące grupę odniesienia dla absolwentów szkół zawodowych	166
Studium przypadku – placówki należące do porozumienia CEKSO	168

Streszczenie

Celem głównym badania jest ocena jakości wsparcia świadczonego w ramach Poddziałania 1.1 i 1.2 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w województwie podkarpackim na rzecz absolwentów szkół zawodowych, będących w grupie NEET, w szczególności pod kątem zmian na regionalnym rynku pracy, związanych z rozwojem przemysłu lotniczego i okołolotniczego.

W ramach badania wykorzystano następujące metody i techniki badawcze:

- Analiza danych zastanych (desk research);
- Badanie kwestionariuszowe techniką CAWI wspomaganą techniką CATI;
- Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI i TDI);
- Grupowy wywiad pogłębiony (FGI);
- Case study (studium przypadku);
- Panel ekspercki;
- Koncepcja sposobu połączenia danych z badań ilościowych (subiektywna ocena respondenta) z danymi zawartymi w bazie SL2014 (obiektywne informacje na temat zakresu otrzymanego wsparcia).

Ocenie poddana została: sytuacja absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy w odniesieniu do innych uczestników projektów w ramach wdrażanych działań PO WER, jakość kształcenia w szkołach zawodowych województwa podkarpackiego, ścieżka wsparcia uczestników projektu, efekty udzielonego wsparcia oraz wsparcie realizowane w ramach działań PO WER w kontekście rozwoju przemysłu okołolotniczego.

W wyniku analizy sformułowano następujące wnioski:

- **Sytuacja** absolwentów szkół zawodowych (zasadniczych szkół zawodowych i techników) **na rynku pracy** jest dobra i cały czas się poprawia, co jest konsekwencją deficytu fachowców oraz pracowników fizycznych na polskim rynku pracy. Zaletą absolwentów zasadniczych szkół zawodowych jest „fach w rękę” oraz doświadczenie zgromadzone podczas dużej liczby zajęć praktycznych (większej niż w przypadku uczniów szkół technicznych), zaś absolwentów techników większa wiedza teoretyczna i techniczna, lepsza znajomość języków obcych i obsługi komputera. Zdaniem

badanych, sytuacja absolwentów szkół zawodowych jest zdecydowanie lepsza, niż sytuacja osób z wykształceniem ogólnokształcącym, zaś w niektórych przypadkach lepsza niż sytuacja osób, które ukończyły szkoły wyższe (w tym głównie kierunki w zawodach nadwyżkowych). Na sytuację absolwentów na rynku pracy, oprócz kwalifikacji i wykształcenia, wpływ mają także kompetencje miękkie (motywacja do pracy, odpowiedzialność, umiejętność dostosowania się do nowej sytuacji) oraz zainteresowanie wykonywanym/ wyuczonym zawodem.

- Zdaniem absolwentów szkół zawodowych, **jakość kształcenia** w szkołach, które ukończyli, jest dość wysoka, choć dostosowanie kwalifikacji zdobytych w trakcie nauki do umiejętności wymaganych przez pracodawców mogłoby być ich zdaniem lepsze. Do zalet kształcenia zawodowego należy przygotowanie do konkretnego zawodu, możliwość zdobycia doświadczenia oraz uprawnień i licencji do wykonywania zawodu. Zdecydowanie największą wadą kształcenia zawodowego jest zbyt duża liczba zajęć teoretycznych, przy jednoczesnym zbyt małym nacisku na umiejętności praktyczne, zdobywane podczas zajęć praktycznych w szkole i praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach.
- Wykształcenie **kadry nauczycielskiej** oceniane jest dobrze, najlepiej zaś postrzegani są nauczyciele łączący pracę nauczyciela z pracą w zawodzie, którego uczą. Nauczyciele uczący przedmiotów zawodowych cyklicznie odbywają szkolenia, które mają zaznajomić ich z najnowszymi maszynami i sposobem pracy, część z nich nie wykazuje jednak inicjatywy do samodzielnego podnoszenia wiedzy. Dyrektorzy szkół i Centrów Kształcenia Praktycznego przyznali, że **wydatki ponoszone na wyposażenie pracowni zawodowych** są bardzo wysokie, ich pokrycie możliwe jest dzięki dotacjom z środków UE oraz współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami. Szkoły zawodowe wciąż jednak borykają się z niedoposażeniem pracowni zawodowych.
- Część podkarpackich szkół zawodowych **współpracuje z lokalnymi przedsiębiorstwami**. Współpraca między placówkami przybiera różne formy – czasem jest to jedynie dostarczanie sprzętu, czasem przyjmowanie uczniów na staże i praktyki, czasem zaś dane przedsiębiorstwo obejmuje patronat nad klasą, prowadząc ścisłą współpracę ze szkołą.

- **Wsparcie**, z jakiego skorzystali uczestnicy projektów, odnosiło się głównie do sfery kwalifikacji. Zdecydowanie najczęściej udzielaną formą wsparcia był staż – uczestniczyło w nim 58,4% absolwentów szkół zawodowych i 68,5% osób z grupy odniesienia. Stosunkowo często (około 15% przypadków) młode osoby otrzymywały także dotacje na założenie własnej działalności gospodarczej – działalność zakładały głównie osoby z wykształceniem wyższym i średnim zawodowym. Główną formą wsparcia było podnoszenie kwalifikacji i zdobywanie doświadczenia przez staż i szkolenie, dlatego znaczna część oferowanego wsparcia miała charakter półroczny (jest to średni czas przeznaczany na tę formę wsparcia). Duża część badanych wskazała, że świadczone ono było z częstotliwością co najmniej raz w tygodniu.
- **Każdy** z uczestników w ramach **ścieżki wsparcia obligatoryjnie** uczestniczył w diagnozie **potrzeb**, prowadzonej za pomocą wywiadów bezpośrednich z doradcą zawodowym (najczęściej stosowana metoda), na podstawie ankiet uzupełnianych samodzielnie lub ankiet wypełnianych w obecności doradcy. Kolejne kroki wynikały z **potrzeb i oczekiwań** ustalonych podczas diagnozy. Głównymi czynnikami wpływającymi na wybór ścieżki wsparcia okazały się kompetencje i wykształcenie, które przekładają się na umiejętności i wiedzę. Bardzo ważny czynnik stanowiły także osobiste preferencje – w przypadku, gdy uczestnik nie chciał podejmować wsparcia w ramach wyuczonego zawodu, wybór ścieżki wsparcia w dużej mierze zależał od jego zainteresowań i umiejętności.
- W przypadku osób z wykształceniem zawodowym zauważalne było **mniejsze zrozumienie zasadności stosowania poszczególnych narzędzi diagnozy** niż w przypadku osób z grupy odniesienia. W ogólnej ocenie wszyscy uczestnicy wsparcia byli zadowoleni zarówno z przebiegu diagnozy, jak też z jej rezultatów, jednak osoby z grupy odniesienia były bardziej skłonne do negatywnego oceniania poszczególnych aspektów przebiegu diagnozy. Jednocześnie wskazywały jednak na większe zadowolenie wynikające z zaoferowanych im form wsparcia.
- Uczestnicy mieli **wpływ na wybór wsparcia**. Mogli zdecydować, czy udzielane wsparcie będzie zgodne z wyuczonym zawodem oraz czy wolą podnosić swoje kwalifikacje poprzez kontynuację nauki i szkolenia, zdobywać doświadczenie w innym przedsiębiorstwie poprzez staż, czy założyć własną działalność gospodarczą.

Uczestnicy mieli także wpływ na tematykę szkolenia i miejsce odbywania wsparcia, niejednokrotnie sami wskazywali pracodawcę, u którego chcieliby odbyć staż. Zdecydowana większość uczestników wsparcia (zarówno absolwentów szkół zawodowych, jak i pozostałych typów badanych szkół) stwierdziła, że kwestie wyboru ścieżki wsparcia nie stanowiły problemów. Nieliczne sytuacje problemowe wynikały głównie z niezdecydowania uczestników wsparcia, nieporozumień z podmiotem bądź pracodawcą, u którego odbywały się zajęcia oraz faktu, iż forma wsparcia okazała się niezgodna z preferencjami.

- Według **oceny osób z kategorii NEET**, najbardziej interesującymi formami wsparcia było nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w ramach wyuczonego zawodu (szkolenia, staże i praktyki), zaś w drugiej kolejności za interesujące i przydatne uznano dotacje na własną działalność gospodarczą. Absolwenci szkół zawodowych częściej niż absolwenci pozostałych typów szkół stwierdzali, że zostali objęci formami wsparcia, które im odpowiadały. Najlepiej ocenioną formą wsparcia był staż - szczególnie trafna forma wsparcia w przypadku osób młodych na rynku pracy, które są świeżo po ukończeniu szkoły, a nie posiadają jeszcze doświadczenia.
- **Subiektywna ocena efektywności udzielonego wsparcia** wskazuje, że osoby lepiej oceniające wartość merytoryczną wsparcia, częściej kończyły udział w projekcie zgodnie z zaplanowaną ścieżką wsparcia. Na zakończenie udziału w projekcie zgodnie z zaplanowaną ścieżką wsparcia uczestnika wpływ miało również zadowolenie z przebiegu i rezultatu diagnozy. Najważniejszą determinantą oceny wartości merytorycznej wsparcia otrzymanego w ramach projektu jest wielkość miejscowości zamieszkania – projekt oceniany jest najlepiej przez mieszkańców wsi i średniej wielkości miast. Projekty, w których absolwenci brali udział, zostały lepiej ocenione przez kobiety. Na zadowolenie z własnego wykształcenia w kontekście predyspozycji zawodowych największy wpływ ma rodzaj ukończonej szkoły. Absolwenci technikum są bardziej zadowoleni ze swojego wykształcenia niż absolwenci szkół zasadniczych zawodowych.
- Zdaniem osób zaangażowanych w aktywizację uczestników projektu **najbardziej efektywną i skuteczną formą wsparcia** były staże w przedsiębiorstwach. Była to

forma najchętniej wybierana przez osoby z grupy NEET, przynosiła też najlepsze rezultaty. Jego ukończenie wiązało się ze zdobyciem doświadczenia, a w wielu przypadkach także zatrudnieniem w firmie, w której odbywał się staż. W opinii uczestników projektów, doradztwo nie stanowiło istotnego elementu wsparcia. Zdaniem badanych nie przyniosło ono żadnych rezultatów, nie było także efektywne, ponieważ uczestnicy wsparcia musieli poświęcić dużo czasu na dojazdy i spotkania, z których „nic nie wynikało”. O efektywności wsparcia i późniejszym zatrudnieniu konkretnej osoby nie decydował w głównej mierze typ ukończonej przez nią szkoły. W dużo większym stopniu na trwałość zatrudnienia wpłynęły kompetencje miękkie, motywacja do pracy, szybkość uczenia się oraz sytuacja osobista pracownika.

- Co najmniej 6 miesięcy od zakończenia udziału w projektach w życiu 58,74% absolwentów szkół zawodowych i 55,3% absolwentów pozostałych typów szkół zaszyły **istotne zmiany dotyczące sytuacji na rynku pracy**.
- **Branża lotnicza** ma bardzo duże znaczenie dla rozwoju województwa podkarpackiego. W województwie prężnie działa Stowarzyszenie „Dolina Lotnicza”, w ramach którego współpracuje ze sobą 158 przedsiębiorstw branży lotniczej i okołolotniczej. Do Stowarzyszenia należą zarówno duże międzynarodowe przedsiębiorstwa, jak i małe lokalne firmy pełniące funkcję dostawców. Podejmowana jest także **współpraca pomiędzy przedsiębiorstwami Stowarzyszenia a szkołami zawodowymi** (np. CEKSO). Współpraca ta przebiega na różnych polach, począwszy od kierowania przez szkoły uczniów na praktyki, poprzez organizowanie kursów i warsztatów dla uczniów, skończywszy na programach stypendialnych, w których pracodawcy mają szansę wesprzeć zdolną młodzież. By zwiększyć efekty współpracy, konieczne jest zintensyfikowanie zintegrowanych działań poprzez zaangażowanie pracodawców w proces kształcenia na innych polach współpracy ze szkołami niż organizacja praktyk i staży. Mogłoby się to odbywać poprzez podejmowanie przez przedstawicieli przedsiębiorstw roli wykładowców na organizowanych kursach bądź poprzez udostępnianie sprzętu, na którym można by szkolić uczniów.
- Przedstawiciele branży lotniczej wskazali, że **poszukują pracowników posiadających różnorodne wykształcenie** (od zawodowego po wyższe), co wiąże się z szerokim

zakresem działalności. Wśród osób z wykształceniem zawodowym największe szanse na zatrudnienie mają osoby posiadające przygotowanie do wykonywania pracy na stanowisku operatora CNC, frezera oraz mechanika lotniczego. Przedsiębiorcy z branży lotniczej za **główną potrzebę szkoleniową** postrzegają konieczność podniesienia kwalifikacji językowych wśród obecnych i potencjalnych pracowników.

- Utrudnieniem w kształceniu adekwatnego do potrzeb przemysłu lotniczego są braki w wyposażeniu pracowni praktycznej nauki zawodu w szkołach. Dzięki dofinansowaniu środkami pochodzącymi z UE, pracownie częściowo udaje się doposażyć, natomiast w dalszym ciągu potrzeby w tym względzie są duże. Zarówno dyrektorzy szkół, jak i przedsiębiorcy podkreślali, że pełny zakres umiejętności uczniowie mogą zdobyć jedynie w sytuacji faktycznej, w przedsiębiorstwie, które realizuje konkretne zlecenia. Podkreślona tym samym została rola współpracy szkół z przedsiębiorstwami. Należy wskazać, że dobrym rozwiązaniem byłaby modyfikacja przez szkoły tworzonych przez nie programów kształcenia w taki sposób, by dobór treści nauczania uwzględniał w większym stopniu zajęcia praktycznej nauki zawodu.
- Formą wsparcia, która w najlepszy sposób **przyczynia się do rozwoju przemysłu okołolotniczego**, są staże. W nich też uczestniczyła największa liczba osób z kategorii NEET. Umożliwiają one zdobycie doświadczenia zawodowego, zaprezentowanie się przyszłemu pracodawcy oraz możliwość nawiązania współpracy z firmą po ukończonym stażu. By wykorzystać potencjał branży lotniczej należy zarówno promować staże wśród absolwentów szkół zawodowych, jak również zachęcać potencjalnych uczniów szkół zawodowych do podejmowania kształcenia w kierunkach związanych z branżą, wskazując im możliwość odbycia stażu po ukończonej edukacji i późniejszego zatrudnienia w zawodzie.

Summary

The main objective of the study is to assess the quality of support provided under Measures 1.1 and 1.2 of the Operational Programme Knowledge Education Development in the Podkarpackie Voivodeship for graduates of vocational schools, within the NEET group, particularly in the scope of changes on the regional labour market, related to the development of the aerospace industry.

Following research techniques were adapted in the analysis:

- Analysis of existing data (desk research)
- Computer-assisted web interviews (CAWI) supported by the CATI technique
- Individual in-depth interviews (IDI, TDI)
- Group in-depth interviews (FGI)
- Case study
- Expert panel
- The concept of combining data from quantitative research (subjective assessment from the respondent) with data contained in the SL2014 database (objective information on the scope of received support).

Subjected to the analysis were, as follows: the situation of vocational school graduates in the labour market in relation to other participants of the project within the implemented measures of OP KED, quality of education in vocational schools of the Podkarpackie Voivodeship, means to support project participants, effects of granted support, support conducted within OP KED measures development on aerospace industry.

The analysis resulted in following conclusions:

- **The situation** of graduates of vocational schools (basic vocational schools and technical high schools) **on the labour market** is good and constantly improving, being a result of the shortage of professionals and manual workers on the Polish labour market. The advantage of graduates of basic vocational schools consists of learned skills in terms of certain professional occupations and experience resulting from a large number of practical classes (more considerable number than in the case of technical school students), whereas graduates of technical schools possess greater

theoretical and technical knowledge and better knowledge of foreign languages and computer skills. According to the respondents, the situation of graduates of vocational schools is considerably more stable than the situation of people who have graduated from general education, and in some cases better than the situation of people who have graduated with an academic degree (predominantly including majors related to oversupplied occupations). The situation on the labour market is also affected by soft skills (motivation to work, responsibility, ability to adapt to the new situation) and interest in the practiced/learned occupation.

- According to graduates of vocational schools, **the quality of education** in schools they graduated from is relatively high, however, respondents admitted that the process of adjusting qualifications acquired during the course of study to the skills required by employers could be more adequate. The advantages of vocational education include preparation for a specific profession, the opportunity to gain experience, as well as qualifications and licenses to practice a profession. The most significant disadvantage of vocational education is a large number of theoretical classes with too little emphasis put on practical skills acquired during practical classes at school and apprenticeships in enterprises.
- The level of education of **the teaching staff** is assessed positively, moreover, the most positive evaluation concerns teachers who combine the teacher's work with work in the profession they teach. Teachers teaching vocational subjects regularly undergo periodic trainings held in order to familiarize participants with the latest technology and work methods; some of them, however, do not have the will to raise their knowledge on their own. Directors of schools and Practical Training Centres admitted that **the expenses incurred for equipping professional labs** are considerably high – their coverage is possible due to the EU funds and cooperation with local enterprises. However, vocational schools are still struggling with the lack of equipment of professional laboratories.
- Some of vocational schools in Podkarpackie voivodship **cooperate with local enterprises**. The cooperation between institutions is being conducted in various forms – sometimes by providing the equipment, other times accepting students for

internships and apprenticeships, in other occurrences a company takes patronage over a class in school, engaging in a close cooperation with the school.

- **The support** that project participants benefited from related predominantly to the sphere of qualifications. The most often provided form of support was an internship – 58.4% of vocational school graduates and 68.5% of people from the reference group participated in it. Relatively often (in approximately 15% of occurrences) young people would also receive funds for the start-up of their own businesses – the enterprises were started predominantly by people characterized by academic or secondary vocational education. Due to the fact that the main form of support was aimed at raising qualifications and gaining experience with the means of apprenticeship and trainings, a considerable part of the offered support's duration was maximum half a year (it is an average time devoted to this form of support). A large part of the respondents indicated that it was provided at least once a week.
- Within the support path **each** participant **obligatorily participated** in the diagnosis of **needs** conducted through direct interviews with a vocational counsellor (the most frequently adapted method) and based on questionnaires supplemented independently or in the presence of a counsellor. The next undertaken steps constituted a result of the **needs and expectations** determined during the process of diagnosis. The predominant factors influencing the choice of the support path related to competences and education, which translate to skills and knowledge. Personal preferences were also a significant factor – in the occurrence that a participant would not want to benefit from the support in the scope of one's profession, the choice of the support path to a considerable extent depended on their interests and skills.
- Participants characterized by vocational education exhibited a **lesser understanding of implemented diagnostic tools** than participants from the reference group. In the overall assessment, all support participants were satisfied both with the course of the diagnosis and with its results. The reference group was much more prone to assess individual aspects of the diagnosis negatively in comparison to participants with vocational education, but at the same time they would indicate more significant satisfaction resulting from offered to them forms of support.

- Participants had an **influence on the choice of support** applied. They could decide whether the offered support would be connected to the learned profession and if they prefer to improve their qualifications through continuing education and trainings, gain experience in another company through internship or start own business. The participants had an influence on the type of applied training and where it would take place, they would often indicate the employer with whom they would like to take an internship themselves. The majority of participants benefiting from the support (both graduates of vocational schools and other types of schools) stated that they did not encounter problems during the process of choosing the support path. A few problems resulted mainly from the indecisiveness of participants, misunderstandings encountered with an enterprise or an employer, and the fact that the form of support appeared to be inconsistent with preferences.
- According to **the assessment from the NEET category**, the most interesting forms of support consisted of the acquisition or complementing of professional experience and practical skills within the learned profession (trainings, internships and apprenticeships), whereas the second, most interesting form were subsidies for own business. Graduates of vocational schools more often than graduates of other types of schools stated that they were covered by forms of support that suited their preferences. The most positively assessed form of support was the internship, which is an especially accurate form of support for young people on the labour market, who have completed the education but do not yet have experience.
- **The subjective assessment of effectiveness of implemented support** indicates that persons better assessing the substantive value of support more often ended their participation in the project in accordance with the planned support path. Completing the participation in accordance with the participant's planned path of support was also influenced by the satisfaction resulting from a course and an outcome of the diagnosis. The most important determinant of the assessment of the substantive value of support received as part of the project is the size of the place of residence – the project is assessed in the most positive manner by the residents of the village and medium-sized cities. The projects in which graduates participated were better assessed by women. The type of completed school is the most significant factor

considering the satisfaction of own education in the context of vocational predispositions. Graduates of technical schools are, on average, more satisfied with their education.

- According to respondents engaged in the activation process focused on project participants, **the most effective form of support** consisted of internships conducted in enterprises. These were the forms most often chosen by NEET group members, that also ensured the most considerable benefits. Its completion resulted in obtained experience, and in numerous occurrences also in an employment in the company where the internship took place. In accordance with the project participants, consulting was not a significant element of support. According to the respondents, it did not ensure any results, it was also not effective due to the fact that support participants had to spend a considerable amount of time on commuting and meetings which "did not result in anything". The effectiveness of support and subsequent employment of a particular person is not determined by the type of school completed by them. To a greater extent, the durability of employment was affected by soft skills, motivation to work, speed of learning and the employee's personal situation.
- At least 6 months after the participation in projects has come to an end, 58.74% of graduates of vocational schools and 55.3% of graduates of other types of schools experienced **significant changes concerning their situation on the labour market**.
- **The aerospace industry** is of a considerable significance for the development of the Podkarpackie Voivodeship. The Aviation Valley Association ("Dolina Lotnicza") within which 158 aviation and aerospace companies cooperate, is dynamically operating in the region. The Association consociates both large international enterprises and small local companies acting as suppliers. **Cooperation is also undertaken by the Association's enterprises and vocational schools** (e.g. Programme Operator Training Centre - CEKSO). Said cooperation is characterized by a multidimensional nature, ranging from directing students to apprenticeships, through organizing courses and workshops for students, and ending with scholarship programs in which employers have a chance to support talented youth. It is necessary to undertake integrated activities by involving employers in the education process. This might be obtained by

undertaking the role of lecturers by representatives of entrepreneurs at organized course or by providing equipment on which students could be trained.

- Representatives of the aerospace industry have indicated that they **seek employees characterized by diverse education** (from vocational to academic education), which is associated with a wider range of activities. Among people with vocational education, the best employment opportunities have people who are prepared to perform work as CNC operator, milling machine operator and aircraft mechanic. The entrepreneurs from the aerospace industry consider **the need** to improve language skills among current and potential employees as the main training need.
- Difficulties in training adequate to the needs of the aerospace industry consist of deficiencies in equipping the practical apprenticeship workshop at schools. Due to the co-financing from EU funds, the laboratories are partially able to be equipped, however, the needs in this respect still remain considerable. Both school principals and entrepreneurs emphasized the fact that the full scope of **qualifications** can be obtained by student only in a factual situation in an enterprise that performs specific orders. Therefore, the emphasis was also put on the role of cooperation between schools and enterprises. Attention shall be drawn to the fact that it would be profitable to modify educational programs created by schools in such a way as to introduce a larger scope of practical vocational training in selected teaching content.
- The form of support that in the most considerable scope **contributes to the development of the aerospace industry** consists of internships, in which the largest number of people from the NEET category participated. They enable participants to obtain work experience, present oneself to a future employer and the opportunity to establish cooperation with the company after having finished the internship. To exploit the potential of the aerospace industry, internships shall be promoted among vocational school graduates, but also potential vocational school students should be encouraged to undertake education in fields related to the industry, presenting them the opportunity to participate in an internship after having completed education and, eventually, an employment within the profession.

1. Wstęp

Niniejszy raport końcowy dotyczy usługi polegającej na organizacji i realizacji badania dotyczącego oceny wsparcia udzielonego absolwentom szkół zawodowych w ramach PO WER w województwie podkarpackim w obszarach kluczowych dla rozwoju regionu.

1.1. Cel badania

Celem głównym badania jest ocena jakości wsparcia świadczonego w ramach Poddziałów 1.1 i 1.2 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w województwie podkarpackim na rzecz absolwentów szkół zawodowych, będących w grupie NEET, w szczególności pod kątem zmian na regionalnym rynku pracy, związanych z rozwojem przemysłu lotniczego i okołolotniczego.

1. Diagnoza jakości kwalifikacji uzyskiwanych w trakcie nauki w szkołach zawodowych województwa podkarpackiego i wynikającej z tego sytuacji absolwentów na rynku pracy.
2. Charakterystyka wsparcia udzielonego w ramach Poddziałów 1.1 i 1.2 PO WER w województwie podkarpackim na rzecz absolwentów szkół zawodowych w zakresie odbiorców wsparcia (w porównaniu do pozostałych, dających się zidentyfikować grup wspieranych w PO WER, zróżnicowanych pod względem posiadanego wykształcenia i kwalifikacji zawodowych), a także profilu wsparcia (doboru form, czasu trwania wsparcia, tematyki, organizacji).
3. Ocena jakości wsparcia udzielonego absolwentom szkół zawodowych oraz jego efektów na tle innych grup odbiorców wdrażanych przez WUP Rzeszów działań w ramach PO WER.
4. Diagnoza potrzeb przemysłu lotniczego i okołolotniczego oraz możliwości ich zaspokojenia w oparciu o szkoły zawodowe w województwie podkarpackim i wsparcia realizowanego w ramach działań PO WER wdrażanych przez WUP w województwie podkarpackim.
5. Wypracowanie rekomendacji mających służyć jak najlepszemu wykorzystaniu środków PO WER wdrażanych przez WUP Rzeszów, przeznaczonych na wsparcie absolwentów szkół zawodowych w kolejnych latach wdrażania perspektywy

finansowej 2014-2020 (ogólnie oraz w kontekście potrzeb szeroko rozumianej branży lotniczej).

1.2. Opis zastosowanych metod i technik badawczych oraz prób badawczych

W ramach badania wykorzystano następujące metody i techniki badawcze:

Analiza danych zastanych (desk research)

Desk research to technika badawcza, która polega na analizie już dostępnych danych i informacji. W celu prawidłowej realizacji badania przeanalizowane zostały dokumenty, których spis znajduje się w bibliografii.

Badanie kwestionariuszowe techniką CAWI wspomaganą techniką CATI

Badanie CAWI (wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW) przeprowadzone zostało za pomocą elektronicznej ankiety zamieszczonej na stronach internetowych. Ankieta przeznaczona była do samodzielnego wypełnienia przez respondenta. Technika CATI (telefoniczne wywiady wspomagane komputerowo) wykorzystana została jako uzupełnienie techniki CAWI, w celu wyrównania szans osób z kategorii NEET¹ w możliwości wzięcia udziału w badaniu². Badanie zostało przeprowadzone z uczestnikami projektów realizowanych w ramach działań Osi Priorytetowej I wdrażanych przez WUP Rzeszów.

Warstwowanie próby badawczej przeprowadzono ze względu na następujące cechy: płeć, wiek, lokalizacja (4 podregiony: tarnobrzeski, krośnieński, rzeszowski, przemyski).

W celu realizacji badania wykorzystany został warstwowo-losowy dobór próby, przy czym:

- Wśród osób posiadających wykształcenie na poziomie ISCED 3 (na moment rozpoczęcia udziału w projekcie), z ukończoną zasadniczą szkołą zawodową lub technikum przeprowadzono **800** wywiadów, z czego:

¹ NEET – Not in Education, Employment, or Training), tj. osoby, które nie pracują, nie uczą się i nie podnoszą swoich kwalifikacji.

² Z uwagi na fakt, iż osoby objęte interwencją są grupą osób oddalonych od rynku pracy, czasem zaś są to osoby marginalizowane, którym brak kwalifikacji w zakresie obsługi komputera czy Internetu, zapewniono im możliwość wzięcia udziału w badaniu poprzez wywiad telefoniczny.

Poziom wykształcenia	Łączna liczba wywiadów	Wywiady z uczestnikami Poddziałania 1.1.2	Wywiady z uczestnikami Poddziałania 1.2.2
ISCED 3 (zasadnicze zawodowe i techniczne)	800	700	100

- Wśród osób posiadających wykształcenie na poziomie ISCED 3 (ogólne), ISCED 4, ISCED 5-8 (na moment rozpoczęcia udziału w projekcie) przeprowadzono **620** wywiadów, z czego:

Poziom wykształcenia	Łączna liczba wywiadów	Wywiady z uczestnikami Poddziałania 1.1.2	Wywiady z uczestnikami Poddziałania 1.2.2
ISCED 4	60	50	10
ISCED 5-8	500	450	50
ISCED 3 (średnie ogólne)	60	50	10

Indywidualny wywiad pogłębiony (IDI i TDI)

Próba badawcza:

Badanie zostało przeprowadzone z osobami związanymi z kształceniem zawodowym w województwie podkarpackim oraz osobami związanymi z projektem.

Przedstawiciele szkół zawodowych i Centrów Kształcenia Praktycznego: 12 wywiadów (dla każdej z grup 4 wywiady po jednym z każdego regionu):

Przedstawiciele szkół branżowych (dawniej zasadniczych szkół zawodowych)	Przedstawiciele techników	Przedstawiciele Centrów Kształcenia Praktycznego
<ul style="list-style-type: none"> • Podregion tarnobrzeski: Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Tarnobrzegu • Podregion krośnieński: Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 im. J. Szczepanika w Krośnie • Podregion rzeszowski: Zespół Szkół Spożywczych im. Tadeusza Ryłskiego w 	<ul style="list-style-type: none"> • Podregion tarnobrzeski: Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 w Tarnobrzegu • Podregion krośnieński: Technikum nr 6 w Miejskim Zespole Szkół nr 5 w Krośnie • Podregion rzeszowski: Zespół Szkół im. ks. dra Jana Zwierza w Ropczycach 	<ul style="list-style-type: none"> • Podregion tarnobrzeski: Centrum Kształcenia Praktycznego w Tarnobrzegu • Podregion krośnieński: Centrum Kształcenia Praktycznego w Sanoku • Podregion rzeszowski: Centrum Kształcenia Praktycznego w Rzeszowie • Podregion przemyski: Centrum Kształcenia

- | | | |
|--------------------------|------------------------|---------------------|
| Rzeszowie | • Podregion przemyski: | Zawodowego i |
| • Podregion przemyski: | Zespół Szkół | Ustawicznego nr 1 w |
| Zespół Szkół Zawodowych | Elektronicznych i | Przemysłu |
| im. Króla Jana III | Ogólnokształcących w | |
| Sobieskiego w Przeworsku | Przemysłu | |

Przedstawiciele Starostw Powiatowych odpowiedzialni za kształcenie zawodowe:

4 wywiady

Przedstawiciele Starostw Powiatowych odpowiedzialni za kształcenie zawodowe

- Podregion tarnobrzeski: Starostwo Powiatowe w Stalowej Woli
- Podregion krośnieński: Starostwo Powiatowe w Lesku
- Podregion rzeszowski: Starostwo Powiatowe w Ropczycach
- Podregion przemyski: Starostwo Powiatowe w Przeworsku

Osoby odpowiedzialne za realizację projektów w ramach Poddziałania 1.1.2 i 1.2.2

PO WER: 10 wywiadów

Osoby odpowiedzialne za realizację projektów w ramach Poddziałania 1.1.2

- Powiatowy Urząd Pracy w Rzeszowie
- Powiatowy Urząd Pracy w Strzyżowie
- Powiatowy Urząd Pracy w Ropczycach
- Powiatowy Urząd Pracy w Przeworsku
- Powiatowy Urząd Pracy w Kolbuszowej
- Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu
- Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie

Osoby odpowiedzialne za realizację projektów w ramach Poddziałania 1.2.2

- Stowarzyszenie CRAS
- Centrum Promocji Biznesu
- ISOFT Grzegorz Lasek

Przedsiębiorcy z branży lotniczej i około lotniczej: 10 wywiadów

Podregion tarnobrzeski:

- Tworzywa Sztuczne PZL Mielec Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa
- Remog Polska Sp. z o.o.

Podregion krośnieński:

- Lotnicze Zakłady Produkcyjno-Naprawcze "Aero-Kros" Sp. z o.o.
- Wytwórnia Sprzętu Komunikacyjnego „PZL – KROSNO” S.A.

Podregion rzeszowski:

- Air Res Aviation Sp. z o.o.
- MB Aerospace Rzeszów sp. z o.o.
- Pratt&Whitney Rzeszów s.a.
- Admill Sp. z o.o.

Podregion przemyski:

- Ostal Met Leszek Lasek Zenon Pawłowski S C
- Mdm Polska Sp.z o.o.

Opiekunowie staży w przedsiębiorstwach: 5 wywiadów

Opiekunowie staży projektów w ramach Poddziałania 1.1.2	Opiekunowie staży projektów w ramach Poddziałania 1.2.2
<ul style="list-style-type: none"> • Salon Scarlett Suknie ślubne • Podkarpacki Bank Żywności • Rekiny Reklamy 	<ul style="list-style-type: none"> • Podkarpackie Zakłady Mechaniczne • Interactivevision

Grupa badawcza	Łączna liczba wywiadów
Dyrektorzy szkół zawodowych i Centrów Kształcenia Praktycznego	12
Przedstawiciele starostw powiatowych/urzędów gmin/miast odpowiedzialni za kształcenie zawodowe	4
Osoby odpowiedzialne za realizację projektów w ramach Poddziałania 1.1.2 i 1.2.2 PO WER	10
Przedsiębiorcy z branży lotniczej i okołolotniczej	10
Opiekunowie staży w przedsiębiorstwach	5

Grupowy wywiad pogłębiony (FGI)

Grupowy wywiad pogłębiony to dyskusja prowadzona przez moderatora w grupie celowo dobranych osób. Dyskusja jest skoncentrowana wokół określonego tematu. W trakcie wywiadu grupowego stawiano pytania badawcze o charakterze eksploracyjnym, próbując wyjaśnić i zrozumieć dane zjawiska, motywacje, postawy i zachowania bez intencji wyrażania badanej rzeczywistości w sposób liczbowy i czysto opisowy.

Wywiady grupowe stanowiły uzupełnienie prowadzonych badań ilościowych oraz desk research, jednakże kluczowym celem realizacji badań jakościowych było skonfrontowanie wyników badań ilościowych z wnioskami z badań jakościowych. Metoda wywiadu grupowego FGI pozwoliła na uzyskanie bardzo dużej ilości informacji w krótkim czasie poprzez wykorzystanie dynamiki grupowej. Konstruktywna dyskusja i samoaktywizacja rozmówców umożliwiła poznanie wielu punktów widzenia na badany problem oraz uzyskanie syntetycznych wniosków.

Próba badawcza:

Badanie fokusowe przeprowadzone zostało z dwoma grupami (po jednym wywiadzie grupowym): z osobami posiadającymi wykształcenie na poziomie ISCED 3 z ukończoną szkołą zawodową lub technikum oraz z grupą stanowiącą odniesienie dla absolwentów szkół

zawodowych (osoby z wykształceniem na poziomie ISCED 3 (ogólne), ISCED 4 oraz ISCED 5-8).

Grupa badawcza	Łączna liczba osób
ISCED 3 (zasadnicze zawodowe i techniczne)	1 grupa (7 osób)
ISCED 3 (średnie ogólne), ISCED 4, ISCED 5-8	1 grupa (8 osób)

W ramach wywiadu z absolwentami zasadniczych szkół zawodowych i techników zastosowany został następujący dobór respondentów ze względu na:

Lokalizację:	Ukończoną szkołą:
<ul style="list-style-type: none"> • Podregion tarnobrzeski: 2 osoby • Podregion krośnieński: 2 osoby • Podregion rzeszowski: 2 osoby • Podregion przemyski 1 osoba 	<ul style="list-style-type: none"> • Zasadnicza szkoła zawodowa: 3 osoby • Technikum : 4 osoby

W ramach wywiadu z grupą odniesienia, tj. osobami z wykształceniem średnim ogólnym, policealnym i wyższym zastosowany został następujący dobór respondentów ze względu na:

Płeć:	Lokalizację:	Wykształcenie:
<ul style="list-style-type: none"> • Kobiety: 4 osoby • Mężczyźni: 4 osoby 	<ul style="list-style-type: none"> • Podregion tarnobrzeski: 2 osoby • Podregion krośnieński: 1 osoba • Podregion rzeszowski 2 osoby • Podregion przemyski 2 osoby 	<ul style="list-style-type: none"> • Średnie ogólne: 2 osoby • Policealne : 3 osoby • Wyższe: 3 osoby

Case study (studium przypadku)

Studium przypadku to metoda polegająca na szczegółowej analizie już zrealizowanego projektu i ustaleniu wszystkich zastosowanych w nim dobrych praktyk, które powinny się stosować przy realizacji podobnych działań.

Kluczową specjalizacją Podkarpacia jest branża lotnicza i okołolotnicza. Koncentruje się tu duża liczba firm przemysłu lotniczego, ośrodków naukowo-badawczych oraz placówek edukacyjnych i szkoleniowych. Znaczenie tej branży jest tak duże, że uznano ją za jeden z najważniejszych kierunków rozwoju województwa, co wiąże się jednocześnie z potrzebą dopasowania do niej szkolnictwa, w tym kierunków kształcenia zawodowego.

Przeanalizowanie projektów realizowanych w zakresie współpracy szkół z przedsiębiorcami z branży lotniczej i okołolotniczej pozwoliło wyciągnąć wnioski oraz sformułować dobre praktyki wynikające z doświadczeń podmiotów współpracujących.

W celu pogłębienia kwestii związanych z współpracą szkół z przedsiębiorcami z branży lotniczej i okołolotniczej przeprowadzone zostały wywiady telefoniczne z osobami odpowiedzialnymi za współpracę. W ramach badania przeprowadzono 2 studia przypadków w zakresie współpracy szkół z przedsiębiorcami z branży lotniczej/okołolotniczej. Szczególna uwaga została zwrócona na: zakres współpracy, formę współpracy, problemy, jakie wynikły w trakcie współpracy, propozycje rozwiązania zaistniałych problemów oraz dobre praktyki.

W ramach studiów przypadków przebadana została współpraca Stowarzyszenia „Dolina Lotnicza” z jedną szkołą zawodową (Zespół Szkół Technicznych w Kolbuszowej) oraz jednym Centrum Kształcenia Praktycznego (Centrum Kształcenia Praktycznego i Edukacji Zawodowej im. F. Dzierżanowskiego w Łańcucie) uczestniczącymi w porozumieniu CEKSO. Kryterium doboru do badania była minimum dwuletnia współpraca placówek ze Stowarzyszeniem.

CEKSO to porozumienie zawiązane między Stowarzyszeniem „Dolina Lotnicza” oraz szkołami zawodowymi województwa podkarpackiego. Zadaniem CEKSO jest koordynacja kształcenia w szkołach technicznych województwa podkarpackiego z rzeczywistymi potrzebami przemysłu, a w skali wieloletniej stworzenie światowej klasy Centrum Kształcenia Operatorów. Placówki oświatowe zrzeszone w CEKSO prowadzą na poziomie średnim szkolenie przyszłych pracowników firm przemysłowych Podkarpacia, głównie operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie. W ramach porozumienia CEKSO działają następujące szkoły i Centra Kształcenia Praktycznego:

LP	Miasto	Szkoła/ Centrum Kształcenia Praktycznego
1	Rzeszów	Zespół Szkół Technicznych w Rzeszowie
2	Stalowa Wola	Centrum Edukacji Zawodowej
3	Krosno	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3
4	Mielec	Zespół Szkół Technicznych
5	Ropczyce	Zespół Szkół im. ks. dra Jana Zwierza
6	Kolbuszowa	Zespół Szkół Technicznych
7	Gorzyce	Zespół Szkół im. Por. Józefa Sarny
8	Łańcut	Centrum Kształcenia Praktycznego i Edukacji Zawodowej im. F.

		Dzierżanowskiego
9	Sanok	Regionalne Centrum Rozwoju Edukacji
10	Jasło	Zespół Szkół Technicznych
11	Leżajsk	Zespół Szkół Technicznych im. T. Kościuszki
12	Strzyżów	Zespół Szkół Technicznych/CKP Strzyżów
13	Dębica	Centrum Kształcenia Praktycznego

Panel ekspercki

Panel ekspertów posłużył do weryfikacji tez postawionych na podstawie wstępnych wyników badania. Realizacja panelu umożliwiła dokonanie analizy uzyskanych odpowiedzi oraz identyfikację wspólnych i rozbieżnych opinii. Głównym celem panelu było stworzenie rekomendacji w zakresie metod kształcenia zawodowego i licealnego oraz współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a szkołami zawodowymi na obszarze wsparcia. W pierwszym etapie zdefiniowany został problem, tj. sformułowane zostały jednoznaczne pytania do ekspertów, w zakresie których eksperci postawili tezy i opracowali możliwe prognozy. Po otrzymaniu pierwszych wyników, dokonana została analiza uzyskanych odpowiedzi oraz identyfikacja wspólnych i rozbieżnych opinii.

Badanie zostało przeprowadzone z **6 ekspertami**. Ekspertci dobrani zostali w ten sposób, by różnić się pod względem dziedzin wiedzy i specjalności naukowych oraz praktyki zawodowej.

W panelu udział wzięli:

- Jedna osoba posiadająca min. 2-letnie doświadczenie w pracy z młodymi osobami bezrobotnymi;
- Jedna osoba posiadająca min. 2-letnie doświadczenie w pracy z uczniami szkół zawodowych (zasadniczych szkół zawodowych i/lub techników);
- Jedna osoba pracująca w organizacji pozarządowej posiadająca min. 2-letnie doświadczenie we wspieraniu młodych na rynku pracy;
- Jedna osoba posiadająca min. 2-letnie doświadczenie w koordynowaniu projektów EFS;
- Jedna osoba posiadająca min. 2-letnie doświadczenie w pracy w branży lotniczej i/lub okołolotniczej.

Koncepcja sposobu połączenia danych z badań ilościowych (subiektywna ocena respondenta) z danymi zawartymi w bazie SL2014 (obiektywne informacje na temat zakresu otrzymanego wsparcia):

W pierwszym kroku obie bazy zostały zestawione z użyciem unikalnego klucza, jakim jest numer PESEL. Pozwoliło to na stworzenie relacji pomiędzy subiektywnymi ocenami respondenta a obiektywnymi informacjami na temat zakresu otrzymanego wsparcia.

Kluczowym czynnikiem było łączne ujęcie obu ocen, subiektywnej i obiektywnej, w języku statystyki (analizy danych). Zostało to przeprowadzone poprzez potraktowanie problemu jak dwukrotnej obserwacji tych samych jednostek (osób). Raz, jako obserwacji będącej oceną obiektywną, drugi raz jako obserwacji będącej oceną subiektywną.

Poniżej przedstawiono wykaz metod statystycznych, które wykorzystane zostały w badaniu:

- Zastosowanie drzew klasyfikacyjnych do zdiagnozowania czynników wpływających na ocenę jakości kształcenia w szkołach zawodowych województwa podkarpackiego. Poprzez wykorzystanie takich algorytmów jak QUEST, CHAID czy C&RT możliwe było wyznaczenie predyktorów wpływających na ocenę jakości kształcenia. Co więcej, możliwe było ustalenie hierarchii tych predyktorów, od najważniejszego do najmniej istotnego.
- Drzewa klasyfikacyjne wykorzystano również do odpowiedzi na inne pytania badawcze, jak np.
 - ⇒ Jaki wpływ na wybór wsparcia miało wykształcenie, kompetencje, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe?
 - ⇒ W jakim stopniu uczestnik miał wpływ na wybór wsparcia? Jakie inne czynniki miały wpływ na ścieżkę wsparcia uczestników projektów?
 - ⇒ Jak ocenione zostało wsparcie? Od jakich czynników związanych z samym wsparciem, jego doborem zależy jego ocena?
- Alternatywnie do drzew klasyfikacyjnych zastosowano modele regresji, w zależności od charakteru zaobserwowanych relacji pomiędzy czynnikami. W odróżnieniu od drzew klasyfikacyjnych modele regresji pozwoliły na precyzyjne oszacowanie czynników wpływających na daną ocenę. Wymagają jednak spełnienia większej liczby założeń teoretycznych, stąd ich wykorzystanie było zależne od zastanej sytuacji w danych.

W modelu zmienną zależną była ocena otrzymanego wsparcia. W ten sposób zdiagnozowane zostały czynniki wpływające na jego ocenę. W procesie modelowania oceny wsparcia rozważane były następujące zmienne:

Narzędzia badawcze:	Baza SL2014:
<ul style="list-style-type: none"> • Informacje podstawowe (metryka) • Wpływ obecnej sytuacji • Zadowolenie z posiadanego wykształcenia • Rodzaj, forma oraz czas trwania wsparcia, • Zadowolenie z przebiegu oraz rezultatów wsparcia, • Zgodność wsparcia z wyuczonym zawodem, • Stopień wpływu na decyzje dotyczące formy wsparcia, tematyki wsparcia, godziny zajęć, częstotliwości zajęć, wyboru podmiotu/przedsiębiorstwa • Czy kwestie wyboru ścieżki wsparcia rodziły jakieś problemy? 	<ul style="list-style-type: none"> • Płeć • Wiek w chwili przystąpienia do projektu • Wykształcenie • Powiat • Obszar wg stopnia urbanizacji (DEGURBA) • Długość udziału w projekcie • Status osoby na rynku pracy w chwili przystąpienia do projektu • Sytuacja osoby w momencie zakończenia udziału w projekcie • Inne rezultaty dotyczące osób młodych (dotyczy IZM) • Zakończenie udziału osoby w projekcie zgodnie z zaplanowaną dla niej ścieżką uczestnictwa • Rodzaj przyznanego wsparcia • Osoba przebywająca w gospodarstwie domowym bez osób pracujących, w tym: w gospodarstwie domowym z dziećmi pozostającymi na utrzymaniu • Osoba żyjąca w gospodarstwie składającym się z jednej osoby dorosłej i dzieci pozostających na utrzymaniu

2. Sytuacja absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy w odniesieniu do innych uczestników projektów w ramach wdrażanych działań PO WER

2.1. Charakterystyka osób z kategorii NEET

Moment wejścia na rynek pracy jest dla każdej młodej osoby dużym wyzwaniem. Mimo iż osoby młode z założenia są bardziej aktywne, zmotywowane i chętne do działania, a na polskim rynku odnotowuje się rekordowo niskie bezrobocie i wzrost wskaźników gospodarczych, na początku drogi zawodowej czeka ich dużo wyzwań. Problem z podjęciem pracy wiąże się przede wszystkim z brakiem doświadczenia, które cenione jest przez wszystkich pracodawców. Utrudnienie stanowi także oddalenie miejsca zamieszkania od zakładów pracy, brak wolnych miejsc pracy związanych z umiejętnościami i zainteresowaniami oraz zbyt wysokie wymagania finansowe absolwentów.

Coraz częstszym zjawiskiem wśród osób młodych jest postawa bierności, której podłożem jest niechęć do kontynuowania nauki, rozwijania umiejętności i zdobywania kwalifikacji. Bierna zawodowo młodzież z uwagi na w/w powody zaliczana jest **do kategorii NEET** (ang. *Not in Education, Employment, or Training*). Pojęcie to powstało w 1999 roku i odnosi się do młodych osób biernych, tj. osób, które nie pracują, nie uczą się i nie podnoszą swoich kwalifikacji (kursy, staże, praktyki). Do grupy NEET zaliczają się zarówno bezrobotni, jak i osoby przedwcześnie kończące edukację, nieszukające pracy i pozostające z wyboru lub konieczności na utrzymaniu innych osób. Różnie określana jest grupa wiekowa, która przynależy do NEET. W krajach UE przyjmuje się, iż jest to grupa w wieku od 15 do 24 lat, jednak na potrzeby badania, zgodnie z zapisami SZOOP PO WER³, do kategorii NEET włączone zostały osoby do 29 roku życia.

Osoby z grupy NEET to bardzo zróżnicowana kategoria, której największą grupę stanowią osoby bezrobotne. Osoby z niskim wykształceniem są znacznie bardziej zagrożone wejściem do grupy NEET niż osoby z wykształceniem wyższym. Wysokim ryzykiem objęta jest młodzież ze środowisk imigracyjnych – są oni nawet o 70 proc. bardziej narażeni zakwalifikowaniem

³ Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, Warszawa 2015

się do NEET niż obywatele danego kraju. Osoby niepełnosprawne lub z problemami zdrowotnymi również zaliczają się do grupy wysokiego ryzyka.

Odsetek osób w kategorii NEET zwiększa się wraz z wiekiem. W 2015 roku w Europie w grupie wiekowej od 15 do 19 lat stopa osób z grupy NEET wyniosła tylko 6,3%. Dla grupy wiekowej od 20 do 24 lat wskaźnik wzrósł prawie trzykrotnie (do 17,3%). Natomiast wśród osób w wieku od 25 do 29 lat w grupie NEET był prawie co piąty Europejczyk – wskaźnik wynosił 19,7%⁴.

Mimo dużych różnic między osobami z kategorii NEET, występują pewne ogólne **tendencje**⁵:

- Jedna na pięć osób z grupy NEET nie ma kwalifikacji;
- Prawdopodobieństwo, że osoby NEET zostaną rodzicami przed ukończeniem 18. roku życia jest 22 razy większe niż w przypadku innych osób;
- Narkotyki zażywa 60% więcej osób z grupy NEET niż z analogicznego przedziału wiekowego osób spoza niej;
- Osoby z kategorii NEET 20 razy częściej popełniają przestępstwa;
- 50% więcej osób z grupy NEET ma problemy zdrowotne.

Na prawdopodobieństwo dołączenia do kategorii osób NEET wpływa kilka **przyczyn**⁶:

- 1) Niskie wykształcenie (w szczególności podstawowe i gimnazjalne) lub wykształcenie w zawodzie, który stanowi na rynku zawód nadwyżkowy;
- 2) Zły stan zdrowia i niepełnosprawność (fizyczna i psychiczna), które uniemożliwiają podjęcie wielu stanowisk, w tym szczególnie pracy fizycznej;
- 3) Bycie imigrantem - osoby spoza kraju mają problemy z porozumiewaniem się w języku polskim, ich dyplomy nie podlegają nostryfikacji, osoby te nie posiadają wymaganych na polskim rynku pracy kwalifikacji;
- 4) Problemy z alkoholem i narkotykami;
- 5) Wczesne rodzicielstwo;

⁴ Dane pozyskane ze strony www.forsal.pl

⁵ NEET's Young people not employment, education or training

⁶ Osoby młode w trudnej sytuacji na pomorskim rynku pracy – potrzeby, możliwości i instytucje wsparcia, red. A. Skowrońska

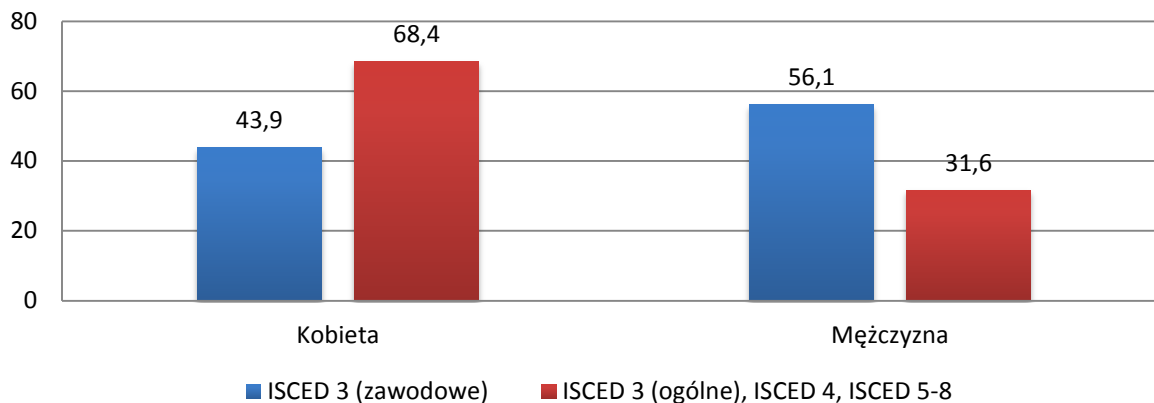
- 6) Zachowania agresywne i wcześniejsze łamanie prawa, pobyt w zakładzie poprawczym lub więzieniu;
- 7) Trudna sytuacja rodzinna, np. samotne rodzicielstwo, rodzina z problemem alkoholowym, dorastanie w trudnych warunkach;
- 8) Niskie wykształcenie rodziców;
- 9) Niechęć do podejmowania wyzwań i wypełniania obowiązków oraz życiowa bierność, co niejednokrotnie wiąże się z dziedziczeniem bezradności – młode osoby „uczą się” od rodziców, którzy pozostają bezrobotni i utrzymują się z zasiłków. Takie osoby szybciej rezygnują z edukacji, nie chcą podejmować działań w celu podnoszenia kwalifikacji;
- 10) Niska samoocena i niskie poczucie wartości, które wpływają na niższą motywację i skuteczność działania. Dodatkowo brak pewności siebie wiąże się ze słabością w chwilach trudnych i stresujących, przez co takie osoby częściej rezygnują z edukacji czy pracy, sądząc, że „nie nadają się do tego”;
- 11) Charakterystyczny dla niektórych społeczeństw pogląd, który promuje długie przebywanie w domu rodzinnym po ukończeniu edukacji, co wpływa na obniżenie poziomu samodzielności;
- 12) Zamieszkanie w regionie, gdzie występuje duże bezrobocie, brakuje miejsc pracy, a podjęcie zatrudnienia wiąże się z codziennym dojeżdżaniem.

W badaniu kwestionariuszowym techniką CAWI wzięło udział 1420 osób z kategorii NEET (800 absolwentów szkół zawodowych oraz 620 absolwentów liceów ogólnokształcących, szkół policealnych oraz wyższych⁷). Z uwagi na młody wiek respondentów, w obu kategoriach dominowali kawalerowie oraz panny, którzy stanowili ponad połowę badanych. Osoby będące w związku małżeńskim stanowiły trzecią część zbiorowości, zaś osoby rozwiedzione stanowiły znikomy odsetek badanych. Wśród istotnych różnic pomiędzy dwiema opisywanymi grupami należy wskazać strukturę według płci. Wśród absolwentów szkół zawodowych (ISCED 3) grupę dominującą stanowili mężczyźni (56,1%), zaś wśród z osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym i wyższym dominantę stanowią kobiety

⁷ Na potrzeby raportu, za absolwentów uznano wszystkie osoby, które ukończyły dany poziom kształcenia, bez stosowania ograniczenia czasowego)

(68,4%). Różnica wynika z faktu, że wśród absolwentów szkół wyższych w 2016 roku dominowały kobiety w relacji 64% - 36%⁸.

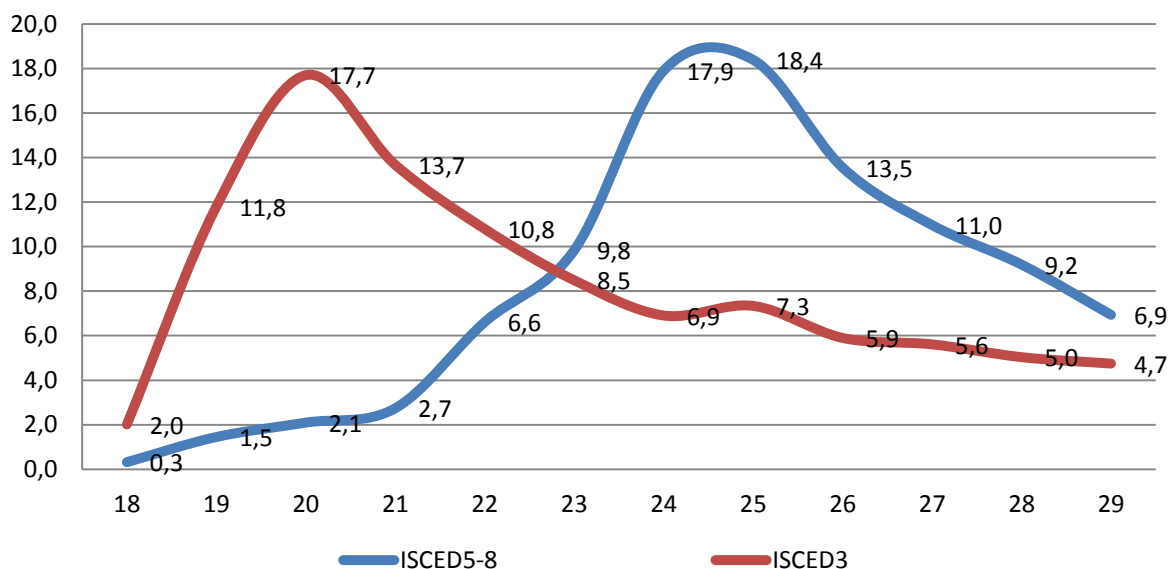
Rysunek 1 Porównanie struktury płci [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

Również struktura wieku grupy uczestniczącej w badaniu dość znacznie się różni. W badanym przedziale wiekowym (18-29 lat) wśród absolwentów szkół zawodowych i techników dominowały osoby młodsze (dominanta = 20 lat), podczas gdy wśród grupy odniesienia dominantę stanowili 25-latkowie. Różnica wynika z większej liczby lat potrzebnych do ukończenia szkoły wyższej.

Rysunek 2 Porównanie struktury wieku

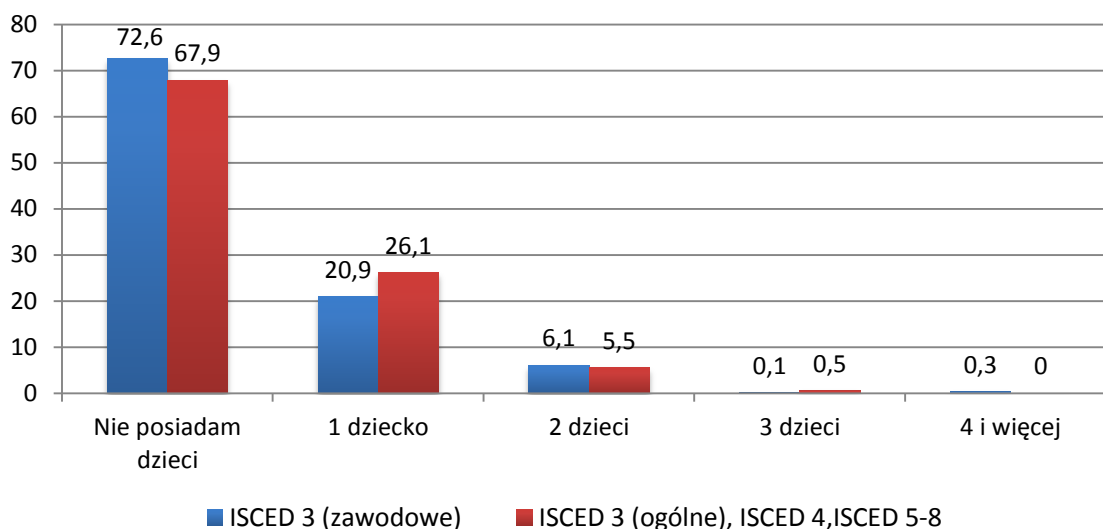


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

⁸ „Szkoły wyższe i ich finanse 2016”, opracowanie zbiorowe, GUS, Warszawa 2017

Większość badanych obu grup nie posiadała dzieci, co przekłada się na większą mobilność i dyspozycyjność. Jedno dziecko posiadał co piąty absolwent szkoły zawodowej i co czwarty absolwent z grupy odniesienia. Niewielki odsetek badanych posiadał więcej niż jedno dziecko.

Rysunek 3 Porównanie liczby posiadanych dzieci [%]

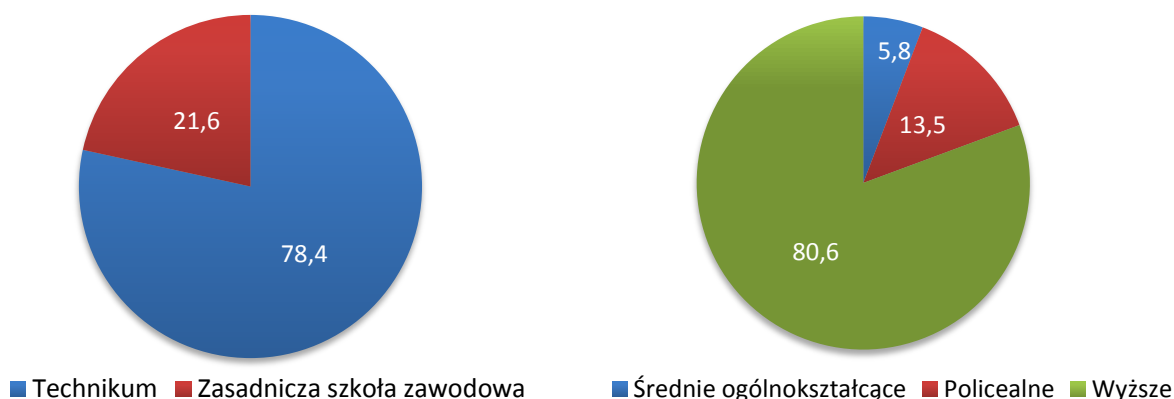


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

Dość podobnie rozkładały się także odpowiedzi dotyczące miejsca zamieszkania. Około połowa badanych absolwentów mieszka w małych miastach – 10-49 tys. mieszkańców. W miastach średniej wielkości (50-99 tys.) mieszkał co czwarty badany. Duże miasta (pow. 100 tys. mieszkańców) zamieszkiwał większy odsetek osób z wykształceniem ogólnokształcącym, policealnym i wyższym. W bardzo małych miastach i na wsi mieszkało 14,4% absolwentów szkół zawodowych i 12,9% osób z grupy odniesienia.

Przeprowadzone badania potwierdzają ogólnopolskie statystyki – technika są przez młode osoby wybierane częściej niż zasadnicze szkoły zawodowe (zasadniczą szkołę zawodową ukończył co piąty badany z wykształceniem zawodowym). Wśród grupy odniesienia zdecydowaną większość stanowiły osoby z wyższym wykształceniem.

Rysunek 4 Porównanie ukończonej szkoły [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

2.2. Stopa bezrobocia wśród absolwentów szkół zawodowych i zapotrzebowanie na umiejętności i kompetencje

Bardzo trudno stwierdzić, jak duża liczba osób należy do kategorii NEET. Statystyki odnoszą się jedynie do osób bezrobotnych oraz osób kontynuujących edukację, brak natomiast danych o osobach uczestniczących w kursach i szkoleniach. Dane BAEL wskazują, że w 2016 roku na terenie województwa podkarpackiego mieszkało **16 279 osób bezrobotnych w wieku od 18 do 24 lat**. Bezrobotni w wieku 25-34 (brak danych dla przedziału 25-29 lat) stanowili dwukrotnie większą liczbę bezrobotnych (32 938), co wynika z faktu ukończenia edukacji na poziomie wyższym. Od 2012 roku bezrobocie w obu grupach wiekowych spadało.

Wśród bezrobotnych przeważały osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz policealnym i średnim zawodowym. Łącznie stanowili oni w 2016 roku 58 684 osób. Osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym było 11 196, zaś z wykształceniem wyższym 16 099. Na przestrzeni lat zauważyć można największy spadek bezrobocia wśród osób z wykształceniem zawodowym (zasadnicze szkoły zawodowe, szkoły policealne oraz technika).

Co ciekawe, większe bezrobocie występowało wśród osób ze stażem pracy 1-5 lat (24 768 osób w 2016 roku), niż wśród osób pracujących krócej niż 1 rok (21 276 osób). Osoby posiadające staż pracy 5-10 lat tworzyły najmniejszą grupę bezrobotnych, co wynika z dwojakiego rodzaju czynników: 1) są to osoby zmotywowane do pracy oraz doceniane przez pracodawców, 2) mogą to być osoby przebywające i pracujące za granicą. Okres

ukończenia przez nich edukacji przypadł na lata 2007-2012, a zatem na okres największego boomu migracyjnego.

Tabela 1 Bezrobotni zarejestrowani według wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy

	2010		2012		2014		2016	
	Polska	Woj. podkarpackie	Polska	Woj. podkarpackie	Polska	Woj. podkarpackie	Polska	Woj. podkarpackie
Bezrobotni od 18 do 24 lat	428 296	34 837	424 227	34 978	301 952	25 749	179 203	16 279
Bezrobotni od 25 do 34 lat	570 883	43 916	627 469	47 686	509 411	40 192	370 141	32 938
Bezrobotni z wykształcenie m zasadniczym zawodowym	556 193	43 892	603 912	46 968	504 267	39 056	355 501	31 356
Bezrobotni z wykształcenie m średnim ogólnokształcącym	213 148	14 737	226 270	15 818	191 855	13 975	140 870	11 196
Bezrobotni z wykształcenie m policealnym i średnim zawodowym	429 867	35 979	472 460	39 97	401 041	33 888	289 313	27 328
Bezrobotni z wykształcenie m wyższym	204 679	16 608	250 989	20 155	225 441	18 359	177 559	16 099
Bezrobotni ze stażem pracy do 1 roku	295 410	20 908	328 994	23 912	306 107	22 488	249 708	21 276
Bezrobotni ze stażem pracy 1-5 lat	435 471	31 173	488 961	34 646	397 555	28 917	302 596	24 768
Bezrobotni ze stażem pracy 5-10 lat	259 244	17 757	300 420	20 166	262 815	17 913	199 914	15 536

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BAEL

Dane z 2013 roku wykazały, że na terenie województwa podkarpackiego jedynie połowa osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym pracowała. Stopa bezrobocia wśród tej grupy osób wyniosła 28%, zaś odsetek osób nieaktywnych zawodowo wyniósł 31%. Nieco lepsze wskaźniki odnotowano w przypadku osób z wykształceniem średnim (absolwenci szkół ogólnokształcących i techników) – wskaźnik zatrudnienia wyniósł wśród nich 60%. Co czwarta osoba była bezrobotna, zaś odsetek osób nieaktywnych wyniósł 22%. Zdecydowanie najwyższy wskaźnik zatrudnienia występował wśród osób z wykształceniem wyższym. Na

terenie województwa podkarpackiego występuje wyższa niż na terenie całej Polski stopa bezrobocia i odsetek osób nieaktywnych zawodowo⁹.

Tabela 2 Wskaźnik zatrudnienia (WZ), stopa bezrobocia (SB) i odsetek nieaktywnych zawodowo (NIEAKT) wśród absolwentów ze względu na poziom wykształcenia w woj. podkarpackim i w Polsce w 2013 roku [w %]

Wykształcenie	Woj. podkarpackie			Polska		
	WZ	SB	NIEAKT	WZ	SB	NIEAKT
Gimnazjalne i niższe	32	38	52	37	34	44
Zasadnicze zawodowe	50	28	31	60	19	25
Średnie	60	25	22	70	14	18
Wyższe	80	10	12	85	7	8

Źródło: Rynek pracy w województwie podkarpackim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2013

Według Barometru zawodów 2017 na terenie województwa podkarpackiego, podobnie jak na terenie całego kraju, zauważalne jest niedopasowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb rynku pracy. Eksperti określający zapotrzebowanie stwierdzili, że może nastąpić sytuacja, gdy to pracodawcy będą musieli uczyć swoich pracowników zawodu, wyręczając tym samym szkoły zawodowe. Problem z nauką zawodu wynika nie tylko z niedopasowania kierunków nauczania oraz przykładania zbyt dużej wagi do wiedzy teoretycznej, ale także ze złych wyborów edukacyjnych młodzieży, które powodują niechęć do uczenia się i wykonywania danego zawodu¹⁰.

Fundacja Warsaw Enterprise Institute podkreśla, że efektywne, wydajne i dopasowane do potrzeb rynku szkolnictwo zawodowe jest niezbędnym elementem rozwoju nowoczesnej gospodarki. W tej chwili widoczna jest rozbieżność między oczekiwaniami pracodawców a umiejętnościami i kwalifikacjami potencjalnej kadry pracowniczej, co wymusza konieczność reformy systemu edukacji oraz ściślejszej współpracy między szkołami zawodowymi i uczelniami a prywatnymi przedsiębiorstwami, a także popularyzacja kształcenia w szkołach zawodowych¹¹.

⁹ Rynek pracy w województwie podkarpackim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2013, red. K.Kasperek, M Magierowski, D. Turek, Rzeszów 2014

¹⁰ Barometr zawodów 2017

¹¹ Efektywne szkolnictwo zawodowe jako kluczowy element nowoczesnej gospodarki, Fundacja Warsaw Enterprise Institute, Warszawa 2016

Według prognozy na rok 2017¹², pracodawcy poszukują trzech grup pracowników: specjalistów i personelu średniego szczebla, robotników wykwalifikowanych, którzy posiadają wykształcenie techniczne i praktykę oraz sprzedawców i pracowników sektora usług. Wśród zawodów deficytowych znalazły się:

Tabela 3 Zawody deficytowe w województwie podkarpackim

Zawody deficytowe w województwie podkarpackim	
Blacharze i lakiernicy samochodowi	Cieśle i stolarze budowlani
Elektromechanicy i elektrycy	Fryzjerzy
Graficy komputerowi	Inżynierowie mechanicy
Kierowcy autobusów	Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	Kucharze
Lekarze	Mechanicy pojazdów samochodowych
Murarze i tynkarze	Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
Operatorzy obrabiarek skrawających	Piekarze
Pielęgniarki i położne	Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta
Ankieterzy i teleankieterzy	Przedstawiciele handlowi
Robotnicy obróbki drewna i stolarze	Samodzielni księgowi
Spawacze	Spedytorzy i logistycy
Szefowie kuchni	Technicy elektrycy

Źródło: opracowanie własne na podstawie Barometru zawodów 2017

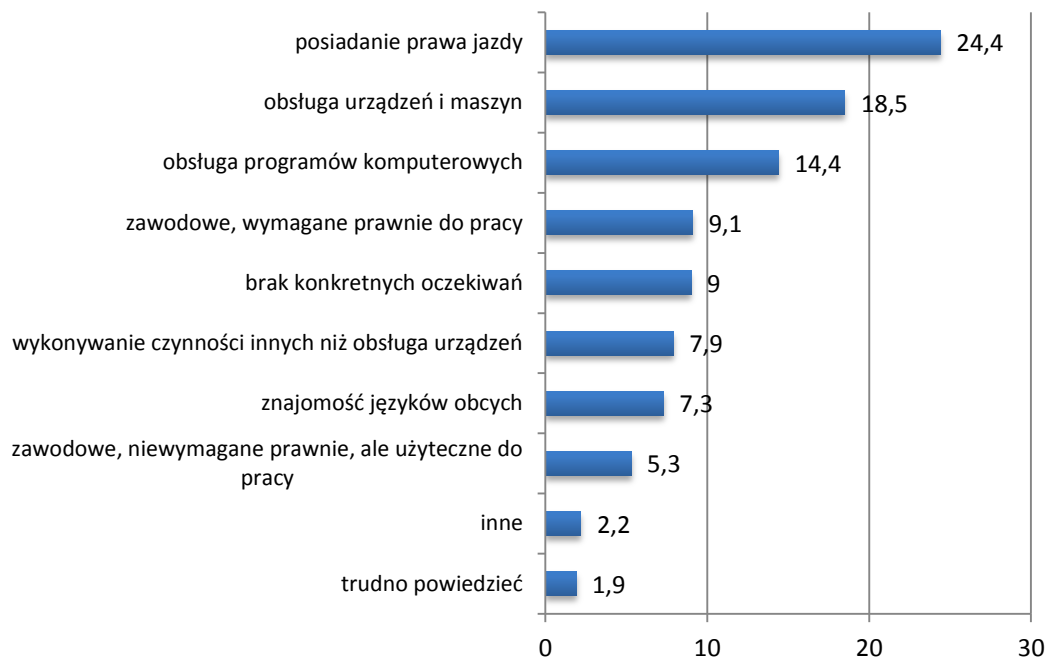
Według badań przeprowadzonych dla WUP Rzeszów¹³, co czwarty pracodawca planujący zatrudnić nową osobę wymagać będzie od potencjalnych pracowników posiadania prawa jazdy, zaś prawie co piąty umiejętności obsługi urządzeń i maszyn. Jedynie co dziesiąty pracodawca wymagać będzie kwalifikacji zawodowych potwierdzonych prawnie, tj. ukończonych szkół, uczelni czy kursów. Dla 14,4% właścicieli firm ważna jest obsługa komputera, zaś kolejne 7,9% zwróciło uwagę na wykonywanie czynności innych niż obsługa urządzeń. Najczęściej oczekiwanymi kompetencjami są kompetencje samoorganizacyjne

¹² W chwili pisania dokumentu nie była jeszcze gotowa prognoza na rok 2018

¹³ Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na Podkarpaciu, Rzeszów 2016

(samoorganizacja pracy, inicjatywa, terminowość). Oprócz tego pracodawcy zwracają uwagę na kompetencje osobiste oraz interpersonalne.

Rysunek 5 Kwalifikacje wymagane od kandydatów przez pracodawców [%]

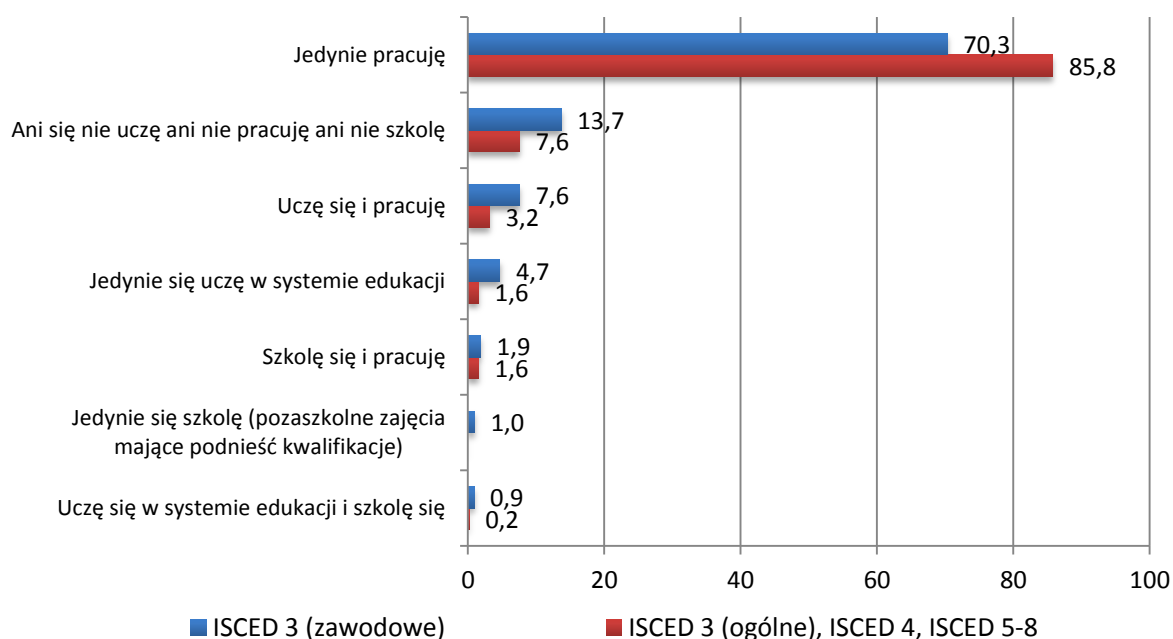


Źródło: Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na Podkarpaciu

2.3. Absolwenci zasadniczych szkół zawodowych i techników na rynku pracy

Znaczna część absolwentów, którym udzielono wsparcia, znalazła pracę, dzięki czemu ich **sytuacja znacznie się poprawiła**. Po zakończeniu udziału w projekcie osoby z wykształceniem ogólnokształcącym, policealnym i wyższym częściej od absolwentów szkół zawodowych i techników nie łączą pracy z nauką lub szkoleniem – 85,8% z nich zajmuje się jedynie pracą, przy 70,3% dla ISCED 3. Ci ostatni chętniej łączą pracę z nauką, jednak prawie dwukrotnie częściej pozostają w kategorii NEET, tzn. nie pracują, nie uczą się, ani nie szkolą (13,7% do 7,6%).

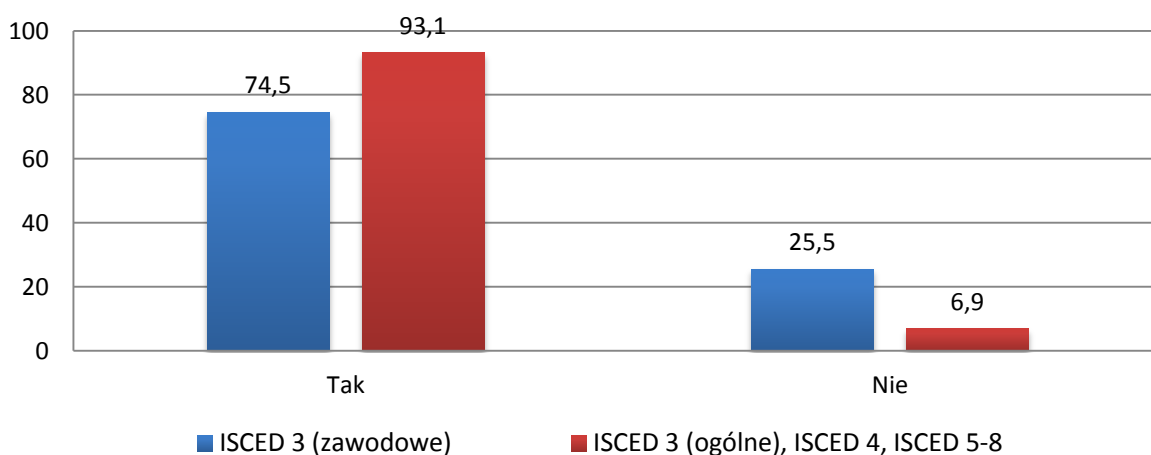
Rysunek 6 Porównanie struktury obecnej sytuacji zawodowej [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

Nieco ponad połowa wszystkich osób niepracujących szuka pracy. Spośród badanej grupy absolwenci szkół zawodowych są mniej skłonni do rejestracji w urzędzie pracy niż osoby z grupy odniesienia, chętniej skłaniają się ku poszukiwaniu pracy na własną rękę, w tym pracy za granicą. Świadczyć o tym mogą statystyki, zgodnie z którymi 25,5% osób z wykształceniem zawodowym nie rejestruje się w urzędzie pracy, w przypadku osób z grupy odniesienia jest to jedynie 6,9%.

Rysunek 7 Porównanie struktury zarejestrowania w urzędzie pracy [%]



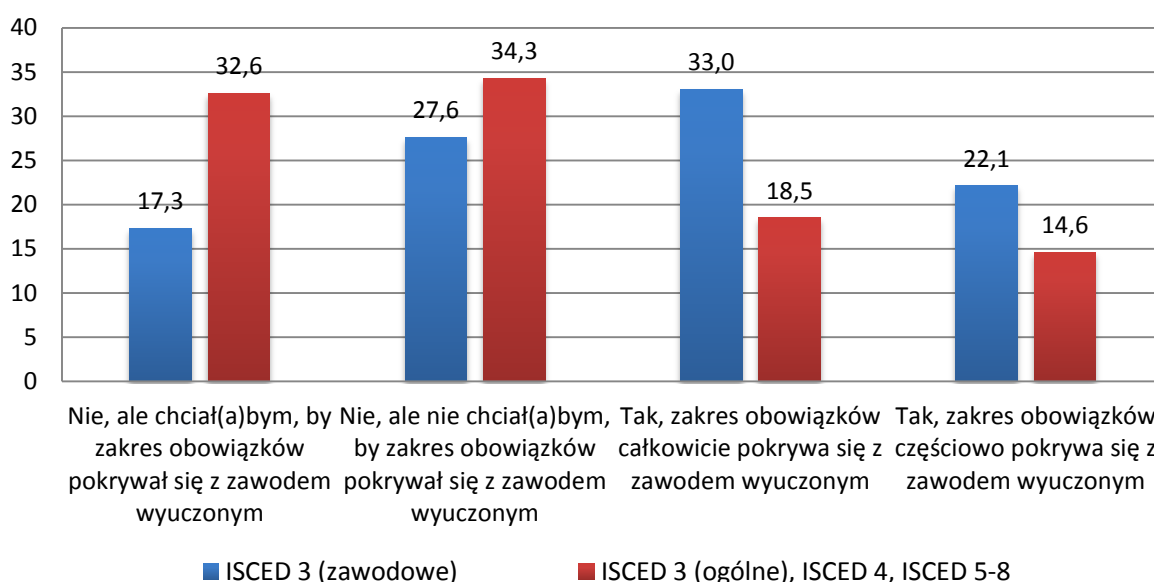
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=227

Prawie 80% wszystkich badanych, którzy znaleźli pracę po zakończeniu udziału w badaniu, pracuje na pełen etat. Własną działalność gospodarczą prowadzi 16,6% absolwentów szkół

zawodowych i 18,7% osób z grupy odniesienia. Osoby zatrudnione na części etatu i zatrudnione dorywczo stanowią nie więcej niż 5% wszystkich pracujących osób.

Zdecydowanie większy odsetek osób z wykształceniem zawodowym (55,1%) niż osób z wykształceniem ogólnokształcącym, policealnym i wyższym (33,1%) pracuje na stanowisku, którego obowiązki pokrywają się z posiadanym wykształceniem. 27,6% absolwentów szkół zawodowych i 34,3% osób z grupy odniesienia nie pracuje w zawodzie wyuczonym, jest to jednak wynik samodzielnej decyzji, a nie trudności w znalezieniu pracy. Mimo ukończenia wsparcia, 17,3% absolwentów szkół zawodowych i aż co trzeci absolwent pozostałych badanych szkół (32,6%) podjęło pracę, której zakres, mimo wyrażanej chęci, nie pokrywa się z wyuczonym zawodem.

Rysunek 8 Zgodność profilu pracy z wyuczonym zawodem [%]

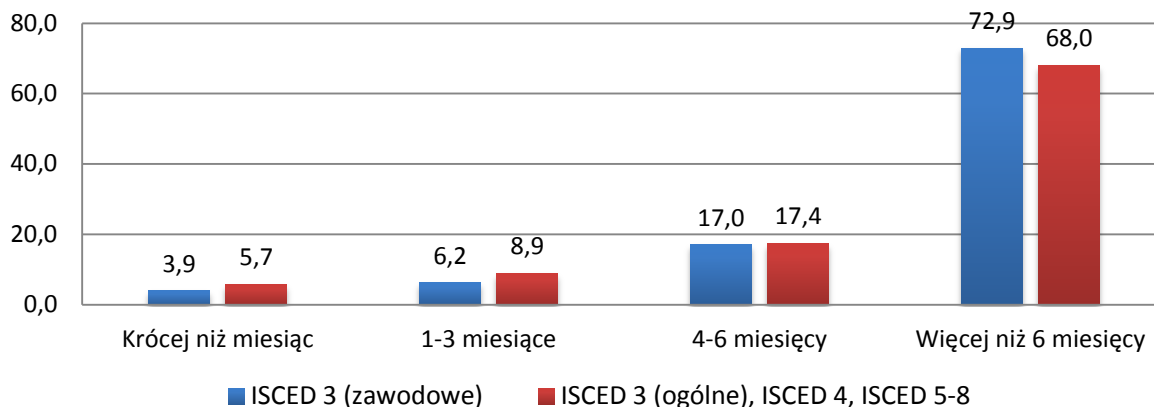


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami szkół zawodowych n=671

Największy odsetek uczestników (72,9% absolwentów szkół zawodowych i 68,0% osób z grupy odniesienia) pracuje dłużej niż 6 miesięcy, co w zdecydowanej większości wynika z podjęcia zatrudnienia (lub założenia własnej działalności) po ukończeniu wsparcia. Niespełna 20% wszystkich respondentów (17,0% osób z wykształceniem zawodowym ISCED 3 i 17,4% osób z wykształceniem ogólnym ISCED 3, ISCED 4 oraz ISCED 5-8) w aktualnym miejscu zatrudnienia pracuje od 4 do 6 miesięcy. Są to prace, które udało się podjąć dzięki zdobytym w trakcie trwania projektu doświadczeniu i kwalifikacjom. Od 1 do 3

miesiący w aktualnym miejscu pracuje 6,2% absolwentów szkół zawodowych i 8,9% osób z grupy odniesienia.

Rysunek 9 Długość zatrudnienia w aktualnym miejscu pracy [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami szkół zawodowych n=671

Zdaniem absolwentów szkół zawodowych, osób odpowiedzialnych za realizację projektów, przedstawicieli Starostw Powiatowych, przedsiębiorców z branży lotniczej oraz większości przedstawicieli szkół zawodowych i Centrów Kształcenia Praktycznego, **sytuacja absolwentów szkół zawodowych na podkarpackim rynku pracy jest dobra, znacznie lepsza niż sytuacja osób z wykształceniem ogólnokształcącym**. Osoby odpowiedzialne za realizację projektów wskazały, że liczba ofert w Urzędach Pracy adresowanych do osób z wykształceniem zawodowym wciąż się zwiększa, a przedstawiciele branży lotniczej dodali, że wciąż zwiększa się zapotrzebowanie na pracowników produkcji, także w przemyśle okołolotniczym. Dzięki zdobytym kwalifikacjom i odbytym praktykom absolwenci szkół zawodowych radzą sobie lepiej niż osoby, które skończyły szkoły ogólnokształcące, dodatkowo są bardziej potrzebni, gdyż na rynku pracy jest coraz mniej specjalistów gotowych do wykonywania konkretnego zawodu. Zdaniem absolwentów na poziomie ISCED 3, coraz częściej pracodawcy wolą zatrudniać osoby z wykształceniem zawodowym (szczególnie zaś technicznym) niż wyższym, gdyż studenci mają zbyt mało zajęć praktycznych. Wyjątkiem są studenci zaoczeni, którzy często pracują już w zawodzie, oprócz wykształcenia mają więc też doświadczenie.

[Zatrudnianie absolwentów szkół zawodowych] (...) wynika przede wszystkim z tego, że jesteśmy firmą produkcyjną i potrzebujemy ludzi, którzy chociaż umieją czytać rysunek techniczny i posługiwać się podstawowymi narzędziami pomiarowymi. Po liceum ogólnokształcącym żadna osoba tego nie potrafi robić. [...] Po technikum każdy umie posługiwać się suwmiarką, jakąś grubościówką i tak dalej i przede wszystkim proste

rysunki umie czytać, no i generalnie zna podstawowe technologie. Może nie zna całego procesu produkcyjnego, ale potrafi sobie wyobrazić jak wygląda cykl produkcyjny, więc jego adaptacja jest dużo łatwiejsza, niż po liceum ogólnokształcącym.

Przedstawiciel branży lotniczej

Opiekunowie stażów, absolwenci szkół zawodowych oraz przedstawiciele Starostw Powiatowych zauważyli także, że **umiejętności osób, które skończyły zasadniczą szkołę zawodową oraz osób, które ukończyły technikum są na podobnym poziomie, choć różnią się**, dzięki czemu nie konkurują ze sobą na rynku pracy. Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym posiadają „konkretny fach”, na który występuje coraz większe zapotrzebowanie, mają też większe niż absolwenci technikum doświadczenie zawodowe wynikające z większej liczby zajęć w ramach praktyk. Na korzyść absolwentów techników przemawia fakt większej wszechstronności, tj. posiadania większej wiedzy teoretycznej oraz umiejętności czytania rysunku technicznego. Większe zróżnicowanie poziomu kształcenia i możliwości znalezienia pracy, zdaniem absolwentów szkół zawodowych, występują na poziomie konkretnych szkół i kierunków – różnice wynikają raczej nie z typu ukończonej szkoły (zawodowej lub technikum), lecz z konkretnego kierunku kształcenia – bywa, że kierunki w ramach tej samej szkoły diametralnie różnią się pod względem jakości kształcenia. Ponadto ważny jest sam wybór kształcenia i posiadanie kompetencji miękkich. Jeśli dana osoba wybiera kierunek, który ją interesuje, w którym zbiera doświadczenie w ramach zajęć pozaszkolnych, będzie jej znacznie łatwiej przejść cały etap kształcenia i znaleźć satysfakcjonującą pracę. Kultura osobista, motywacja do pracy oraz osobowość i sposób bycia, zdaniem absolwentów szkół zawodowych, przedstawicieli branży lotniczej i opiekunów staży jest dodatkowym atutem i może zdecydować o zatrudnieniu konkretnej osoby.

Przedstawiciele Starostw Powiatowych dodali, że **różnice w łatwości znalezienia pracy zależą także od zapotrzebowania na konkretne zawody**. Mimo prób dostosowania profili kształcenia do wymogów lokalnego rynku pracy (np. turystyka) zapotrzebowanie na niektóre z nauczanych zawodów jest niewielkie, przez co absolwenci muszą wykonywać pracę w innym zawodzie. Inne kierunki, na które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy (technik lotnictwa) nie przyjęły się wśród młodzieży, przez co kierunek nie został uruchomiony. Problemem jest także czas – kierunki otwierane są w momencie, gdy występuje deficyt pracowników w danym zawodzie, zanim jednak młodzież skończy naukę (po zmianie

edukacyjnej czas ten wydłuży się o rok), wolne stanowiska pracy mogą zostać zapełnione, przez co absolwenci będą zmuszeni do poszukiwania pracy w innym zawodzie.

Są jakieś zawody deficytowe, uruchamiają szkoły kształcenie na tych pracowników, ale kształcenie trwa 3 lub 4 lata, a za chwilę technikum 5 lat. Tak szybko zmienia się sytuacja na zapotrzebowanie, że w momencie ukończenia technikum te miejsca mogą być już zajęte. To się naprawdę zmienia.

Przedstawiciel Starostwa Powiatowego

Są także **umiejętności, których brakuje absolwentom szkół zawodowych**. Opiekunowie stażu wskazali, że osoby z tym wykształceniem posiadają zbyt małą umiejętność posługiwania się nowoczesnymi narzędziami, w tym komputerem i Internetem, m.in. do poszukiwania pracy. Przedstawiciele branży lotniczej także wskazali na słabą umiejętność obsługi komputera, dodatkowo podkreślili słabą znajomość języków obcych. Ich znajomość (szczególnie zaś języka angielskiego) wymagana jest przez coraz większą liczbę pracodawców, w tym szczególnie pracodawców z branży okołolotniczej. Ich brak stanowi dość dużą barierę w zatrudnieniu.

Pomimo ogólnie korzystnej sytuacji na rynku pracy, przedstawiciele szkół zawodowych wskazali, że powszechnym zjawiskiem na terenie województwa podkarpackiego jest emigracja zarobkowa. Mimo iż młodzież ma możliwość znalezienia zatrudnienia, nie zadowala jej wysokość wynagrodzenia (często kwota minimalna), co wpływa na decyzję o wyjeździe do większego miasta lub, co zdarza się częściej, za granicę (m.in. do Niemiec, Holandii, Norwegii). Część osób młodych zostaje na emigracji, część zaś, po uzbieraniu oszczędności, wraca na teren województwa podkarpackiego.

2.4. Podsumowanie i wnioski

Sytuacja absolwentów szkół zawodowych na podkarpackim rynku pracy jest dobra, znacznie lepsza niż sytuacja osób z wykształceniem ogólnokształcącym, co wynika z posiadanych przez nie kwalifikacji i praktycznych umiejętności związanych z wyuczonym zawodem.

Określenie grupy NEET dotyczy osób biernych, tj. osób, które nie pracują, nie uczą się i nie podnoszą swoich kwalifikacji poprzez jakiegokolwiek formy aktywizacji zawodowej (staże,

kursy, praktyki). W ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój do kategorii NEET zalicza się osoby w wieku 15-29 lat. Na lokalnym rynku pracy zdiagnozowane problemy grupy NEET to przede wszystkim brak wykształcenia wymaganego na rynku pracy i związany z tym brak doświadczenia zawodowego.

Wszystkie osoby biorące udział w badaniach są zdania, że sytuacja absolwentów szkół zawodowych (zasadniczych szkół zawodowych i techników) na rynku pracy jest dobra i cały czas poprawia się, co wynika z braku fachowców na rynku pracy. Jest ona zdecydowanie lepsza, niż sytuacja osób z wykształceniem ogólnym, zaś w niektórych przypadkach lepsza niż sytuacja osób, które ukończyły szkoły wyższe. Wpływ na sytuację na rynku pracy ma nie tyle ukończony typ szkoły, co kierunek kształcenia – różnią się one zainteresowaniem pracodawców zatrudnianiem absolwentów poszczególnych kierunków, ale także poziomem kształcenia. Bardzo ważną kwestią jest chęć nauki. Zarówno uczniowie, jak też nauczyciele i potencjalni pracodawcy podkreślali, że osoby, które wybierają kierunek kształcenia zgodnie z zainteresowaniami, znacznie lepiej radzą sobie zarówno w szkole, jak i na rynku pracy. Posiadają większą motywację do pracy i chętniej podejmują się praktyk i zajęć dodatkowych, co jest bardzo doceniane przez przedsiębiorców.

Badani stwierdzili, że zarówno absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, jak i techników, radzą sobie dobrze, choć każda z grup posiada nieco inne umiejętności – absolwenci zasadniczych szkół zawodowych posiadają „fach w rękę”, w trakcie nauki odbywają wiele godzin praktyk, dzięki czemu po zakończeniu edukacji od razu są gotowi do wykonywania zawodu. Na korzyść absolwentów techników wpływa większa wiedza teoretyczna i techniczna, lepsza znajomość języków obcych i obsługi komputera.

Osoby związane z procesem kształcenia, tj. przedstawiciele Starostw Powiatowych oraz przedstawiciele szkół zawodowych i Centrów Kształcenia Praktycznego wskazywały na trudność w dopasowaniu profili nauczania do sytuacji na rynku pracy. W momencie powstawania kierunku istnieje zapotrzebowanie, jednak przez okres nauki sytuacja na rynku pracy może się zmienić, zapotrzebowanie w danym zawodzie spadnie, wzrośnie zaś deficyt pracowników w innej branży. Problem związany z niewystarczająco szybką reakcją na brak pracowników o konkretnych kwalifikacjach zauważali także pracodawcy – przedstawiciele branży lotniczej.

Ekspert posiadający długoletnie doświadczenie w pracy z uczniami szkół zawodowych potwierdził, że dawno nie było tak dobrej sytuacji dla uczniów i absolwentów szkół zawodowych, należy jednak zwrócić uwagę, że w miarę bogacenia się polskich przedsiębiorców następuje automatyzacja procesów produkcji, co z kolei będzie się wiązać ze spadkiem zatrudnienia. Dlatego też należy dążyć do tego, żeby absolwenci nie skupiali się tylko na zdobyciu świadectwa potwierdzającego kwalifikacje, a na faktycznych, jak najbardziej wyspecjalizowanych umiejętnościach i podnoszeniu własnej konkurencyjności na rynku pracy.

3. Jakość kształcenia w szkołach zawodowych województwa podkarpackiego

3.1. Szkoły na terenie województwa podkarpackiego

Na terenie województwa podkarpackiego w 2016 roku działało **227 szkół zawodowych**, w których uczyło się łącznie 46 065 uczniów (w tym 10 297 osób w szkołach zasadniczych zawodowych, 875 w klasach artystycznych dających uprawnienia zawodowe oraz 34 893 w technikach. Na poziomie ogólnokształcącym w 2016 roku uczyło się 36 592 uczniów, w szkołach policealnych 12 408, zaś na uczelniach wyższych studiowało 52 569 osób. Dane pokazują, że na etapie edukacji ponadgimnazjalnej największa liczba młodzieży wybiera technika i licea ogólnokształcące, zaś zdecydowanie mniej osób wybiera zasadnicze szkoły zawodowe, co związane jest m.in. z brakiem możliwości uzyskania świadectwa maturalnego oraz „złą sławą” tych szkół – dość powszechnie uważa się (choć od kilku lat to myślenie się zmienia), że zasadnicze szkoły zawodowe przeznaczone są dla osób mniej inteligentnych.

Na przestrzeni lat obserwowany jest spadek liczebności uczniów i absolwentów wszystkich placówek edukacyjnych, co wynika z niżu demograficznego i zmniejszającej się liczby młodzieży ogółem.

Tabela 4 Szkoły ponadgimnazjalne i wyższe, liczba uczniów, studentów i absolwentów

	2010	2012	2014	2016
Zasadnicza szkoła zawodowa	125	121	115	111
Uczniowie	14 838	12 236	11 617	10 297
Absolwenci	5 376	4 634	2 837	3 768
Technikum	170	160	134	116
Uczniowie	41 011	37 937	35 975	35 768
Absolwenci	9 883	9 750	8 587	8 212
Liceum ogólnokształcące	124	127	121	120
Uczniowie	39 769	36 525	32 758	29 811
Absolwenci	13 513	13 296	12 327	10 514
Szkoła policealna	116	116	109	105
Uczniowie	12 452	15 432	12 255	12 408

Absolwenci	4 622	3 863	4 301	4 265
Szkoła wyższa i jednostki zamiejscowe	bd	29	31	27
Uczniowie	bd	67 535	59 321	52 569
Absolwenci	bd	20 174	19 300	18 018

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych BDL GUS (bd- brak danych)

W 2013 roku uczniowie wszystkich szkół ponadgimnazjalnych z terenu województwa podkarpackiego częściej niż uczniowie tego rodzaju szkół na terenie całej Polski przyznawali, że mając ponowny wybór, nie zmieniliby miejsca nauki. Sytuacja odwrotna występowała jedynie w kontekście osób studiujących. Co ciekawe, uczniowie techników oraz zasadniczych szkół zawodowych w województwie podkarpackim, w porównaniu do 2010 roku, lepiej ocenili swój wybór, co może świadczyć o tym, że byli oni zadowoleni z poziomu kształcenia i uzyskanych kwalifikacji¹⁴.

Tabela 5 Uczniowie i studenci deklarujący, że gdyby mogli wybrać jeszcze raz, ponownie wybraliby naukę w danej szkole/uczelni w podziale na typ szkoły w woj. podkarpackim i Polsce w 2010 i 2013

Szkoła	2013		2010	
	Woj. podkarpackie	Polska	Woj. podkarpackie	Polska
Zasadnicza szkoła zawodowa	78	71	11	-2
Technikum	64	59	2	-1
Liceum ogólnokształcące	68	62	-8	-10
Szkoła wyższa	69	77	-4	-2

Źródło: Rynek pracy w województwie podkarpackim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2013

Na temat wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych absolwentów szkół zawodowych wypowiedzieli się także pracodawcy z województwa podkarpackiego¹⁵. Poziom wiedzy absolwentów szkół wyższych i szkół ponadgimnazjalnych oceniany jest podobnie. 57,2% badanych stwierdziło, że poziom wiedzy teoretycznej osób z wykształceniem wyższym jest wysoki. 48,4% pracodawców stwierdziło, że poziom wiedzy jest wysoki także wśród

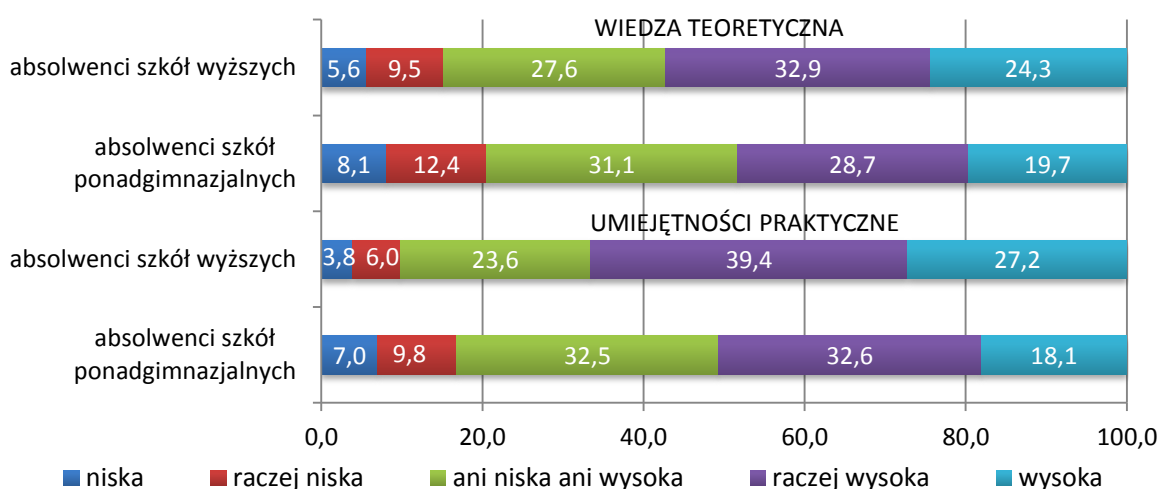
¹⁴ Rynek pracy w województwie podkarpackim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2013, red. K. Kasperek, M Magierowski, D. Turek, Rzeszów 2014

¹⁵ Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na Podkarpaciu, badanie realizowane na zlecenie WUP w Rzeszowie, 2016

absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. Co piąty badany był zdania, że absolwenci szkół ponadgimnazjalnych mieli niski poziom wiedzy teoretycznej.

Nieco lepiej ocenione zostały umiejętności praktyczne. Połowa badanych przedsiębiorców (50,7%) stwierdziła, że absolwenci szkół ponadgimnazjalnych posiadają wysoki poziom umiejętności praktycznych (taki sam poziom umiejętności praktycznych u absolwentów szkół wyższych stwierdziło 66,6% badanych).

Rysunek 10 Ocena poziomu i jakości wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej [%]



Źródło: Badanie Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na Podkarpaciu, WUP w Rzeszowie, 2016

3.2. Jakość kształcenia w szkołach zawodowych

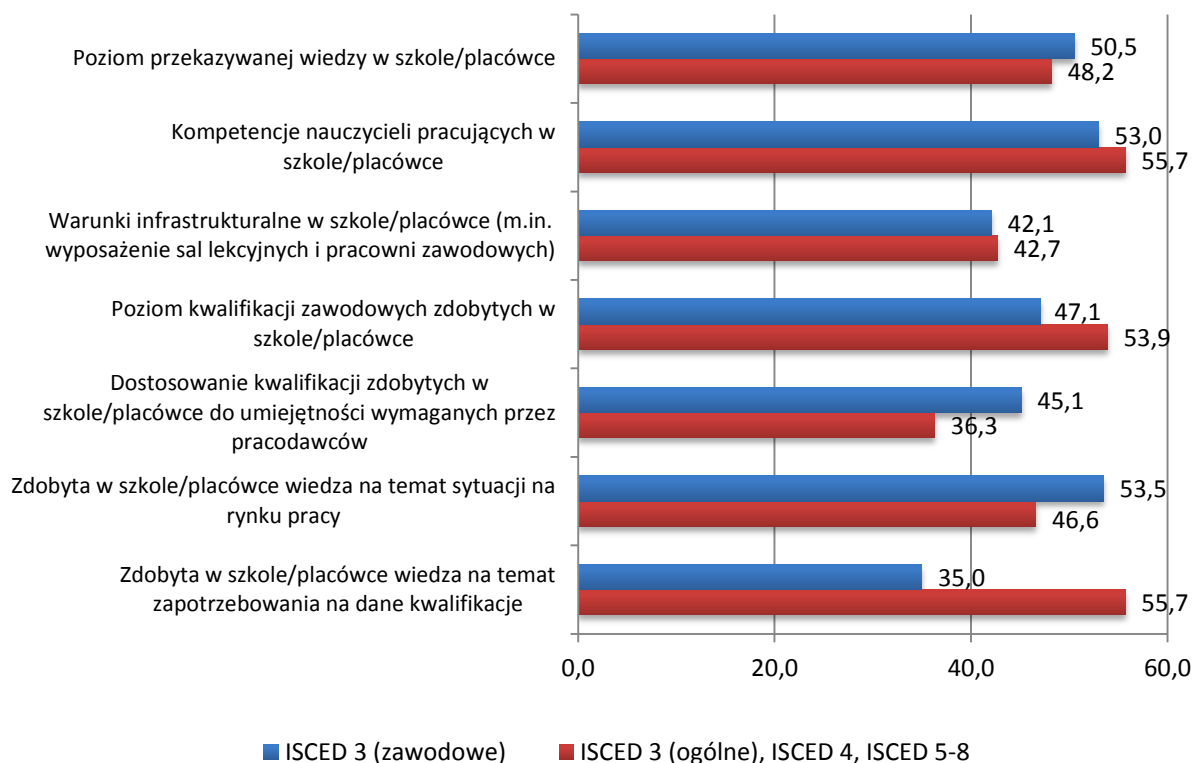
Dwie trzecie absolwentów szkół zawodowych było zadowolonych ze swojego wykształcenia. Podobnie badani ocenili swoje wykształcenie w kontekście własnych predyspozycji zawodowych. Siedmiu na dziesięciu badanych wskazało odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”.

Jakość kształcenia w szkołach zawodowych została oceniona przez ich absolwentów dość dobrze. Uczestnicy badania ilościowego z wykształceniem na poziomie ISCED 3 (zasadnicze zawodowe i techniczne) najwyżej ocenili zdobytą wiedzę na temat sytuacji na rynku pracy, kompetencje nauczycieli oraz poziom przekazywanej wiedzy. Najgorzej natomiast ocenili wiedzę na temat zapotrzebowania na kwalifikacje. Z kolei pozostali uczestnicy badania wyżej cenili sobie wiedzę i kompetencje nauczycieli pracujących w szkole/placówce. W grupie

odniesienia również wysoko oceniony został poziom zdobytych kwalifikacji zawodowych oraz warunki infrastrukturalne, natomiast najniżej oceniono dostosowanie kwalifikacji zdobytych w szkole/placówce, do której uczęszczał respondent, do umiejętności wymaganych przez pracodawców.

W przypadku poziomu przekazywanej wiedzy, kompetencji nauczycieli oraz warunków infrastrukturalnych szkoły/placówki, oceny w obydwu grupach można uznać za zbliżone. W przypadku pozostałych aspektów oceny są natomiast bardziej zróżnicowane. Osoby z wykształceniem zawodowym i technicznym lepiej oceniały zdobytą w szkole wiedzę na temat sytuacji na rynku pracy niż osoby z grupy odniesienia (różnica wynosi 8,8 p.p.), jednak dużo gorzej oceniały uzyskaną w szkole wiedzę na temat zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje – różnica w ocenach dotyczących tego aspektu pomiędzy obiema grupami wyniosła 20,7 p.p. Tak duża różnica może wskazywać na fakt, że szkoły zawodowe uczą zawodu zgodnego z wybranym kierunkiem i nie analizują sytuacji na rynku pracy (uczniowie i tak wybrali już ścieżkę zawodową), zaś osoby z wykształceniem średnim oraz wyższym częściej informowane są na temat aktualnego zapotrzebowania i możliwości aplikowania na różnego rodzaju stanowiska – wykształcenie ogólne, ale także wiele kierunków uczelni wyższych, pozwala na pracę w różnych zawodach.

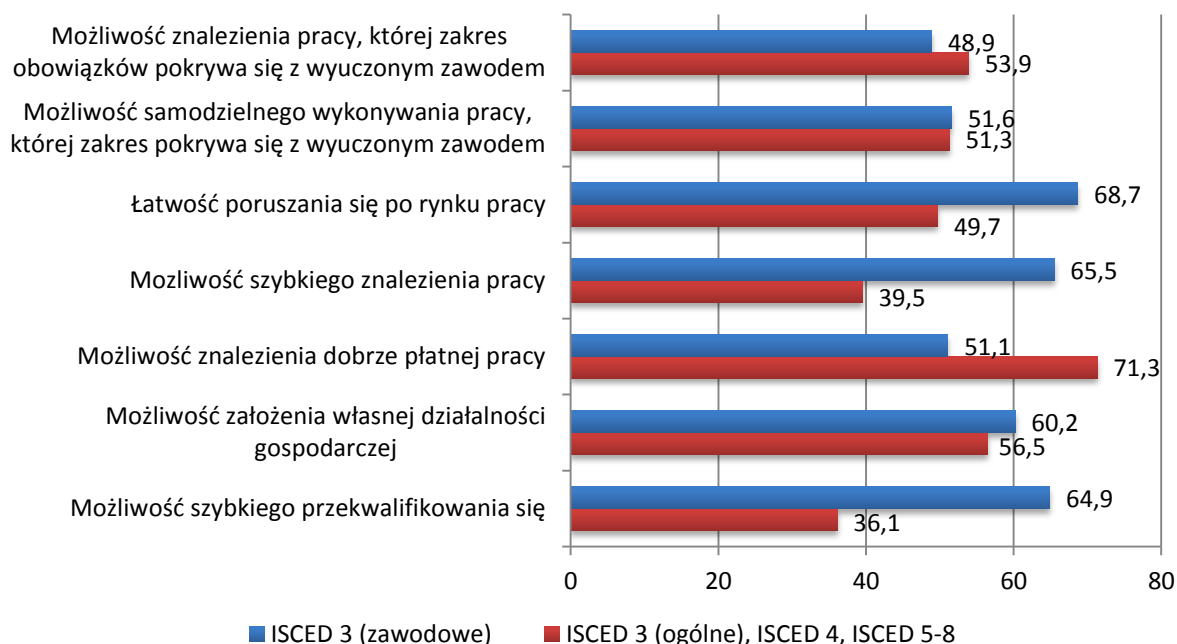
Rysunek 11 Udział odpowiedzi "Bardzo dobrze" i "Raczej dobrze" w ogólnej liczbie odpowiedzi na pytanie "Jak Pan/i ocenia:" [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

Absolwenci szkół zawodowych stwierdzili, że dzięki otrzymanym w trakcie nauki umiejętnościom i kwalifikacjom mają łatwość w poruszaniu się po rynku pracy. Z tym samym stwierdzeniem zgadza się aż o 19 p.p. mniej osób z grupy odniesienia. Duże różnice obserwowane są także w innych aspektach. Absolwenci szkół zawodowych raczej nie mają problemu ze znalezieniem pracy w zawodzie, problem stanowi jednak znalezienie dobrze płatnej pracy. W przeciwieństwie do nich, osoby z wykształceniem ogólnym i wyższym znacznie częściej zgłaszają trudność w znalezieniu pracy w zawodzie, jeśli jednak ją znajdują, jest ona dobrze płatna. Co ciekawe, osoby z wykształceniem ISCED 3, posiadający konkretny zawód, lepiej niż grupa odniesienia oceniają możliwość szybkiego przekwalifikowania się (różnica 28,8 punktów procentowych). Możliwość samodzielnego wykonywania pracy oraz możliwość założenia własnej działalności gospodarczej zostały ocenione podobnie.

Rysunek 12 Udział odpowiedzi "Bardzo dobrze" i "Raczej dobrze" w ogólnej liczbie odpowiedzi na pytanie „Jak uzyskane w trakcie nauki w zasadniczej szkole zawodowej/technikum kwalifikacje i umiejętności wpływają na:” [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

Osoby zajmujące się organizacją kształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym (przedstawiciele Starostw Powiatowych oraz szkół zawodowych i Centrów Kształcenia Praktycznego) oraz część przedstawicieli branży lotniczej także **pozytywnie oceniły jakość kształcenia w szkołach zawodowych**. W ich opinii, nie tylko kompetencje posiadane przez absolwentów szkół zawodowych odpowiadają potrzebom lokalnych przedsiębiorców, ale pozytywnie przebiega również współpraca szkół z przedsiębiorcami, co jednocześnie ma wpływ na poziom przekazywanej wiedzy oraz możliwość nauki na nowoczesnym sprzęcie, odbycia staży i praktyk przez uczniów. Zdaniem przedstawicieli szkół zawodowych jakość kwalifikacji uzyskanych w trakcie nauki dobrze obrazują egzaminy zawodowe. Co prawda większość uczniów nie ma problemów z ich zdaniem, lecz badani przyznają, że po części jest to pochodna sposobu nauki, który ukierunkowany jest na ich zaliczenie.

Mimo pozytywnej oceny jakości kształcenia, przedstawiciele szkół zawodowych oraz przedsiębiorcy z branży lotniczej i okołolotniczej stwierdzili, że obecnie poziom nauczania w szkołach zawodowych jest stosunkowo niższy, niż w przypadku starszych roczników. Zdaniem dyrektorów szkół jest to wynik braku chęci do nauki wśród obecnej młodzieży, a nie np. kadry nauczycielskiej.

Niższy niż kiedyś poziom kształcenia stał się zdaniem przedstawicieli szkół zawodowych powodem złego postrzegania zasadniczych szkół zawodowych. Osoby uczęszczające do nich uznawane były za gorsze i mniej zdolne. Co gorsza, mit ten przejmowali sami uczniowie i nauczyciele, co faktycznie wpływało na jakość kształcenia, a w konsekwencji na umiejętności absolwentów. Badani przyznali jednak, że powoli zaczyna się doceniać „twarde” kwalifikacje i umiejętności praktyczne. Wciąż jednak większe zainteresowanie uczniowie wykazują w aplikowaniu do techników niż do szkół zasadniczych zawodowych, a część naborów do szkół zasadniczych zawodowych nie jest realizowana z powodu braku chętnych.

Wśród **zalet** kształcenia zawodowego osoby odpowiedzialne za realizację projektów oraz przedstawiciele branży lotniczej wskazali przede wszystkim na przygotowywanie młodzieży do wykonywania konkretnego zawodu, a także na większą niż w przypadku innych rodzajów szkół możliwość zdobycia przez uczniów doświadczenia podczas zajęć praktycznych oraz praktyk u pracodawców. Dodatkowo, część respondentów podkreślała pozytywne aspekty płynące z możliwości zdobycia przez uczniów tego typu szkół konkretnych uprawnień w formie zaświadczeń i licencji świadczących o ukończeniu egzaminów.

Na pewno dużym plusem jest to, że młodzież podczas kształcenia może zdobywać również doświadczenie praktyczne. Wiele daje im współpraca z jakimiś firmami, gdzie mogą odbywać staże, a bardzo dużo dają też takie staże zagraniczne, na które wiem, że młodzież wyjeżdża.

Przedstawiciel branży lotniczej i okołolotniczej

Z kolei zdecydowanie największą **wadą** kształcenia zawodowego, o której wspominają zarówno absolwenci szkół zawodowych, jak i przedstawiciele szkół, Starostw Powiatowych oraz przedsiębiorcy z branży lotniczej, jest zbyt duża liczba zajęć teoretycznych, przy zbyt małym nacisku na umiejętności praktyczne, w czym dużą rolę grają praktyki i staże. Generuje to konieczność dodatkowego przeszkolenia absolwentów w docelowym miejscu pracy. Oprócz tego absolwenci szkół zawodowych mają trudność w kontynuowaniu nauki w swoim zawodzie np. w szkołach wyższych (ze względu na brak odpowiednich kierunków na uczelniach). Wadą, zdaniem osób odpowiedzialnych za realizację projektów, jest także brak elastyczności absolwentów tych szkół, co wpływa na trudności z ewentualnym przekwalifikowywaniem się. Odmiennie kwestię tę postrzegają absolwenci szkół

zasadniczych zawodowych i techników, którzy możliwość podjęcia kroków zmierzających do ewentualnego przekwalifikowania się oceniają dobrze (Rysunek 12).

Minusem może być to, że jeśli ktoś chciałby się kształcić dalej w zakresie szkoły ponadgimnazjalnej, policealnej, czy szkoły wyższej to może być tak, że niekoniecznie tak jakby mocny nacisk jest na takie wykształcenie ogólne, które by pozwalało taką "gładką ścieżką" przejść dalej, gdyby ktoś chciał się kształcić dalej w swoim zawodzie, ale na poziomie szkoły wyższej.

Przedstawiciel szkół zawodowych

Problemem w zakresie efektywnego nauczania, zdaniem badanych przedstawicieli szkół, jest także duża liczba uczniów w poszczególnych klasach. Ograniczanie liczby grup zajęciowych poprzez zwiększanie liczby uczniów w klasach wynika ze względów ekonomicznych, jednak zabieg taki uniemożliwia niekiedy osiągnięcie odpowiedniego poziomu kształcenia, mimo starań kadry nauczycielskiej (nauczyciele nie są w stanie podejść indywidualnie do każdego ucznia, występuje większe rozproszenie wśród uczniów, uczniowie muszą dzielić się sprzętem).

Źródło problemów przedstawiciele szkół zawodowych i CKP upatrywali we wcześniejszych etapach edukacji. Zdaniem respondentów na etapach kształcenia poprzedzających kształcenie zawodowe większy nacisk powinien zostać położony na naukę przedmiotów ścisłych. Obecnie młodzież rozpoczynająca naukę w szkołach zawodowych ma duże problemy z przedmiotami takimi jak matematyka czy fizyka. Zaznaczono jednak, że dużo w tym zakresie zależy również od samych uczniów (od ich predyspozycji i motywacji). Badani zwrócili również uwagę, że ich zdaniem zbyt mały nacisk położony jest na wczesne doradztwo zawodowe, które pozwoliłoby młodzieży właściwie wybrać kształcenie pod kątem konkretnego zawodu. Uczniowie, którzy nie mają możliwości korzystania ze wsparcia w postaci doradztwa zawodowego, zdecydowanie częściej podejmują błędne decyzje edukacyjno-zawodowe, czego konsekwencją są zmiany profilu kształcenia na dalszych etapach.

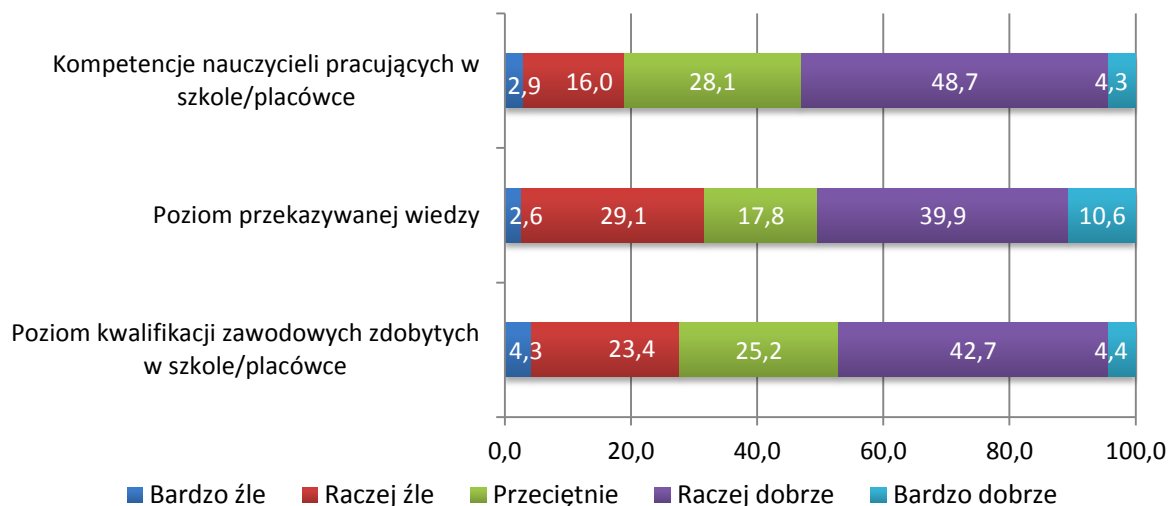
Od kilku lat jest takie kształcenie liniowe, nie ma powtarzania treści w szkole ponadgimnazjalnej tego wszystkiego, co było na wcześniejszym etapie kształcenia. Jakby uzupełnianie i kontynuowanie tych wiadomości. Obecnie zaczyna się kłaść większy nacisk na doradztwo zawodowe. W przedszkolach się robi już spotkania z przedstawicielami różnych zawodów.

Przedstawiciel szkół zawodowych oraz Centrów Kształcenia Zawodowego

3.3. Kwalifikacje nauczycieli i wyposażenie szkół

Ponad połowa absolwentów szkół zawodowych ocenia dobrze bądź bardzo dobrze kompetencje nauczycieli z placówek, do których uczęszczali oraz poziom przekazywanej przez nich wiedzy.

Rysunek 13 Jak ocenia Pan/i następujące aspekty [%]:



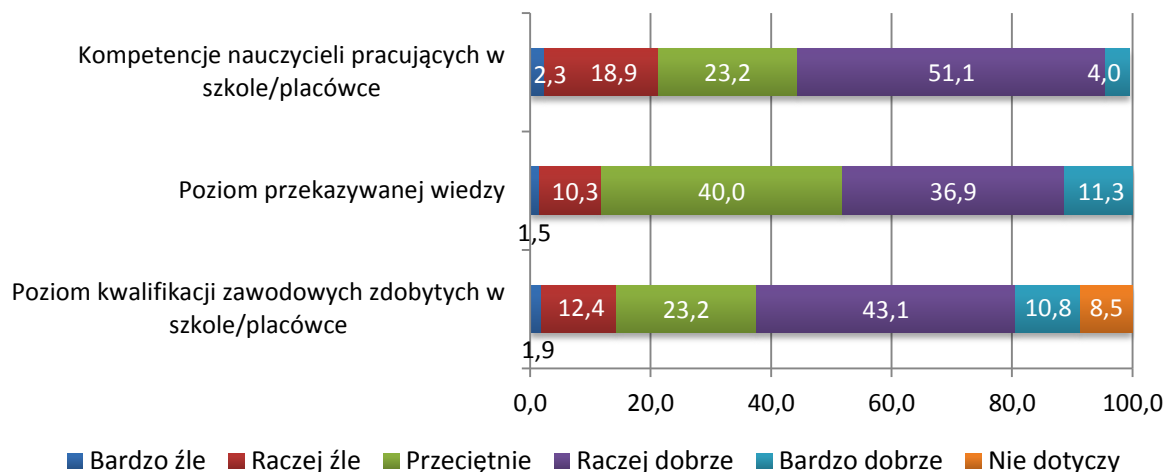
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem zawodowym ISCED 3, n=800

Osoby z grupy odniesienia podobnie do osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym i technicznym oceniają poziom kompetencji nauczycieli pracujących w ukończonej przez siebie szkole/placówce (55,1% ocen raczej dobrych i dobrych w grupie odniesienia wobec 53% takich ocen w grupie osób z wykształceniem na poziomie ISCED 3). W zakresie oceny przekazywanej wiedzy w grupie osób z wykształceniem zawodowym dużo wyższy jest wskaźnik ocen negatywnych (31,7% negatywnych ocen w grupie osób z wykształceniem na poziomie ISCED 3 wobec 11,8% negatywnych ocen w grupie odniesienia), lepiej natomiast oceniany jest poziom przekazywanej wiedzy. Wyższy wskaźnik ocen negatywnych odnotowano także w odniesieniu do poziomu kwalifikacji zawodowych uzyskanych przez osoby z wykształceniem na poziomie ISCED 3 w porównaniu do pozostałych osób (27,3% negatywnych ocen wobec 14,3% w grupie odniesienia).

Wyższy wskaźnik negatywnych ocen w zakresie kompetencji i poziomu przekazywanej wiedzy wśród absolwentów szkół zasadniczych zawodowych oraz technicznych może wynikać z faktu, że osoby te miały większą szansę na weryfikację zdobytej wiedzy

i posiadanych umiejętności (np. poprzez uczestnictwo w praktykach), niż absolwenci pozostałych typów szkół.

Rysunek 14 Jak ocenia Pan/i następujące aspekty: [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem ISCED 3 (ogólne), ISCED 4 i ISCED 5-8, n=620

Zdaniem przedstawicieli Starostw Powiatowych, szkół zawodowych oraz Centrów Kształcenia Praktycznego, **kompetencje nauczycieli** pracujących w szkołach zasadniczych zawodowych i technikach są wysokie. Badani przyznali, że nauczyciele w zasadniczych szkołach zawodowych oraz Centrach Kształcenia Praktycznego znacznie częściej niż nauczyciele w technikach **pracę nauczyciela łączą z pracą w zawodzie**, dzięki czemu znają aktualny system pracy. Posiadane przez nich doświadczenie praktyczne wpływa pozytywnie na jakość kształcenia oraz ułatwia nawiązywanie kontaktów z przedsiębiorstwami w celu organizacji praktyk czy doposażenia pracowni praktycznej nauki zawodu. Powodem takiej sytuacji jest fakt, iż w technikach nauczana jest bardziej ogólna, techniczna wiedza, nauczyciele rzadziej zajmują się więc kształceniem w jednym, konkretnym zawodzie. Absolwenci dodali, że nauczyciele, którzy pracują w zawodzie, zyskują w oczach uczniów większy autorytet, ponieważ mają oni pewność, że wiedza nauczyciela na temat zawodu jest aktualna.

Rozbieżności w pojawiających się odpowiedziach dotyczyły aktywności nauczycieli przedmiotów zawodowych w zakresie **aktualizacji posiadanej wiedzy**. W przypadku przedstawicieli Starostw Powiatowych oraz reprezentantów szkół zawodowych i Centrów Kształcenia Praktycznego pojawiające się wypowiedzi wskazywały na bieżącą aktualizację posiadanej wiedzy, co następowało zarówno w formie zorganizowanej (np. poprzez

uczestnictwo w kursach i szkoleniach), jak również w formie samokształcenia (np. poprzez zapoznawanie się z literaturą branżową).

Myślę, że ci, którzy u nas uczą, w Zespole Szkół Technicznych to chyba są przygotowani. Jest wielu nauczycieli z kilkoma specjalizacjami. Jak otwieraliśmy kilka lat temu odnawialne źródła energii to czterech, czy pięciu, czy sześciu nauczycieli poszło na studia podyplomowe właśnie z tego kierunku, żeby można było pracować później. (...) Tutaj połowa ma minimum te dwie kwalifikacje do różnych przedmiotów. Raczej starają się to uzupełniać, bo rynek jest, jaki jest.

Przedstawiciel Starostwa Powiatowego

Przedstawiciele odpowiedzialni za realizację projektów wskazywali natomiast na bierność nauczycieli oraz niechęć do kontaktu z przedsiębiorcami w zakresie większym, niż jest to niezbędne (ograniczając kontakt z przedsiębiorstwem jedynie do nadzoru nad uczniem-praktykantem). Rozbieżności w opinii mogą świadczyć o tym, że znaczna część nauczycieli uczestniczy jedynie w szkoleniach, na które są kierowani przez dyrekcję szkoły, nie wykazują oni jednak inicjatywy w podnoszeniu swoich umiejętności podczas kontaktu z przedsiębiorcami.

(...) Wysyłamy uczniów na praktyki. Nie słyszałem, by w czasie praktyk był również z nimi nauczyciel. Oczywiście, nadzoruje, pyta, wywiązuje się ze swoich obowiązków, ale nie uczestniczy (...).

Osoba odpowiedzialna za realizację projektów w ramach Poddziałiań 1.1.2 i 1.2.2 PO WER

Na jakość kształcenia w szkołach zasadniczych zawodowych i technicach wpływa także **jakość wyposażenia pracowni**. Przedstawiciele szkół zawodowych oraz Starostw Powiatowych zwracali uwagę, że w reprezentowanych przez nich szkołach wyposażenie pracowni często odstaje od wyposażenia spotykanego w przedsiębiorstwach. Powodem takiej sytuacji jest fakt, że wydatki na pracownie i wyposażenie są znaczącym kosztem w ogólnej działalności placówki. Wynika to ze specyfiki tego typu szkół i większych potrzeb w tym zakresie w porównaniu do szkół o profilu ogólnym. Zauważono jednak, że m.in. dzięki realizacji projektów unijnych stan wyposażenia placówek w ostatnich latach uległ znacznej poprawie. Wskazywano, że dobre wyposażenie jest w głównej mierze zasługą środków pochodzących z programów operacyjnych współfinansujących projekty w danym zakresie. Mimo pomocy we współfinansowaniu zakupu potrzebnego wyposażenia, szkoły nadal zgłaszają problemy w zapewnieniu odpowiedniego poziomu materiałów niezbędnych do obsługi maszyn i tym

samym, nauki zawodu przy ich wykorzystaniu. Tak więc, pomimo posiadania sprzętu, szkoły nie mogą go wykorzystywać w celu praktycznego kształcenia uczniów, a jedynie do celów pokazowych.

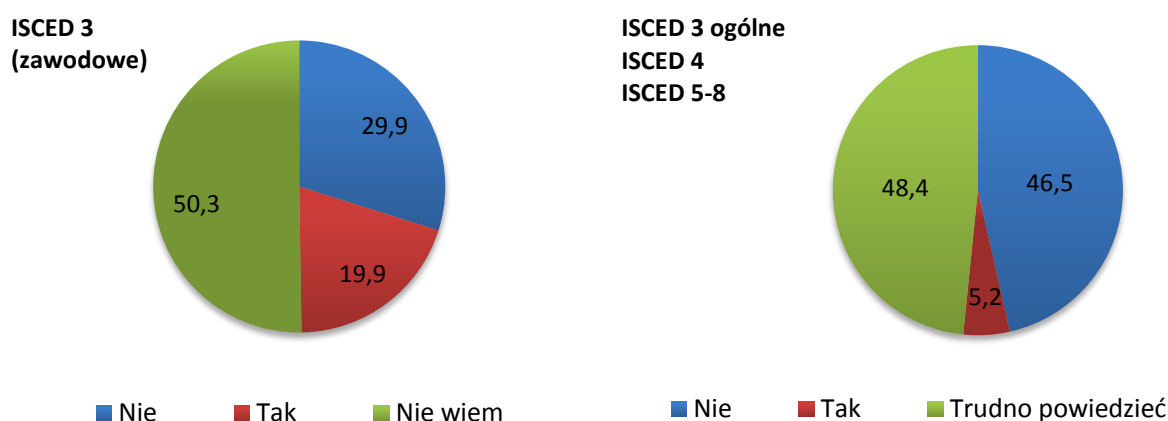
(...) kształcenie młodzieży w szkołach zawodowych jest zdecydowanie droższe niż kształcenie młodzieży w szkołach ogólnokształcących. Natomiast ten wskaźnik naliczania subwencji, czyli tzw. waga jest niewiele wyższy na ucznia w szkole zawodowej niż na ucznia w liceum. Od wielu lat staramy się pozyskiwać środki zewnętrzne z projektów, programów UE, szkoły są doposażone. Oczywiście powiat musi zapewnić wkład własny na realizację. To się robi tak, by tę kwotę gdzieś tam zarezerwować w budżetach, bo to, co się pozyskuje z tych funduszy unijnych, to są to naprawdę pokaźne sumy (...).

Przedstawiciel Starostwa Powiatowego

3.4. Współpraca szkół zawodowych z lokalnymi przedsiębiorstwami

Badania ankietowe wskazały, że szkoły zawodowe zdecydowanie częściej niż licea, szkoły policealne i szkoły wyższe współpracują z lokalnym rynkiem pracy. Niemniej jednak aż połowa absolwentów (zarówno szkół zawodowych, jak i z grupy odniesienia) nie wiedziała, czy ich szkoła współpracowała z lokalnymi pracodawcami, co najczęściej oznacza brak współpracy lub współpracę szkoły jedynie w zakresie kilku profili kształcenia.

Rysunek 15 „Czy Pana/i szkoła współpracowała z pracodawcami z podkarpackiego rynku pracy?” [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

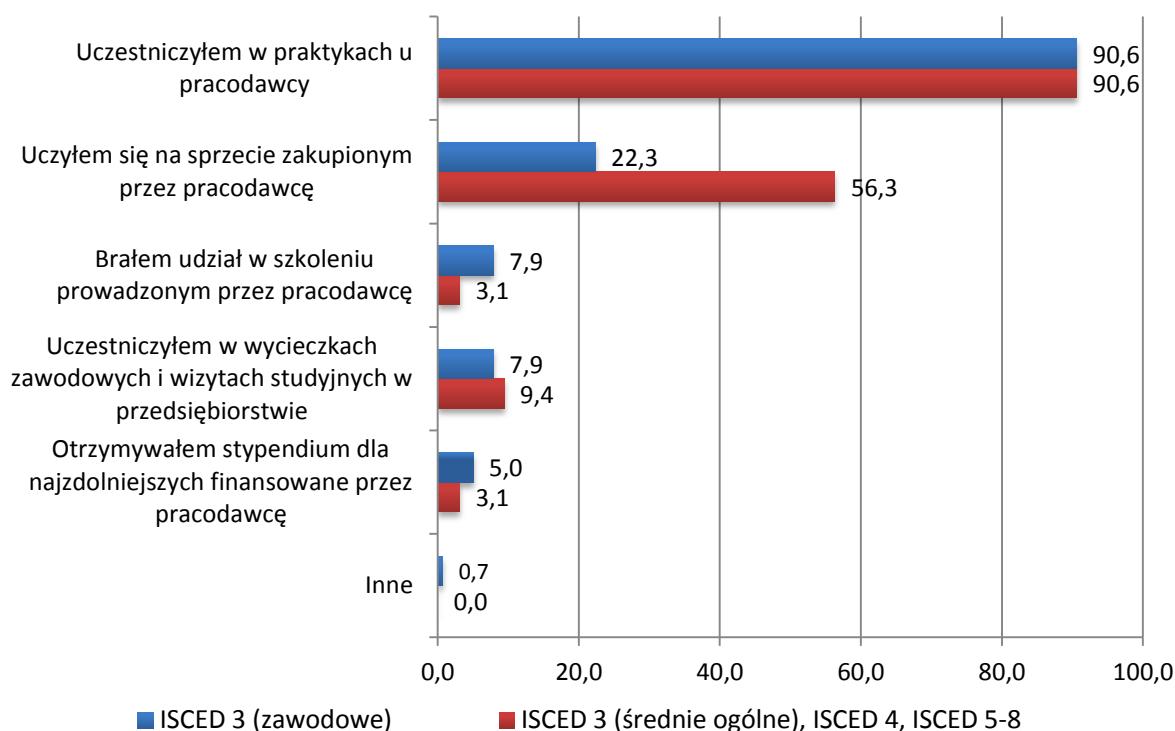
Wszyscy absolwenci szkół zawodowych, ogólnych i szkół wyższych biorący udział w badaniu byli zgodni, że **współpraca z pracodawcami na etapie edukacji ma wpływ na późniejszą sytuację absolwentów na rynku pracy**. Z jednej strony jest to możliwość zdobywania cennego doświadczenia przez ucznia, a z drugiej uczeń, jako potencjalny pracownik danego

zakładu pracy, ma możliwość zobaczyć, jak ten zakład realnie funkcjonuje, jakie panują w nim warunki pracy. Ponadto również pracodawca może dzięki takiej współpracy zobaczyć, czy dany uczeń może być w przyszłości wartościowym pracownikiem.

Współpraca między szkołami a przedsiębiorstwami przybiera różne formy – czasem jest to jedynie dostarczanie sprzętu, czasem przyjmowanie uczniów na staże i praktyki, czasem zaś dane przedsiębiorstwo obejmuje patronat nad klasą, prowadząc ścisłą współpracę ze szkołą – pracownicy firmy prowadzą niektóre zajęcia, organizowane są wycieczki do zakładu, przedsiębiorstwo dostarcza potrzebne do nauki urządzenia i zapewnia zatrudnienie uczniów po zakończeniu edukacji.

Wśród absolwentów, których szkoły nawiązały współpracę z lokalnymi przedsiębiorstwami (155 osób z wykształceniem ISCED 3 (zawodowe) i 32 z wykształceniem ISCED 3 (ogólne), ISCED 4 i ISCED 5-8), dziewięć na dziesięć osób podczas nauki w szkole uczestniczyło równolegle w praktykach u pracodawcy. Badani z grupy odniesienia dwa razy częściej niż absolwenci szkół zawodowych mieli możliwość uczenia się na sprzęcie zakupionym przez pracodawcę. Pozostałe formy współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami były znacznie rzadziej wykorzystywane: w szkoleniu prowadzonym przez pracodawcę uczestniczyło 7,9% absolwentów szkół zawodowych, których szkoły prowadziły współpracę z przedsiębiorstwem (wśród osób z grupy odniesienia było to 3,1%), zaś w wycieczkach zawodowych i wizytach studyjnych nieznacznie częściej uczestniczyły osoby z grupy odniesienia (różnica 1,5 p.p.).

Rysunek 16 Wpływ współpracy szkoły z pracodawcami na edukację [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=187 (155 osób z wykształceniem ISCED 3 (zawodowe) i 32 z wykształceniem ISCED 3 (ogólne), ISCED 4 i ISCED 5-8)

Opiekunowie staży potwierdzili, że praktyki są **najczęstszą formą współpracy lokalnych przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi**, jednak spośród 5 badanych przedstawicieli przedsiębiorstw, jedynie jeden przyznał, że taka współpraca była prowadzona. Pozostali pracodawcy wyrazili chęć i gotowość do współpracy, z wypowiedzi wynikało jednak, że to po stronie szkół leży kwestia nawiązania kontaktu.

Przedstawiciele szkół oraz CKP wskazali, że współpraca między szkołami i przedsiębiorstwami nie polega jedynie na doksztalcaniu uczniów, ale także nauczycieli przedmiotów zawodowych, by mieli aktualną wiedzę na temat tego, co dzieje się w firmach i jaki sprzęt jest w nich wykorzystywany. Ponadto szkoły starają się organizować lekcje prowadzone przez przedstawicieli lokalnych przedsiębiorstw, jednak przyznają, że organizacja tego typu współpracy nie jest łatwa, a pracodawcy nie zawsze zgadzają się na to, by ich pracownicy prowadzili zajęcia dla uczniów w godzinach pracy. W ramach umowy przedstawiciele szkół i przedsiębiorstw spotykają się, omawiają plany na kolejne miesiące, rozmawiają o problemach, które wyniknęły w trakcie współpracy i informują się o nowych

okolicznościach, które wpływają na zakres współpracy (m.in. zmiana liczby uczniów, zmiana przepisów i regulaminów, zmiany w przedsiębiorstwie).

Jest to porozumienie, od czasu do czasu się spotykamy, czynimy pewne działania, rozmawiamy, firmy też biorą udział przy opracowywaniu programów nauczania, mówimy o problemach, sposobie kształcenia, informujemy. Taki pozytywny lobbying firm lotniczych skutkowało pozyskaniem wyposażenia.

Przedstawiciel Centrum Kształcenia Praktycznego

Zarówno absolwenci szkół, jak i przedstawiciele lokalnych przedsiębiorstw, o czym wspomniano już wcześniej, wskazali, że **nie wszyscy uczniowie są zainteresowani zdobywaniem doświadczenia**, m.in. poprzez praktyki. Osoby te starają się otrzymać od pracodawcy zaświadczenie o ukończeniu praktyk bez faktycznego ich odbycia, co w późniejszym czasie wiąże się z brakiem umiejętności praktycznego wykonywania zawodu. Przedsiębiorcy z branży lotniczej wskazywali, iż takie prośby, dotyczące wystawienia zaświadczenia o odbyciu praktyki bez faktycznego jej odbycia, były do nich kierowane ze strony uczniów wielokrotnie. Unikanie praktyk jest uważane przez badanych absolwentów za coś niesprawiedliwego wobec osób, które poświęcają na nie swój czas, także czas wolny (m.in. podczas wakacji); osoby odbywające praktykę w uczciwy sposób czują się pokrzywdzone faktem, iż niektórzy „załatwiają sobie” zaświadczenie o odbyciu praktyk, zaś w oczach potencjalnych pracodawców uważani są za tak samo wartościowych pracowników, co osoby, które faktycznie ukończyły praktykę zawodową. Obecny sposób sprawdzania rzetelności praktyk jest w opinii uczestników niewystarczający, a szkoły powinny dokładnie weryfikować i kontrolować przedsiębiorstwa, w których miałyby się odbywać praktyki, tj. sprawdzać profil działalności przedsiębiorstwa oraz rzeczywiste uczęszczanie na praktyki przez uczniów.

Tak technikum, jak i szkoły zawodowe, to wydaje mi się, że to mało jest praktyk, a te praktyki, które są, to kompletnie nie trafiają. Nie trafiają w ten sposób, że przyjeżdżają ludzie na praktykę i od razu mówią, że chcą żeby im podpisać praktykę, nie uczestnicząc w nich, albo po prostu nie interesuje ich praktyka. Można powiedzieć, że 50% młodzieży jest zainteresowana i to ewidentnie widać.

Przedstawiciel branży lotniczej i okołolotniczej

3.5. Podsumowanie i wnioski

Zarówno jakość kształcenia, jak i jakość kwalifikacji uzyskiwanych w trakcie nauki w szkołach zawodowych jest wysoka, jednak dużą wadą kształcenia zawodowego jest zbyt mała liczba zajęć praktycznych, w stosunku do przekazywanej wiedzy teoretycznej. Osoby kończące szkołę zawodową nie mają raczej trudności ze znalezieniem pracy zgodnej z wyuczonym zawodem, problemem są jednak niskie wynagrodzenia, na które nie chcą godzić się absolwenci. Wykształcenie kadry nauczycielskiej oceniane jest dobrze, najlepiej zaś postrzegani są nauczyciele łączący pracę nauczyciela z pracą w zawodzie, którego uczą. Na podnoszenie jakości zdobywanych przez uczniów kwalifikacji znaczący wpływ ma współpraca szkół zawodowych z lokalnymi przedsiębiorstwami, która opiera się głównie na przyjmowaniu uczniów na praktyki zawodowe.

Uczniowie szkół województwa podkarpackiego znacznie częściej wybierają naukę w szkołach ogólnokształcących i technicznych, niż w zasadniczych szkołach zawodowych, głównie z powodu braku możliwości uzyskania świadectwa maturalnego oraz stereotypów na temat tzw. zawodówek. Przez wiele lat dominowało zdanie dotyczące tego, że do zasadniczych szkół zawodowych idzie młodzież mniej zdolna. Dopiero w ostatnich latach zaczęto dostrzegać, że zasadnicze szkoły zawodowe stanowią alternatywę dla wykształcenia ogólnego, technicznego lub studiów wyższych. Zdaniem absolwentów szkół zawodowych, jakość kształcenia w szkołach, które ukończyli, jest dość wysoka, choć dostosowanie kwalifikacji zdobytych w trakcie nauki do umiejętności wymaganych przez pracodawców mogłoby być lepsze. Zdobywanie i dostosowywanie kwalifikacji daje najlepsze efekty, gdy odbywa się bezpośrednio u pracodawcy, stąd przedstawiciele branży lotniczej, opiekunowie staży oraz osoby odpowiedzialne za realizację projektów są zdania, że szkoły zawodowe powinny zwiększyć liczbę zajęć praktycznych.

Wśród zalet kształcenia zawodowego badani wymienili przygotowanie do konkretnego zawodu, możliwość zdobycia doświadczenia oraz uprawnień i licencji niezbędnych do wykonywania zawodu. Wśród minusów uczęszczania do szkół zawodowych wymieniono zbyt małą liczbę zajęć praktycznych w stosunku do nauczanej teorii oraz trudność w kontynuowaniu nauki na uczelniach wyższych (wiele uczelni nie posiada kierunków, które

stanowiłyby rozwinięcie umiejętności i kompetencji nabytych przez badanych absolwentów techników).

Na wybór szkoły ponadgimnazjalnej oraz pośrednio na jej poziom kształcenia wpływ ma także wcześniejsza edukacja. Zdaniem przedstawicieli szkół zasadniczych zawodowych i techników, w szkołach podstawowych i gimnazjach większy nacisk powinien być kładziony na przedmioty ścisłe oraz doradztwo zawodowe, które pomoże dopasować umiejętności i zainteresowania ucznia do wyboru dalszej ścieżki edukacji. Ekspert pracujący z młodymi ludźmi oraz realizujący projekty w ramach EFS dodał, iż warto zachęcać uczniów ostatnich lat podstawówki do szkolenia zawodowego i technicznego, zamiast ogólnokształcącego. W tym celu powinny być prowadzone lekcje informacyjne, a nawet przedmioty dotyczące tego, jak wybrać ścieżkę edukacyjną i zawodową. Oprócz tego, ważnym działaniem byłyby wycieczki do zakładów pracy, firm, zakładów rzemieślniczych itd. Obecnie młodzież decyduje o wyborze dalszej edukacji częściowo kierując się „wyczuciem”, częściowo z inspiracji rodziców, a najczęściej kierując się wyborem rówieśników ze swojego środowiska. Brak jest natomiast świadomego wyboru młodzieży, uwzględniającego wszystkie alternatywne ścieżki wyboru edukacji.

W zakresie oceny kwalifikacji nauczycieli pojawiły się istotne rozbieżności. Kwalifikacje nauczycieli zostały ocenione dość dobrze przez prawie wszystkie badane grupy. Przedstawiciele szkół zasadniczych zawodowych i techników wskazali, że nauczyciele zatrudniani w zasadniczych szkołach zawodowych posiadają wiedzę praktyczną w zakresie zawodu, którego nauczają – zdobyli ją w trakcie swojej wcześniejszej pracy w przedsiębiorstwie, w ramach obecnej pracy, podejmowanej równoległe do pracy w szkole w charakterze nauczyciela bądź w ramach prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Dyrektorzy szkół wskazywali także, iż nauczyciele przedmiotów zawodowych uczestniczą w kursach doszkalających, dzięki czemu posiadają aktualną wiedzę zawodową. Odmienną ocenę zaprezentowali przedstawiciele odpowiedzialni za realizację projektów. Wskazali oni na bierność kadry nauczycielskiej w zakresie poszerzania i aktualizacji posiadanej wiedzy praktycznej. Wskazywano, że nauczyciele ograniczają do minimum swoją aktywność w zakresie współpracy z przedsiębiorcami.

Badania wykazały, że istnieją braki w zakresie wyposażenia szkół zawodowych, jednak w ostatnich latach udało się je zmniejszyć poprzez zakup wyposażenia pracowni praktycznej nauki zawodu dzięki dofinansowaniom z funduszy europejskich oraz współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami (w tym w dużej mierze z przedsiębiorstwami branży lotniczej i okołolotniczej).

Część podkarpackich szkół zawodowych współpracuje z lokalnymi przedsiębiorstwami. Współpraca przybiera różne formy, m.in. dostarczanie sprzętu, przyjmowanie uczniów na staże i praktyki oraz tworzenie klas patronackich – w ramach takiej formy współpracy pracownicy firmy prowadzą niektóre zajęcia, organizowane są wycieczki do zakładu, przedsiębiorstwo dostarcza potrzebne do nauki urządzenia i planuje zatrudnić uczniów po zakończeniu edukacji. Zdecydowanie najczęściej wybieraną formą współpracy są praktyki prowadzone w zakładach pracy, które pozwalają zdobyć doświadczenie i bezpośrednio poznać system pracy w przedsiębiorstwie. Oprócz tego przedstawiciele biznesu prowadzą zajęcia w szkołach, dostarczają sprzęty potrzebne do nauki oraz organizują szkolenia dla nauczycieli.

4. Wsparcie udzielone w ramach projektu

4.1. Formy wsparcia

Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia realizowane jest na dwóch poziomach: krajowym i regionalnym. Podział wiąże się z rozdzieleniem interwencji między programami operacyjnymi, gdyż prawo wspólnotowe zakazuje wielokrotnego finansowania tego samego typu operacji z różnych funduszy UE¹⁶. Wsparcie na poziomie krajowym realizowane jest w ramach I Osi Priorytetowej PO WER „Osoby młode na rynku pracy”, które przeznaczone jest dla osób w wieku 15-29 lat, w szczególności do osób należących do kategorii NEET. Projekty realizowane w ramach Osi Priorytetowej I uwzględniają Europejską Inicjatywę na rzecz Zatrudnienia Młodych (YEI - *Youth Employment Package*) oraz Program Gwarancji dla Młodzieży¹⁷.

W ramach Działania 1.1. grupę docelową stanowią osoby w wieku 18-29 lat bez pracy, zarejestrowane w PUP jako bezrobotne (dla których został ustalony I lub II profil pomocy), które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET). Instytucję pośredniczącą stanowią Wojewódzkie Urzędy Pracy.

Zgodnie z SZOOP PO WER, **instrumenty i usługi rynku pracy** wynikające z Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. *o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. z 2013 r. poz. 674, z późn. zm.), z wyłączeniem robót publicznych, **zarówno dla Poddziałania 1.1.1., jak i Poddziałania 1.1.2. odnoszą się do typów operacji**¹⁸:

1. Instrumenty i usługi rynku pracy służące indywidualizacji wsparcia w zakresie określenia ścieżki zawodowej (obligatoryjne):
 - a. Identyfikacja stopnia oddalenia od rynku pracy osób młodych;
 - b. Poradnictwo zawodowe indywidualne w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej;

¹⁶ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1303/2013 ustanawiającego wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego objętych zakresem wspólnych ram strategicznych oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego i Funduszu Spójności, oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006, Dz. U. UE L 347/320, 20.12.2013.

¹⁷ Metaanaliza wyników badań ewaluacyjnych dotyczących oceny wsparcia z EFS

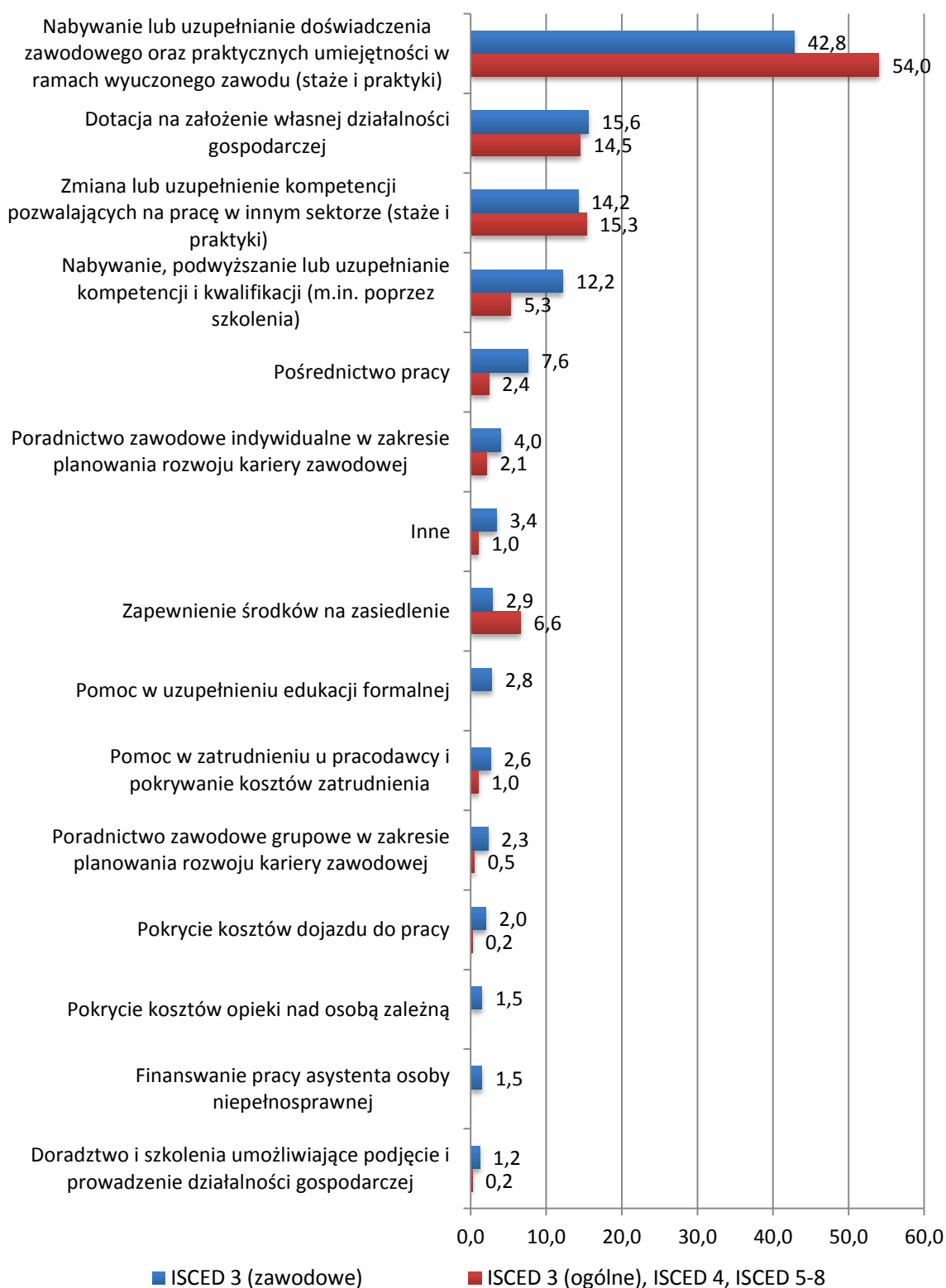
¹⁸ Szczegółowy Opis Osi Priorytetowej Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, Warszawa 2015

- c. Poradnictwo zawodowe grupowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej;
 - d. Pośrednictwo pracy w zakresie wyboru zawodu zgodnego z kompetencjami i kwalifikacjami osoby wspieranej.
2. Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób, które przedwcześnie opuszczają system edukacji lub osób, u których zidentyfikowano potrzebę uzupełnienia lub zdobycia nowych umiejętności i kompetencji:
 - a. Pomoc w uzupełnieniu edukacji formalnej;
 - b. Pomoc w potwierdzeniu kwalifikacji np. poprzez odpowiednie egzaminy;
 - c. Nabywanie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy (m.in. poprzez szkolenia).
3. Instrumenty i usługi rynku pracy służące zdobyciu doświadczenia zawodowego wymaganego przez pracodawców:
 - a. Nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w ramach wyuczonego zawodu (odbywanie staży i praktyk);
 - b. Pomoc w zatrudnieniu u pracodawcy i pokrywanie kosztów zatrudnienia.
4. Instrumenty i usługi rynku pracy służące wsparciu mobilności międzysektorowej i geograficznej:
 - a. Zmiana lub uzupełnienie kompetencji pozwalających na podjęcie pracy w innym sektorze lub branży (odbywanie staży i praktyk);
 - b. Pokrycie kosztów dojazdu do pracy ;
 - c. Zapewnienie środków na zasiedlenie.
5. Instrumenty i usługi rynku pracy skierowane do osób niepełnosprawnych:
 - a. Pokrycie kosztów opieki nad osobą zależną;
 - b. Finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej.
6. Instrumenty i usługi rynku pracy służące rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia:
 - a. Dotacja na założenie własnej działalności gospodarczej;
 - b. Doradztwo i szkolenia umożliwiające podjęcie i prowadzenie działalności gospodarczej.

Zauważyć należy, że większość wsparcia obejmowała pomoc w nabyciu lub uzupełnieniu doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności zarówno w ramach wyuczonego zawodu, jak też w innym sektorze, poprzez odbywanie staży, praktyk oraz uczestnictwo w szkoleniach. Dość często osoby zaliczane do grupy NEET, uczestniczące w projektach realizowanych w ramach PO WER, korzystały także z dotacji na założenie własnej działalności. Absolwenci szkół zawodowych częściej niż absolwenci pozostałych typów szkół korzystali z podwyższania i uzupełniania kompetencji i kwalifikacji, natomiast osoby z grupy odniesienia (szczególnie zaś osoby z wykształceniem wyższym) częściej korzystały ze wsparcia w postaci dotacji na zasiedlenie.

Warto zwrócić uwagę na bardzo niski odsetek osób, które wskazały, że skorzystały z poradnictwa zawodowego (grupowego lub indywidualnego), które stanowi obligatoryjną formę wsparcia wobec każdego uczestnika Programu. Niski odsetek odpowiedzi niekoniecznie świadczy o braku udzielenia wsparcia, lecz raczej o tym, iż osoby z grupy NEET uznały tą formę jedynie za wstęp do udzielenia wsparcia, mało znaczący krok.

Rysunek 17 : „Z jakiej formy wsparcia w ramach PO WER Pan/i skorzystał/a?” [%]

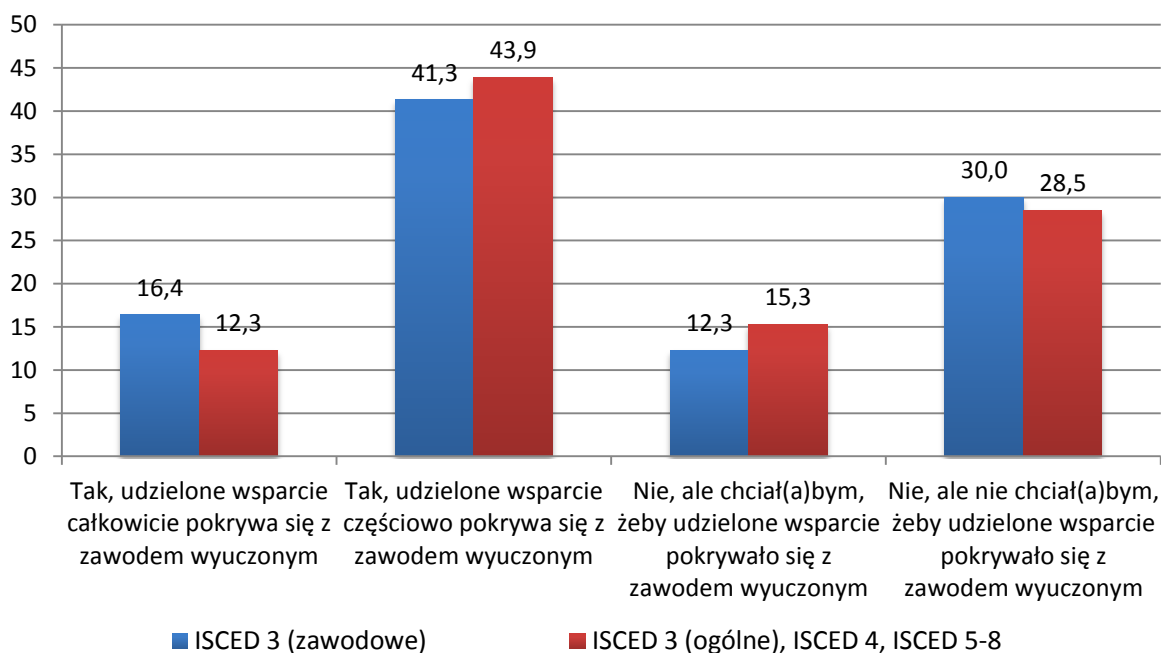


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

Kolejną analizowaną kwestią była zbieżność otrzymywanego przez respondentów wsparcia z wyuczonym zawodem. Odpowiedzi nie uległy znaczącym zmianom w przypadku obydwu

badanych grup. Ponad połowa uczestników Programu otrzymała wsparcie zgodne (całkowicie lub częściowo) z wyuczonym zawodem. 30,0% absolwentów szkół zawodowych i 28,5% osób z grupy odniesienia otrzymało wsparcie, które nie pokrywało się z wyuczonym zawodem, była to jednak decyzja zgodna z oczekiwaniami uczestnika. Dość wysoki odsetek osób otrzymał, wbrew swoim oczekiwaniom, wsparcie, które nie pokrywało się z zawodem wyuczonym. Powodem takiej sytuacji mógł być brak ofert stażu/szkolenia/praktyki w danym zawodzie.

Rysunek 18 : „Czy udzielane wsparcie było zgodne z Pana/i wyuczonym zawodem?” [%]

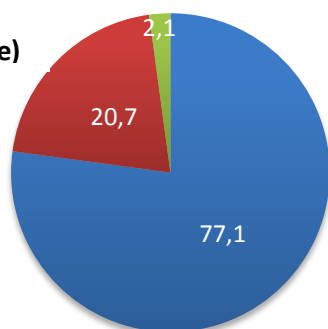


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

Wsparcie w przypadku największej grupy osób świadczone było w miejscu zamieszkania uczestnika Programu. Poza miejscem zamieszkania wsparcie świadczone było w co piątym przypadku. 2,1% absolwentów szkół zawodowych otrzymywało wsparcie częściowo w miejscu zamieszkania, a częściowo poza nim.

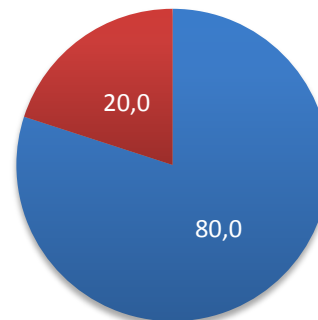
Rysunek 19 „Gdzie świadczone było wsparcie?” [%]

ISCED 3
(zawodowe)



- W miejscu zamieszkania (miejscowość)
- Poza miejscem zamieszkania (poza miejscowością, w której Pani mieszka)
- Częściowo w miejscu zamieszkania, częściowo poza nim

ISCED 3
(ogólne)
ISCED 4
ISCED 5-8



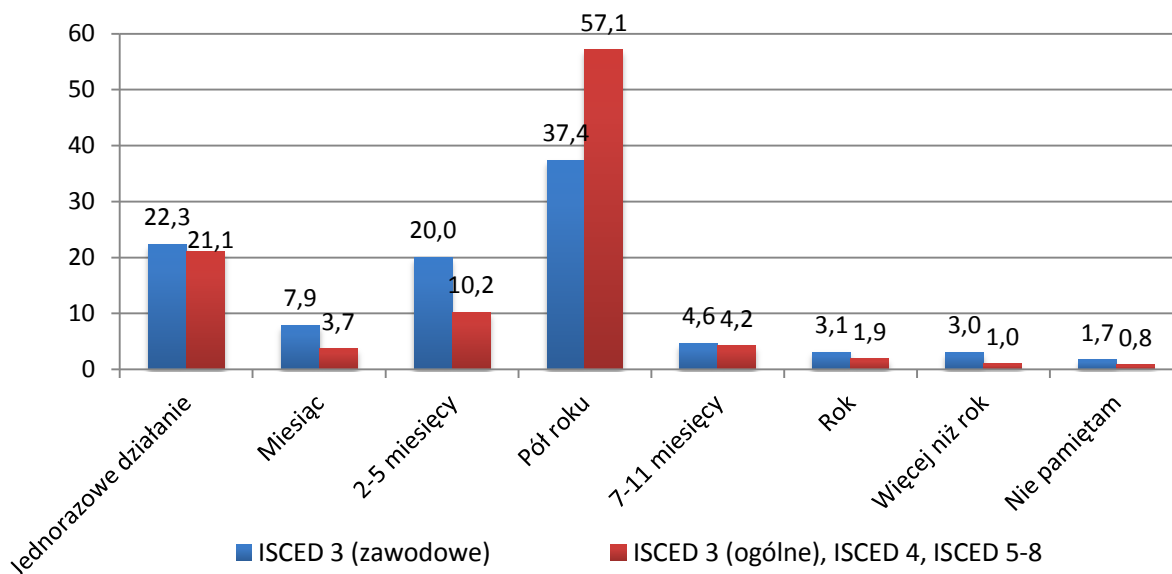
- W miejscu zamieszkania (miejscowość)
- Poza miejscem zamieszkania (poza miejscowością, w której Pani mieszka)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

Wsparcie w przypadku największej grupy osób trwało pół roku (37,4% w przypadku absolwentów szkół zawodowych i 57,1% w przypadku absolwentów pozostałych typów szkół). Co piąty badany skorzystał ze wsparcia jednorazowo, podobna grupa wśród absolwentów szkół zawodowych korzystała ze wsparcia w okresie 2-5 miesięcy. Taki sam okres trwania wsparcia oferowany był co dziesiątej osobie z grupy odniesienia (będącej absolwentem szkoły ogólnokształcącej, policealnej lub wyższej). Wsparcie dłuższe niż półroczne otrzymało łącznie około 10,0% wszystkich uczestników.

Działania jednorazowe to głównie dotacje i bony na zasiedlenie – taka forma wsparcia dotyczyła co piątego badanego uczestnika projektów, niezależnie od posiadanego wykształcenia. Dłuższe okresy wsparcia poświęcone były na szkolenia, staże i praktyki, zaś wsparcie trwające rok i dłużej dotyczyło głównie uzupełniania i podnoszenia poziomu edukacji formalnej.

Rysunek 20 „Jak długo trwało wsparcie w ramach projektu?” [%]

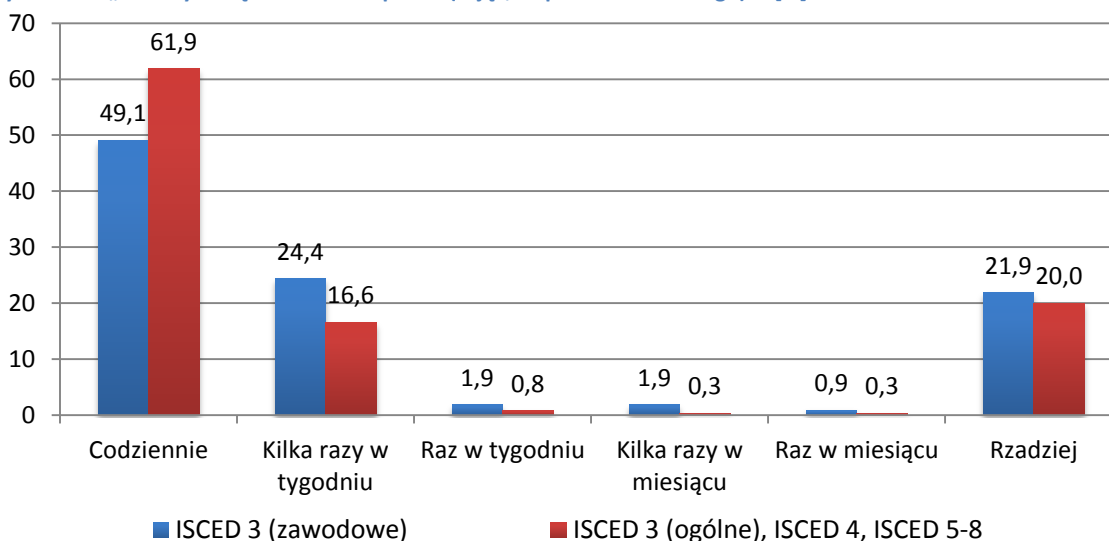


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

Wsparcie w przypadku największej grupy osób badanych świadczone było codziennie. Co czwarty absolwent szkoły zawodowej (24,4%) otrzymywał je kilka razy w tygodniu (ta sama częstotliwość zajęć w ramach wsparcia świadczona była 16,6% osobom z grupy odniesienia). Co piąty badany wsparcie otrzymywał rzadziej niż raz w miesiącu.

Odpowiedzi, pomimo rozbieżności, pozwalają zauważyć ogólny trend związany z tym, że najczęściej wsparcie udzielane jest codziennie lub kilka razy w tygodniu, co bezpośrednio wynika z faktu, iż główną formą wsparcia był staż.

Rysunek 21 „Jaka była częstotliwość wsparcia (zajęć, wsparcia finansowego)?” [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

Przedstawiciele Starostw Powiatowych oraz opiekunowie staży w przedsiębiorstwach nie mają dużej wiedzy na temat form wsparcia udzielanych absolwentom szkół zawodowych. Jedyne informacje w tym zakresie dotyczyły możliwości odbywania staży i uczestniczenia w szkoleniach i to właśnie one uznane zostały za **formy wsparcia, które cieszyły się największym zainteresowaniem ze strony uczestników**. Informacje te potwierdziły osoby odpowiedzialne za realizację projektów. Szkolenia pomagają zwiększyć kwalifikacje ich uczestników, zaś popularności staży można upatrywać w kilku aspektach: dają osobom na nie kierowanym możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego oraz uzyskania wynagrodzenia. Odbycie stażu wiąże się także z możliwością późniejszego podjęcia zatrudnienia stażysty po upływie okresu odbywania stażu. Opiekunowie staży dodali, że przy wyborze kandydata na staż nie miało znaczenia czy ukończył on szkołę zasadniczą zawodową, czy technikum.

Pomimo popularności staży, **więzały się one z największymi problemami** spośród wszystkich form udzielanego wsparcia – była to najczęściej przerywana forma wsparcia, co może być konsekwencją długiego czasu trwania (kilka miesięcy), częstotliwości (zajęcia w ramach stażu w większości przypadków odbywają się codziennie), sytuacji rodzinnej (potrzeba opieki nad członkiem rodziny), choroby uczestnika, wyjazdu za granicę do pracy lub niezadowolenia z przebiegu danej formy wsparcia.

Najczęściej udzielaną formą były staże. Były one też najchętniej wykorzystywaną formą pomocy (...). Także staże sprawiały najwięcej problemów – były najczęściej przerywane z powodu wyjazdów zagranicznych uczestników. Staże przynosiły też najwięcej korzyści, ponieważ pozwalały na zdobycie doświadczenia zatrudnienia (...).

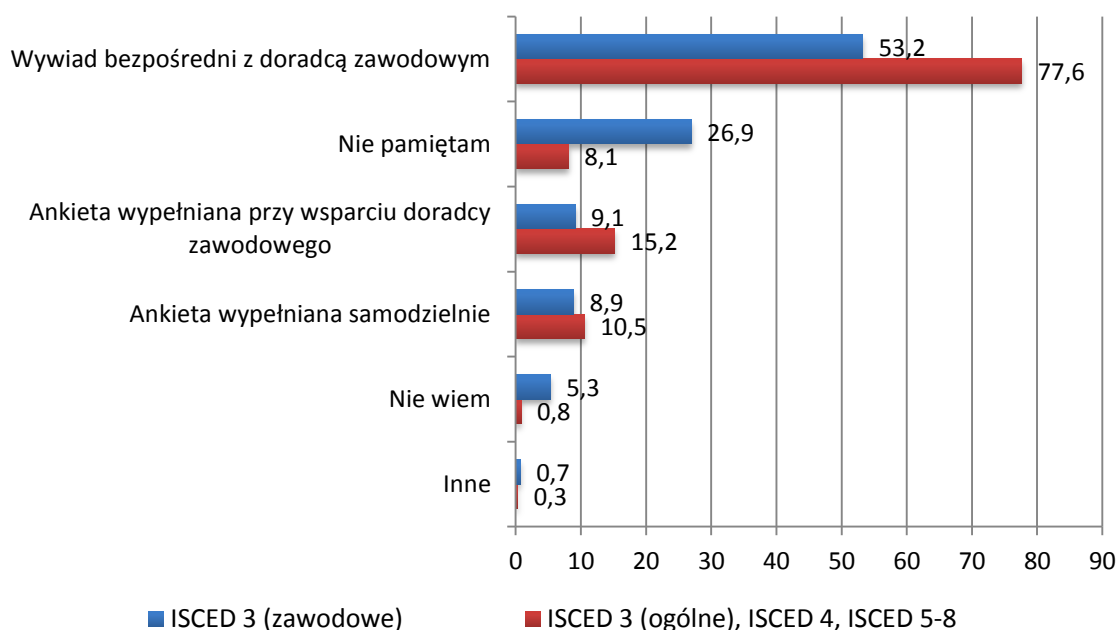
Przedstawiciel Starostwa Powiatowego

Osoby odpowiedzialne za realizację projektów w ramach Poddziałań 1.1.2 i 1.2.2 PO WER ocenili, że udział absolwentów szkół zawodowych w ogólnej liczbie osób, które korzystają ze wsparcia stanowi około 50% wszystkich uczestników projektu, jednak pojawiały się także głosy świadczące o tym, że osoby takie stanowią mniejszy odsetek odbiorców działań. Potwierdzono jednocześnie, że praca z osobami posiadającymi wykształcenie zawodowe nie wymaga większego wysiłku, niż praca z osobami posiadającymi inne typy wykształcenia. Co więcej, respondenci wskazywali, że osoby z wykształceniem zawodowym mają sprecyzowane oczekiwania dotyczące zawodu, nie są roszczeniowe i są skłonne do pójścia na kompromis, w przeciwieństwie do osób z innymi typami wykształcenia.

4.2. Diagnoza potrzeb uczestników wsparcia

Podczas wywiadów fokusowych, absolwenci szkół zawodowych oraz osoby z grupy odniesienia wskazały, że ich **potrzeby zostały zdiagnozowane** na podstawie rozmów przeprowadzonych z doradcami zawodowymi, wypełnionych ankiet oraz spotkań z tzw. doradcą klienta. Badania ankietowe wskazały, że najczęściej prowadzoną formą diagnozy był wywiad bezpośredni z doradcą zawodowym. Osoby z grupy odniesienia częściej niż absolwenci szkół zawodowych wypełniały ankietę: w 15,2% przypadków wypełniano ankietę przy wsparciu doradcy zawodowego, zaś w przypadku 10,5% badanych ankietę wypełniano samodzielnie. Bardzo duży odsetek absolwentów szkół zawodowych nie pamiętał, w jaki sposób przeprowadzona została diagnoza, co świadczy o tym, iż nie przywiązywali wagi do tego etapu wsparcia.

Rysunek 22 „W jaki sposób zdiagnozowane zostały Pana/i potrzeby celem ustalenia adekwatnego do nich wsparcia?” [%]

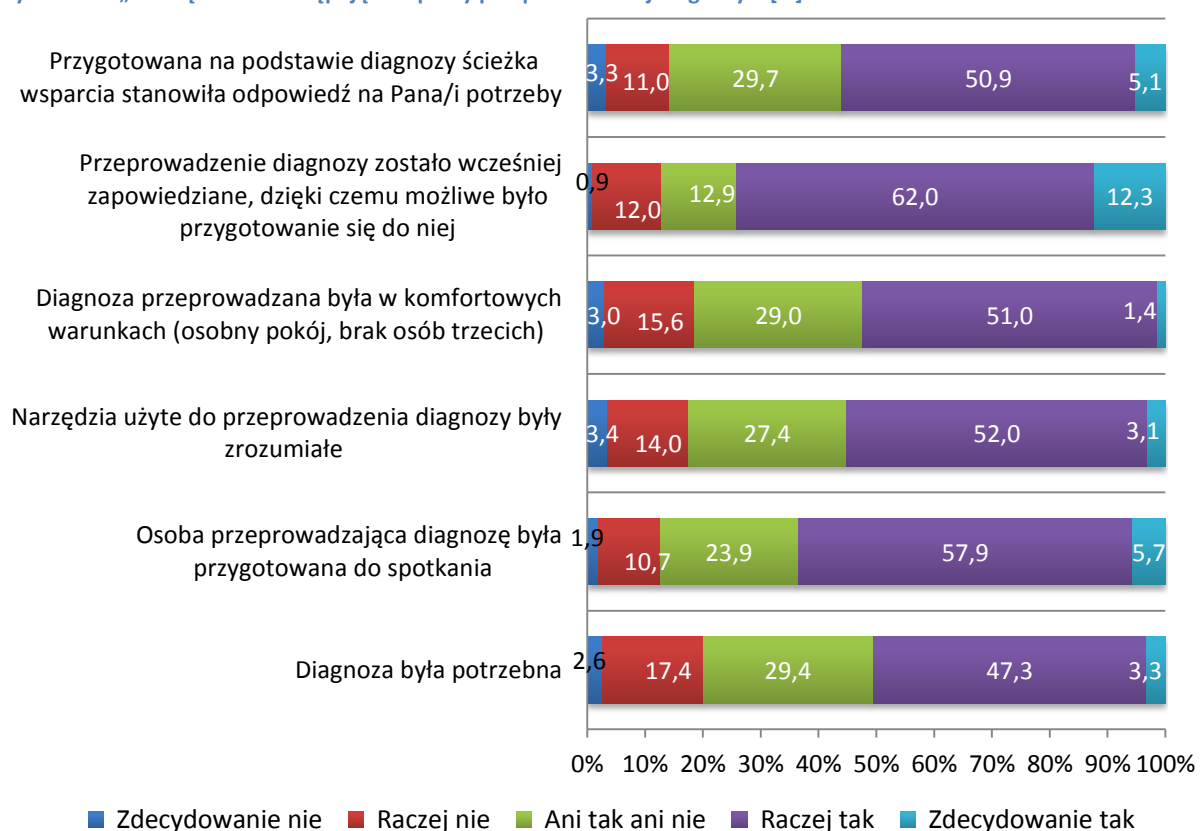


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

W grupie osób z wykształceniem zawodowym **najlepiej ocenianym aspektem diagnozy** było wcześniejsze zapowiedzenie przeprowadzenia diagnozy, dzięki czemu możliwe było przygotowanie się do niej (74,3% wskazań „raczej tak” i „zdecydowanie tak”). Wysoko oceniono również przygotowanie osoby przeprowadzającej diagnozę (63,6%). Nieco gorzej, lecz nadal pozytywnie, oceniono adekwatność przygotowanej na podstawie diagnozy ścieżki wsparcia w stosunku do potrzeb uczestnika (56,0%), zrozumiałość narzędzia użytego do diagnozy (55,1%), warunki przeprowadzenia diagnozy (52,4%) oraz potrzebę diagnozy jako

takiej (50,6%). Niemniej, wskazać należy, że w każdym przypadku co najmniej 50% uczestników pozytywnie oceniło każdy z aspektów przeprowadzonej diagnozy (suma odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”). Aspektami, które oceniane były przez uczestników najgorzej, były potrzeba przeprowadzenia diagnozy (20,0%) oraz warunki, w jakich przeprowadzano diagnozę (18,6%). Należy również zwrócić uwagę na to, że około 20-30% uczestników nie oceniło ani pozytywnie, ani negatywnie poszczególnych aspektów (wyjątkiem była ocena wcześniejszego zapowiedzenia przeprowadzania diagnozy, w tym aspekcie jedynie 12,9% wskazań dotyczyło tej odpowiedzi).

Rysunek 23 „Proszę ocenić następujące aspekty przeprowadzonej diagnozy:” [%]

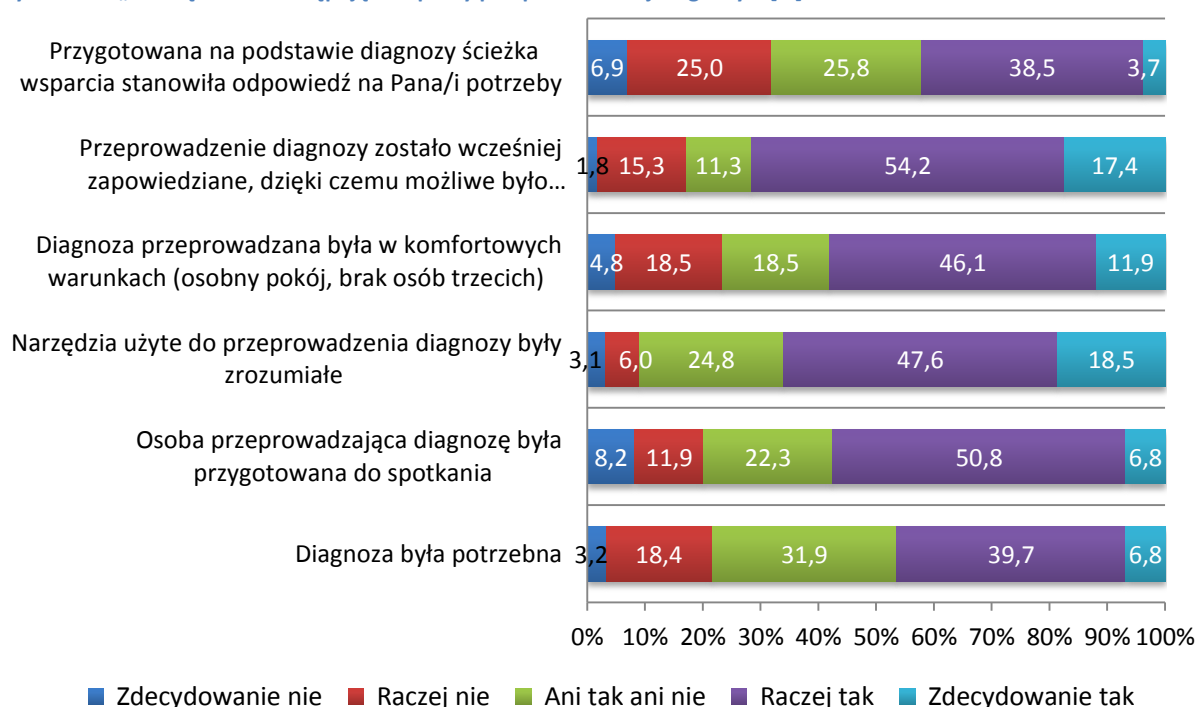


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem ISCED 3 zawodowe n=800

W przypadku osób z grup odniesienia najlepiej ocenianym aspektem diagnozy było wcześniejsze zapowiedzenie jej przeprowadzenia, dzięki czemu możliwe było przygotowanie się do niej (71,6% wskazań „raczej tak” i „zdecydowanie tak”). Wysoko oceniono również zrozumiałość narzędzi diagnozy (66,1%). Wskaźnik ten jest o ponad 10 punktów procentowych wyższy, niż w przypadku grupy osób z wykształceniem zawodowym. Nieco gorzej, lecz nadal pozytywnie, oceniono warunki, w których była przeprowadzana diagnoza

(58,1%) oraz przygotowanie osoby przeprowadzającej diagnozę (57,6%). W przypadku przygotowania osoby przeprowadzającej diagnozę wskaźnik pozytywnych ocen był o 6 punktów procentowych niższy, niż w przypadku osób z grupy z wykształceniem zawodowym. Najślabiej oceniono fakt potrzeby przeprowadzenia diagnozy (46,5%) oraz odpowiedź przygotowanej ścieżki wsparcia na potrzeby i oczekiwania uczestników (42,3% pozytywnych wskazań). Adekwatność wsparcia do potrzeb i oczekiwań uczestników była także aspektem, który otrzymał największą liczbę negatywnych ocen (31,9% wskazań odpowiedzi „zdecydowanie nie” i „raczej nie”).

Rysunek 24 „Proszę ocenić następujące aspekty przeprowadzonej diagnozy:” [%]

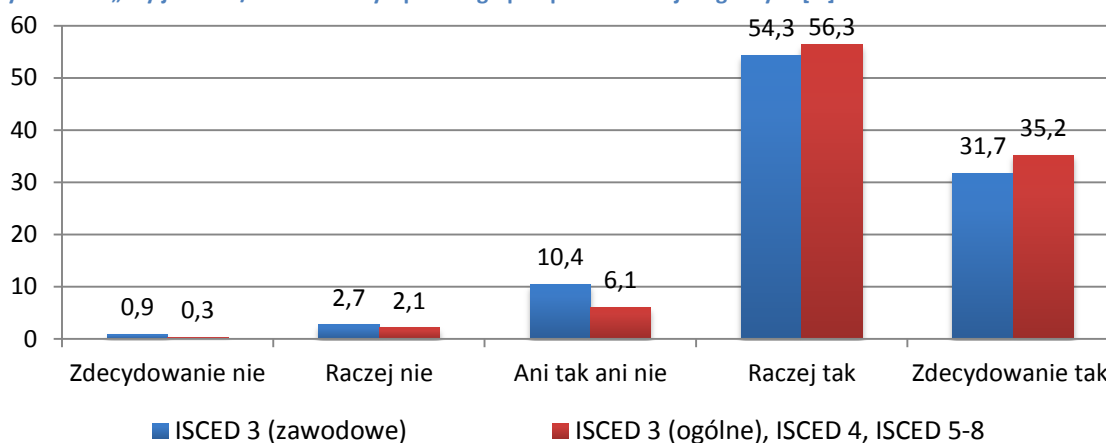


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem ISCED 3 (ogólne), ISCED 4, ISCED 5-8, n=620

W przypadku osób z grupy odniesienia obserwuje się niższy odsetek osób niezdecydowanych w zakresie oceny poszczególnych aspektów wsparcia. Należy jednak zauważyć dużo większą niż wśród absolwentów szkół zawodowych liczbę negatywnych ocen poszczególnych aspektów przeprowadzanej diagnozy – wszystkie aspekty prócz oceny warunków przeprowadzania diagnozy oraz wcześniejszej zapowiedzi dokonania diagnozy otrzymały powyżej 20% wskazań negatywnych (suma odpowiedzi „zdecydowanie nie” i „raczej nie”). W przypadku grupy osób z wykształceniem zawodowym jedynie fakt potrzeby przeprowadzenia diagnozy został oceniony negatywnie (przez 20% badanych).

W odniesieniu do zadowolenia z przebiegu przeprowadzanej diagnozy należy zwrócić uwagę na różnice w odpowiedziach osób należących do poszczególnych grup. Osoby z wykształceniem zawodowym deklarują mniejsze zadowolenie (86,0% wskazań „raczej tak” i „zdecydowanie tak”) niż osoby z grupy odniesienia (91,5%). Wskazać ponadto należy na wyższy odsetek osób oceniających negatywnie przebieg diagnozy (3,6% osób z wykształceniem zawodowym wobec 2,4% osób z grupy odniesienia).

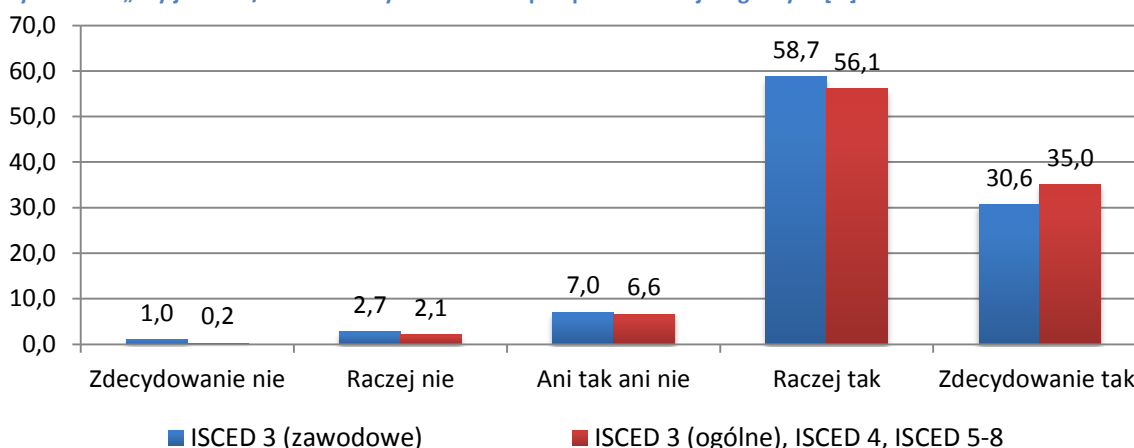
Rysunek 25 „Czy jest Pan/i zadowolony z przebiegu przeprowadzonej diagnozy?” [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

W ocenie **rezultatów przeprowadzonej diagnozy** respondenci z obydwu grup wykazali porównywalny poziom zadowolenia (89,3% osób z wykształceniem zawodowym oraz 91,1% osób z grupy odniesienia – suma odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”). Podobny był też wskaźnik ocen negatywnych (3,0% osób z wykształceniem zawodowym oraz 2,3% osób z grupy odniesienia – suma odpowiedzi „zdecydowanie nie” i „raczej nie”).

Rysunek 26 „Czy jest Pan/i zadowolony z rezultatów przeprowadzonej diagnozy?” [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

Podczas **wywiadu grupowego** przeprowadzonego z uczestnikami projektów diagnoza została oceniona dobrze. Zdaniem większości badanych doradztwo było potrzebne i w ich opinii jest to cenny element, który pozwala określić właściwą ścieżkę wsparcia. Należy jednak zaznaczyć, że w opinii części absolwentów szkół zawodowych diagnoza wydawała się niepotrzebna. Uczestnicy już przed rozpoczęciem projektu znaleźli pracodawcę, etap doboru był więc ich zdaniem zbędny. Ponadto zdarzało się, że diagnoza nie pozwoliła na określenie właściwej ścieżki wsparcia dopasowanej do potrzeb uczestnika, a co gorsze - jej efektem było nabycie nieprzydatnych z punktu widzenia uczestnika projektu kwalifikacji, z uwagi na źle dobrany kurs lub staż. Uczestnicy wskazywali, że lepszym rozwiązaniem byłyby testy predyspozycji zawodowych oraz wskazanie zawodów najbardziej deficytowych, w których łatwo znaleźć zatrudnienie. Diagnoza powinna być bardziej zindywidualizowana, co oznacza, że każdemu jej uczestnikowi powinno się poświęcić więcej czasu, dzięki czemu można by uniknąć wyboru złej ścieżki wsparcia.

4.3. Podsumowanie i wnioski

Najczęściej udzielaną formą wsparcia w obu badanych grupach (absolwenci szkół zawodowych oraz absolwenci szkół ogólnokształcących, policealnych i wyższych) był staż oraz szkolenia, uczestnicy wsparcia chętnie korzystali także z dotacji na własną działalność gospodarczą. Znaczna część oferowanego wsparcia miała charakter maksymalnie półroczny. Duża część badanych wskazała, że świadczone było ono co najmniej raz w tygodniu.

Należy zwrócić uwagę na podobieństwa w zakresie form wsparcia, z jakich korzystały osoby z obydwu badanych grup. W głównej mierze wsparcie, z jakiego skorzystali respondenci, odnosiło się do sfery kwalifikacji. Wskazywano na uczestnictwo w działaniach dotyczących nabywania bądź uzupełniania doświadczenia zawodowego, uczestnictwo w stażach, praktykach oraz szkoleniach. Stosunkowo popularne wśród uczestników było również korzystanie z dotacji na założenie własnej działalności gospodarczej. Znaczna część oferowanego wsparcia miała charakter maksymalnie półroczny. Duża część badanych wskazała, że świadczone ono było co najmniej raz w tygodniu.

W badanej grupie istnieje spory odsetek osób, które można określić jako elastyczne, mobilne, skłonne dostosować się do bieżących potrzeb rynku pracy. Świadczy o tym fakt, że blisko 1/3 badanych (w obydwu porównywanych grupach) zadeklarowała, że otrzymywane wsparcie, zgodnie z ich preferencjami, nie było zbieżne z posiadanymi kwalifikacjami.

Badani uczestnicy wskazali, że potrzeby w zakresie wsparcia w ramach projektów były diagnozowane za pomocą wywiadów bezpośrednich z doradcą zawodowym oraz na podstawie ankiet uzupełnianych samodzielnie lub w obecności doradcy, przy czym najczęściej stosowaną metodą była pierwsza ze wskazanych form. W przypadku osób z wykształceniem zawodowym zauważalne było mniejsze zrozumienie zasadności stosowania narzędzi diagnozy niż w przypadku osób z grupy odniesienia. Tym samym, w celu zwiększenia motywacji uczestników do aktywnego udziału w inicjowanych przez realizujących projekt działaniach, należałoby się zastanowić nad przybliżeniem uczestnikom zasadności i celu stosowania poszczególnych narzędzi diagnozowania potrzeb.

Wskazać należy, że osoby z grupy odniesienia były dużo bardziej skłonne do negatywnego oceniania poszczególnych aspektów przebiegu diagnozy, niż osoby z wykształceniem zawodowym; wskazywały jednak na większe zadowolenie wynikające z zaoferowanych im form wsparcia. Niemniej jednak, osoby z obydwu badanych grup co do zasady wykazały zadowolenie zarówno z przebiegu diagnozy, jak też z jej rezultatów.

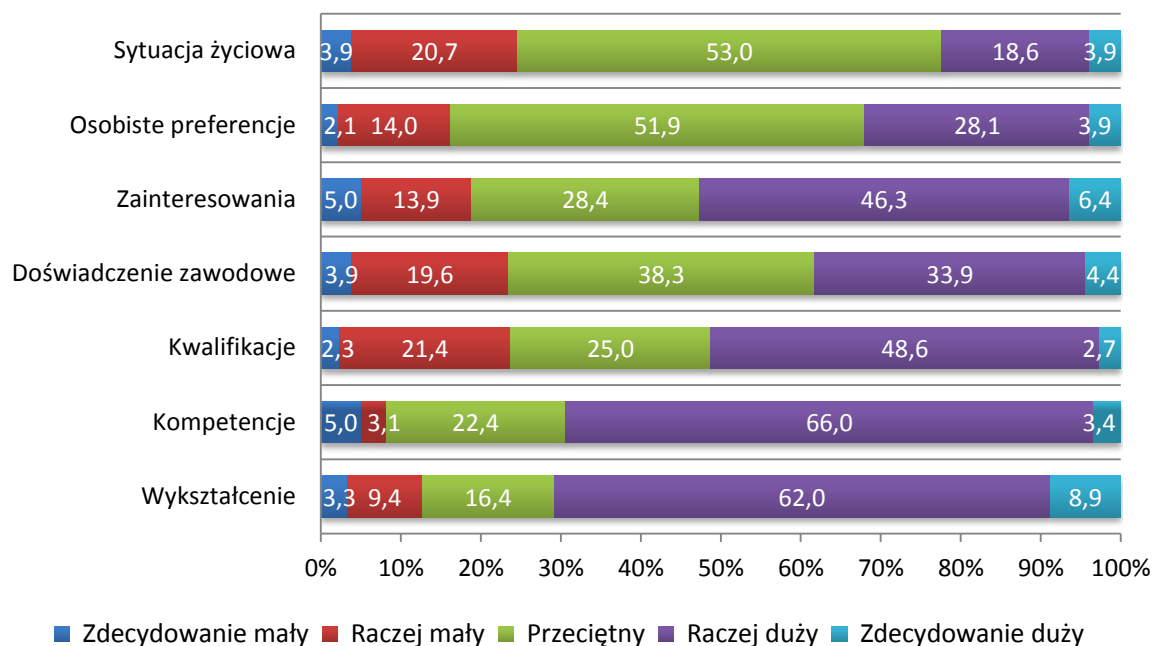
Na fakt, iż uczestnicy wsparcia wyrażali zadowolenie z efektów przeprowadzonej diagnozy, a co za tym idzie, wskazywali też przedstawiciele Urzędów Pracy, realizujących projekty w ramach PO WER. Stwierdzali oni, że pomimo braku statystyk dotyczących poziomu zadowolenia uczestników projektu, wniosek taki można wysnuć biorąc pod uwagę niski odsetek osób rezygnujących z udziału w projektach, aktywne uczestnictwo absolwentów w kierowanych do nich działaniach oraz fakt, że większość uczestników po zakończeniu udziału w projekcie podjęła zatrudnienie.

5. Ścieżka wsparcia uczestników projektu

5.1. Ścieżka wsparcia

Głównymi **czynnikami wpływającymi na wybór ścieżki wsparcia**, zdaniem uczestników projektu, okazały się kompetencje i wykształcenie, które przekładają się na umiejętności i wiedzę. Bardzo ważne były także kwalifikacje, oznaczające wiedzę niezbędną do podjęcia danego zawodu, i które, w przeciwieństwie do kompetencji, potwierdzone są dyplomami i certyfikatami. Absolwenci przyznali, że bardzo ważne były także osobiste preferencje – jeśli uczestnik wsparcia posiadał kwalifikacje w danym zawodzie, ale nie chciał go wykonywać, pod uwagę brane były jego zainteresowania i związana z tym motywacja do pracy. Stosunkowo mały wpływ na wybór ścieżki miała sytuacja życiowa absolwentów, co związane jest z młodym wiekiem i częstym brakiem zobowiązań (utrzymanie rodziny, wychowywanie małych dzieci, opieka nad niepełnosprawnym członkiem rodziny).

Rysunek 27 „W jakim stopniu w Pana/i ocenie następujące czynniki miały wpływ na ustalenie dla Pana/i ścieżki udziału w projekcie?” [%]

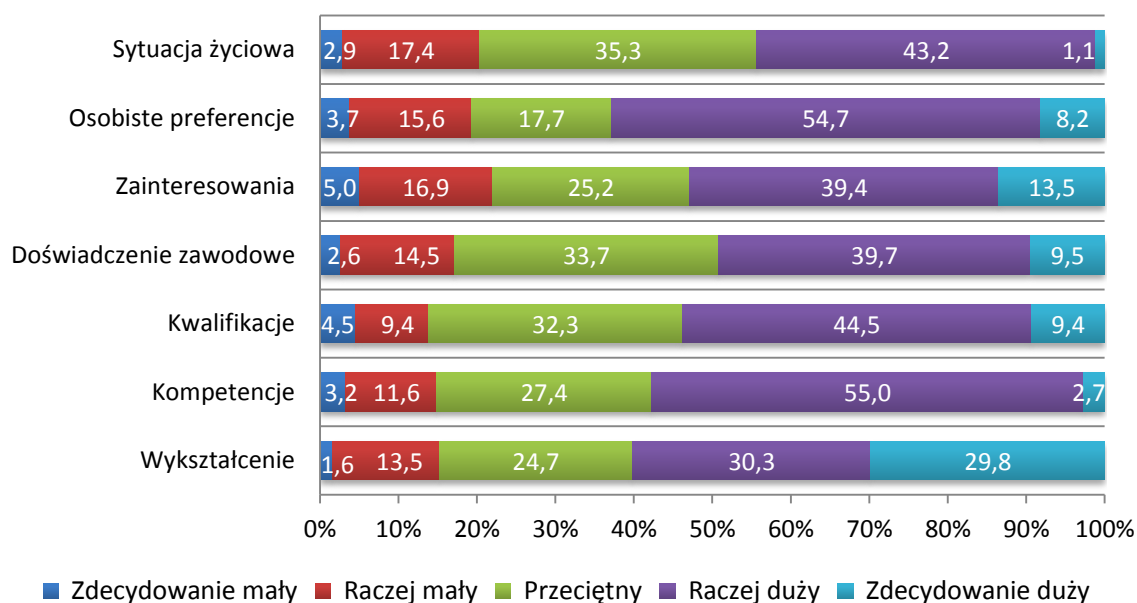


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem zawodowym ISCED 3 n=800

Badania pokazują, iż zdaniem respondentów stanowiących grupę odniesienia, **wpływ na wybór ścieżki wsparcia** miało więcej czynników niż w przypadku osób z wykształceniem zawodowym. Podobnie, jak w przypadku osób z wykształceniem ISCED 3, na wybór ścieżki osób z wykształceniem ogólnym, policealnym i wyższym największy wpływ miało

wykształcenie. Inaczej niż w przypadku absolwentów szkół zawodowych, bardzo duży wpływ na wybór miały także osobiste preferencje uczestników. Najmniejszy, choć także znaczny wpływ na wybór ścieżki wsparcia miała sytuacja życiowa – wśród badanych z grupy odniesienia odsetek zaznaczonych odpowiedzi jest znacznie wyższy niż w przypadku absolwentów szkół zawodowych, co może być związane z wiekiem badanych – wśród grupy ISCED 3, ISCED 4 i ISCED 5-8 dominowali 25-latkowie, część z nich posiada już dzieci.

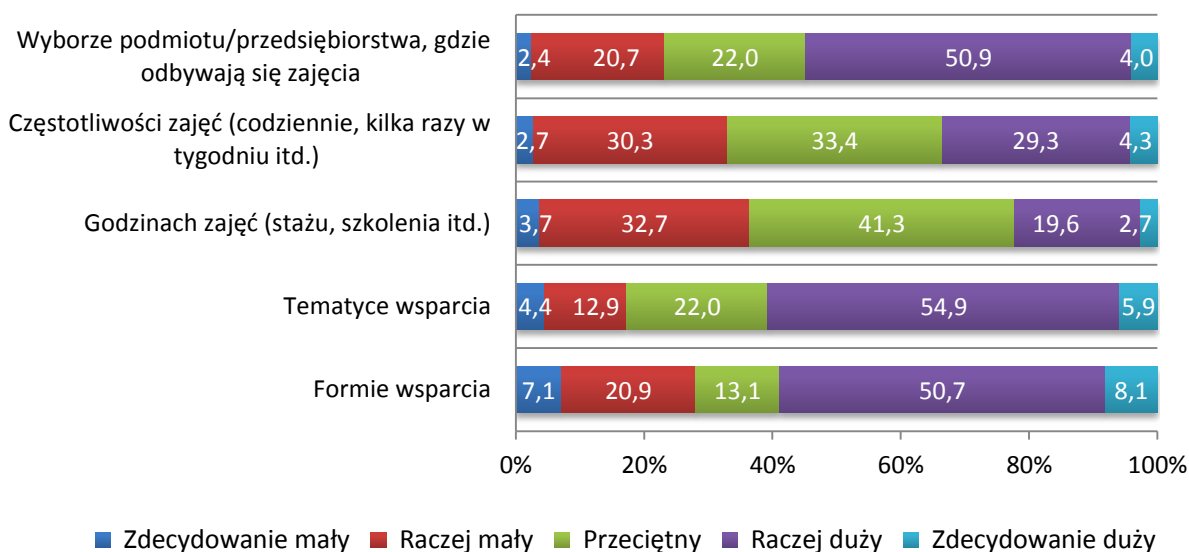
Rysunek 28 „W jakim stopniu w Pana/i ocenie następujące czynniki miały wpływ na ustalenie dla Pana/i ścieżki udziału w projekcie?” [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem ogólnym ISCED 3, ISCED 4, ISCED 5-8 n=620

Bardzo ważną kwestią jest także **poczucie wpływu uczestników projektu na wybór ścieżki wsparcia**. Zdaniem absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników, mieli oni wpływ na wybór formy udzielanego wsparcia (m.in. staż, założenie własnej działalności gospodarczej, kontynuacja kształcenia), tematykę wsparcia oraz wybór podmiotu, w którym odbywały się zajęcia w ramach danej formy wsparcia. Znacznie mniejsze poczucie wpływu uczestnicy odczuwali w kontekście ustalenia częstotliwości oraz godzin zajęć, co jednak wynika z szeregu czynników (potrzeba dostosowania się do funkcjonowania danego podmiotu/przedsiębiorstwa, specyfika formy wsparcia, specyfika branży/zawodu).

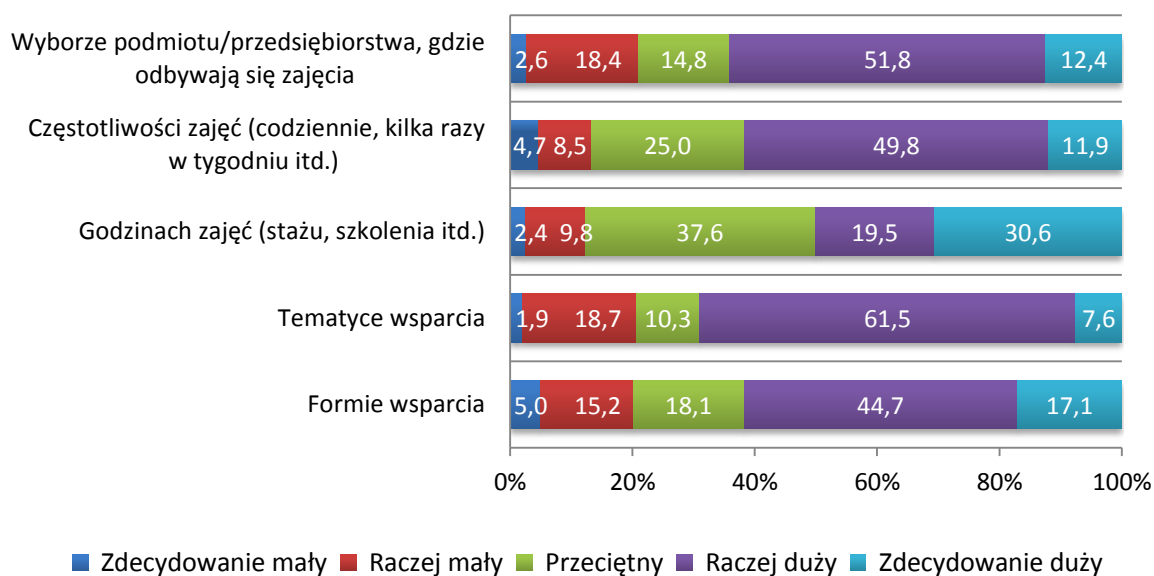
Rysunek 29 „W jakim stopniu miał/a Pan/i wpływ na decyzję o:” [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem zawodowym ISCED 3 n=800

Absolwenci liceów ogólnokształcących, szkół policealnych oraz szkół wyższych mieli większe poczucie wpływu na kwestie związane z wyborem ścieżki wsparcia niż ich koledzy ze szkół zawodowych. Stosunkowo najmniejszy wpływ respondenci mieli na godziny trwania zajęć w ramach wsparcia, co, podobnie jak w przypadku absolwentów szkół zawodowych, związane jest z różnorodnymi czynnikami. Należy jednak podkreślić, że poczucie wpływu na tę kwestię miała aż połowa badanych.

Rysunek 30 „W jakim stopniu miał/a Pan/i wpływ na decyzję o:” [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem ogólnym ISCED 3, ISCED 4, ISCED 5-8 n=620

Osoby odpowiedzialne za realizację projektów potwierdziły, że **ścieżki wsparcia uczestników projektów były wybierane na podstawie ich preferencji**, indywidualnych rozmów z doradcą zawodowym oraz na podstawie opracowanych, indywidualnych planów działania. Podobnie jak uczestnicy wsparcia, osoby te przyznały, że spośród czynników takich jak wykształcenie, kompetencje, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe i sytuacja życiowa, to kwalifikacje i wyuczony zawód miały decydujący wpływ na udzieloną formę wsparcia. Należy jednak podkreślić, że wyuczony zawód nie zawsze był podstawą wsparcia. Wybór ścieżki w ramach innego zawodu powodowany był albo niechęcią uczestnika wsparcia do kontynuowania kariery zawodowej zgodnej z wykształceniem/kwalifikacjami, albo brakiem ofert na dane stanowisko. W takich sytuacjach decyzja o wyborze wsparcia kierowana była osobistymi preferencjami i zainteresowaniami uczestnika, Pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy podkreślali, że nigdy nie przydzielali uczestnikom wsparcia form, które im się nie podobały.

U nas w Poddziałaniu 1.1.2. każda osoba miała indywidualną rozmowę zawodową ze swoim doradcą - więc w czasie tej rozmowy też wynikało, czego taka osoba oczekuje, czy bardziej chciałaby zdobyć doświadczenie zawodowe w trakcie stażu, czy podnieść kwalifikacje w trakcie szkolenia, czy podjąć działalność gospodarczą. Myślę, że ta rozmowa najbardziej nakierowała te osoby.

Osoba odpowiedzialna za realizację projektu w ramach Poddziałania 1.1.2.

Absolwenci biorący udział w badaniu oraz osoby odpowiedzialne za realizację projektów stwierdziły, że stosunkowo często zdarzało się, że **osoby objęte wsparciem same zgłaszały chęć odbycia stażu u konkretnego przedsiębiorcy**, z którym wcześniej porozumiały się w tej kwestii. Opiekunowie staży, będący jednocześnie pracodawcami, także zgłaszali Urzędowi Pracy chęć przyjęcia na staż konkretnych osób – były to osoby polecane przez znajomych lub już wcześniej współpracujące z przedsiębiorstwem, np. w formie wolontariatu.

Pracodawcy wskazali, że podczas rozmów rekrutacyjnych **istotne w przyjmowaniu kandydatów na staż** były ich predyspozycje osobowościowe, takie jak chęć uczenia się nowych rzeczy czy otwartość na kontakt z drugą osobą. Okazywało się bowiem, że prócz wyuczonego zawodu, stażyści wykonywali inne rzeczy, niezwiązane z kierunkiem, w jakim się kształcili. Pracodawcy cenili sobie taką wszechstronność. Wskazywali jednocześnie, że na wybór konkretnej osoby wpływ miało zaufanie, jakim darzyli te osoby.

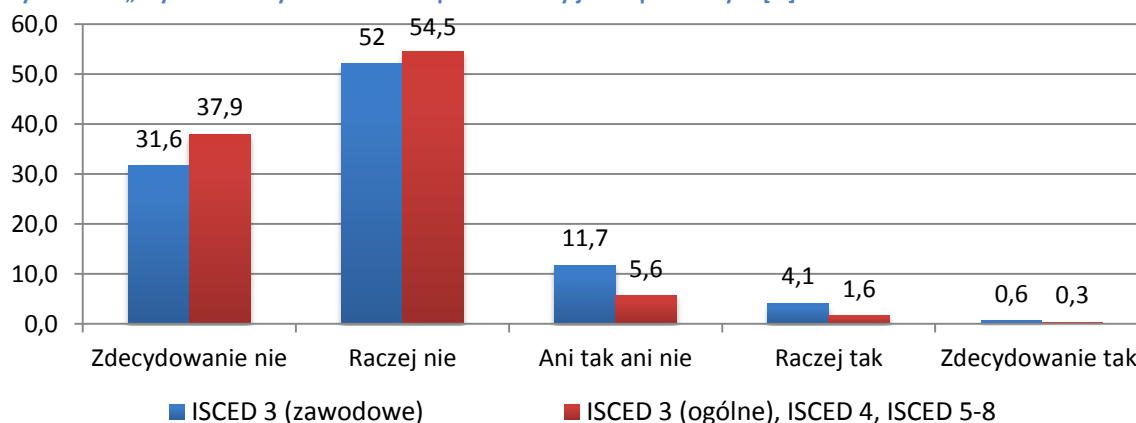
Wagę predyspozycji osobowościowych podkreślali także absolwenci podczas wywiadu grupowego. Ich zdaniem na etapie wyboru formy wsparcia należałoby położyć większy nacisk na uświadamianie, że w niektórych przypadkach dana ścieżka kariery nie będzie odpowiednia dla danej osoby, jeśli nie ma ona ku temu predyspozycji. Badane osoby wskazywały na przykłady sytuacji, które wystąpiły wśród innych uczestników wsparcia oferowanego w ramach projektu – wybrane przez uczestników wsparcie okazywało się nietrafione właśnie ze względu na cechy osobowościowe. W opinii respondentów wsparcie powinno być zatem dostosowane nie tylko do wykształcenia i dotychczasowego doświadczenia zawodowego respondenta, ale również do cech osobowościowych danego uczestnika.

5.2. Wpływ na wybór wsparcia

Podczas wywiadu grupowego uczestnicy z wykształceniem na poziomie ISCED3 stwierdzili, że nie mieli **poczucia wpływu na wybór wsparcia**. Równocześnie jednak w wielu przypadkach wskazali, że sami znaleźli pracodawców, u których chcieliby odbywać staż, co świadczy o bardzo dużym wpływie na wybór i jedynie pozornym odczuciu braku poczucia sprawczości.

Zdecydowana większość uczestników wsparcia (zarówno absolwentów szkół zawodowych, jaki pozostałych typów badanych szkół) stwierdziła, że kwestie wyboru ścieżki wsparcia nie stanowiły problemów. Sytuacje problemowe występowały niezwykle rzadko i nieznacznie częściej zdarzały się wśród absolwentów szkół zawodowych (4,7% przypadków) niż w przypadku grupy odniesienia.

Rysunek 31 „Czy kwestie wyboru ścieżki wsparcia rodziły jakieś problemy?” [%]

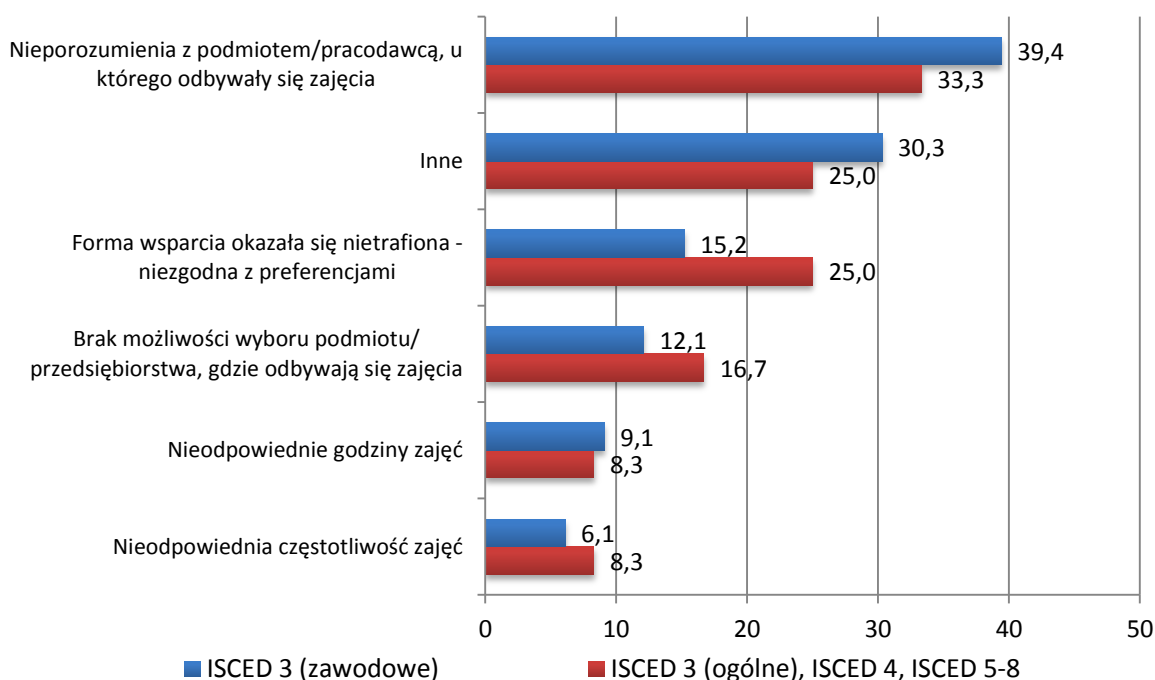


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

Osoby odpowiedzialne za realizację projektów w ramach PO WER stwierdziły, że uczestnicy mieli duży wpływ na wybór form wsparcia, nie były one dobierane wbrew woli uczestników, tylko przydzielane zgodnie z predyspozycjami poszczególnych osób. Doradca klienta (lub doradca zawodowy) przedstawiał instrumenty, z których mogą skorzystać uczestnicy, zaś oni poprzez rozmowę z doradcą sami wybierali, z jakich form chcieliby skorzystać. Uczestnicy mieli wpływ na rodzaj udzielanego szkolenia i miejsce odbywania stażu, niejednokrotnie sami szukali pracodawcy, u którego chcieliby odbyć staż. Dodatkowo, w przypadku wystąpienia potrzeby, uczestnicy mieli możliwość poproszenia o większą liczbę godzin doradztwa. Tylko jeden z badanych stwierdził, że ścieżka wsparcia była taka sama dla wszystkich uczestników, co wynikało z doświadczenia Urzędu Pracy z lat poprzednich: doradztwo indywidualne, warsztaty pracy, udział pośrednika, szkolenie zawodowe, staż. Obowiązywała tam zasada „korzystamy ze wszystkiego, albo z niczego”.

Nieliczne **sytuacje problemowe** wynikały głównie z nieporozumień z podmiotem bądź pracodawcą, u którego odbywały się zajęcia. Spośród osób, które zasygnalizowały występowanie problemów, co czwarty absolwent szkoły ogólnokształcącej, policealnej lub wyższej wskazywał, że problem wynikał z faktu, iż forma wsparcia okazała się niezgodna z preferencjami uczestnika projektu. Absolwenci tych szkół częściej niż absolwenci szkół zawodowych wskazywali na sytuacje problemowe wynikające z braku możliwości wyboru podmiotu, gdzie odbywają się zajęcia. Stosunkowo duży odsetek sytuacji problemowych wynikał z innych przyczyn, głównie z trudności w pogodzeniu formy wsparcia z sytuacją rodzinną. Kwestiami powodującymi najmniej problemów była częstotliwość zajęć oraz godziny ich trwania.

Rysunek 32 „Z czego wynikały sytuacje problemowe?” [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=51

Osoby odpowiedzialne za realizację projektów potwierdziły opinię uczestników wsparcia, iż w większości przypadków kwestia wyboru ścieżki wsparcia nie rodziła problemów. Ewentualne problemy wynikały z niezdecydowania uczestników wsparcia względem tego, czego oczekują i co jest im potrzebne do zmiany sytuacji na rynku pracy. By zapobiegać takim sytuacjom wydłużano czas przeznaczony na rozmowę z doradcą zawodowym. Stosunkowo często przytaczanym problemem, który pojawiał się już w trakcie trwania wsparcia, okazała się natomiast rezygnacja beneficjentów z uczestnictwa w projekcie (głównie ze stażu).

Osoby realizujące projekty stwierdziły, że podejście absolwentów szkół zawodowych do wyboru ścieżki wsparcia nie różniło się od podejścia absolwentów innych szkół. Jediną wyróżniającą się grupą były osoby niepełnosprawne – cechowały się one największym zaangażowaniem.

5.3. Podsumowanie i wnioski

Ścieżka wsparcia wybierana była na podstawie osobistych preferencji uczestników, zaś czynnikami najczęściej decydującymi było wykształcenie, kwalifikacje oraz zainteresowania. Większość ścieżek wsparcia była zbieżna z wyuczonym zawodem, wybór innej ścieżki spowodowany był decyzją samego uczestnika.

Przeprowadzone badania pokazały, że uczestnicy Programu mieli duży wpływ na wybór wsparcia. Duży wpływ uczestników potwierdzają także wywiady przeprowadzone z osobami odpowiedzialnymi za realizację projektów, w których został opisany proces diagnozy i uczestnictwa poszczególnych osób w określaniu korzystnych z ich punktu widzenia form wsparcia.

W przypadku wszystkich uczestników, niezależnie od ukończonej szkoły, największy wpływ na wybór ścieżki wsparcia miały takie czynniki, jak posiadane wykształcenie, kompetencje czy kwalifikacje. W przypadku osób z grupy odniesienia bardzo ważnym czynnikiem były także osobiste preferencje.

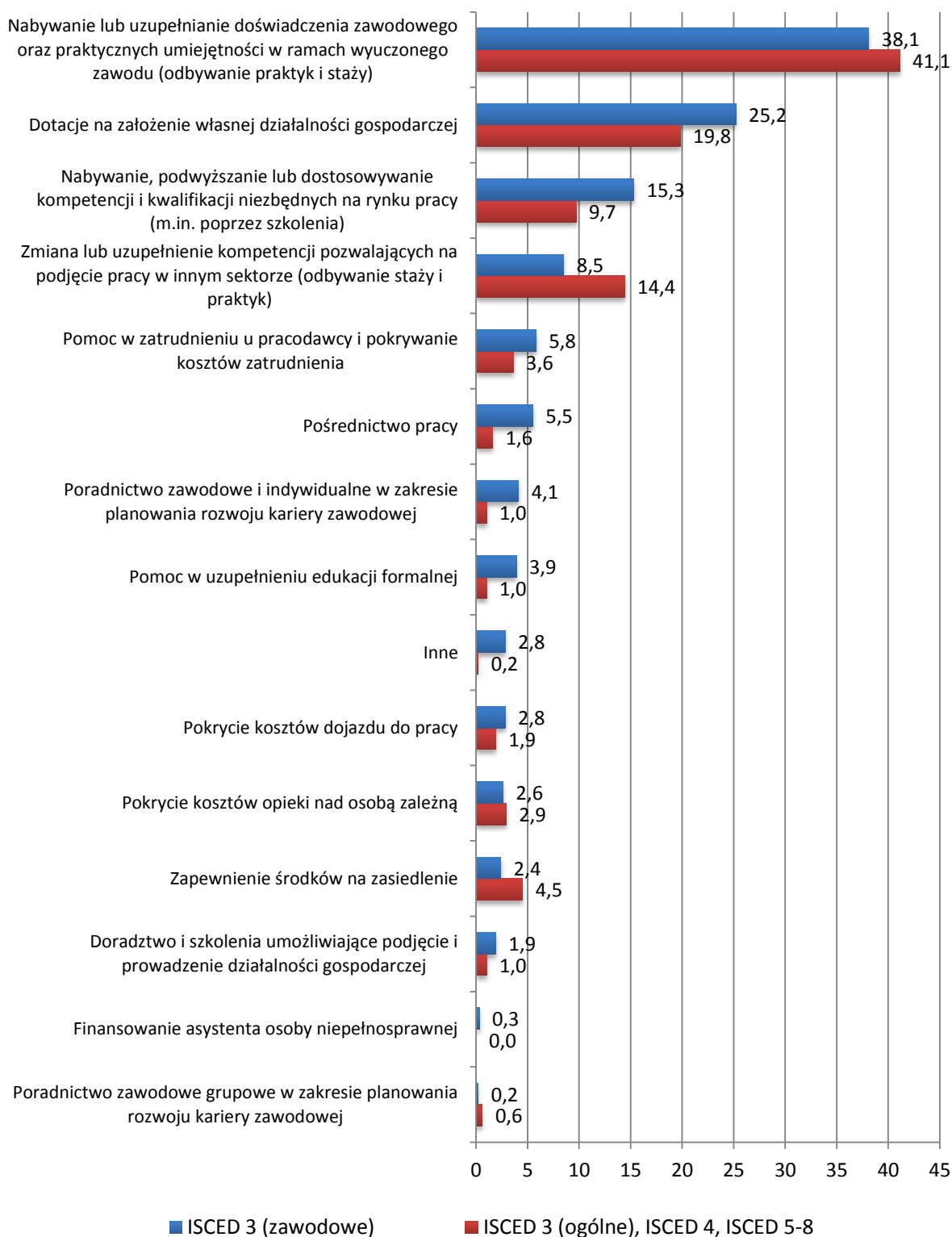
Jednocześnie, uczestnicy projektów wskazywali, że w trakcie otrzymywania wsparcia rzadko pojawiały się sytuacje problemowe. Gdy takie sytuacje wystąpiły, związane były przede wszystkim z nieporozumieniami pomiędzy stażystą a osobami związanymi z pracodawcą oraz z niezgodnością otrzymanego wsparcia z preferencjami uczestników.

6. Ocena wsparcia

6.1. Wsparcie w ocenie uczestników oraz osób zaangażowanych w aktywizację uczestników projektów

Absolwenci posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz techniczne za najbardziej **interesujące formy wsparcia** uznali te umożliwiające podnoszenie kompetencji bądź zdobywanie/poszerzanie doświadczenia zawodowego (odpowiednio 65,8% wśród osób z wykształceniem zawodowym i 66,2% w grupie porównawczej). Na drugim miejscu należy wskazać na wsparcie w zakresie zakładania działalności gospodarczej (odpowiednio 27,1% wśród osób z wykształceniem zawodowym i 20,9% w grupie porównawczej). Znaczna była też grupa badanych, która uznała za interesujące formy wsparcia kierowane do osób już podejmujących zatrudnienie, tj. boni zasiedleniowy, pokrycie kosztów dojazdu do pracy czy finansowanie kosztów zatrudnienia oraz opiekuna osoby niepełnosprawnej (odpowiednio 11,3% wśród osób z wykształceniem zawodowym i 9,9% w grupie porównawczej). Najmniejszym zainteresowaniem cieszyło się grupowe poradnictwo zawodowe.

Rysunek 33 „Które z udzielonych Panu/i form wsparcia uważa Pan/i za interesujące?” [%]

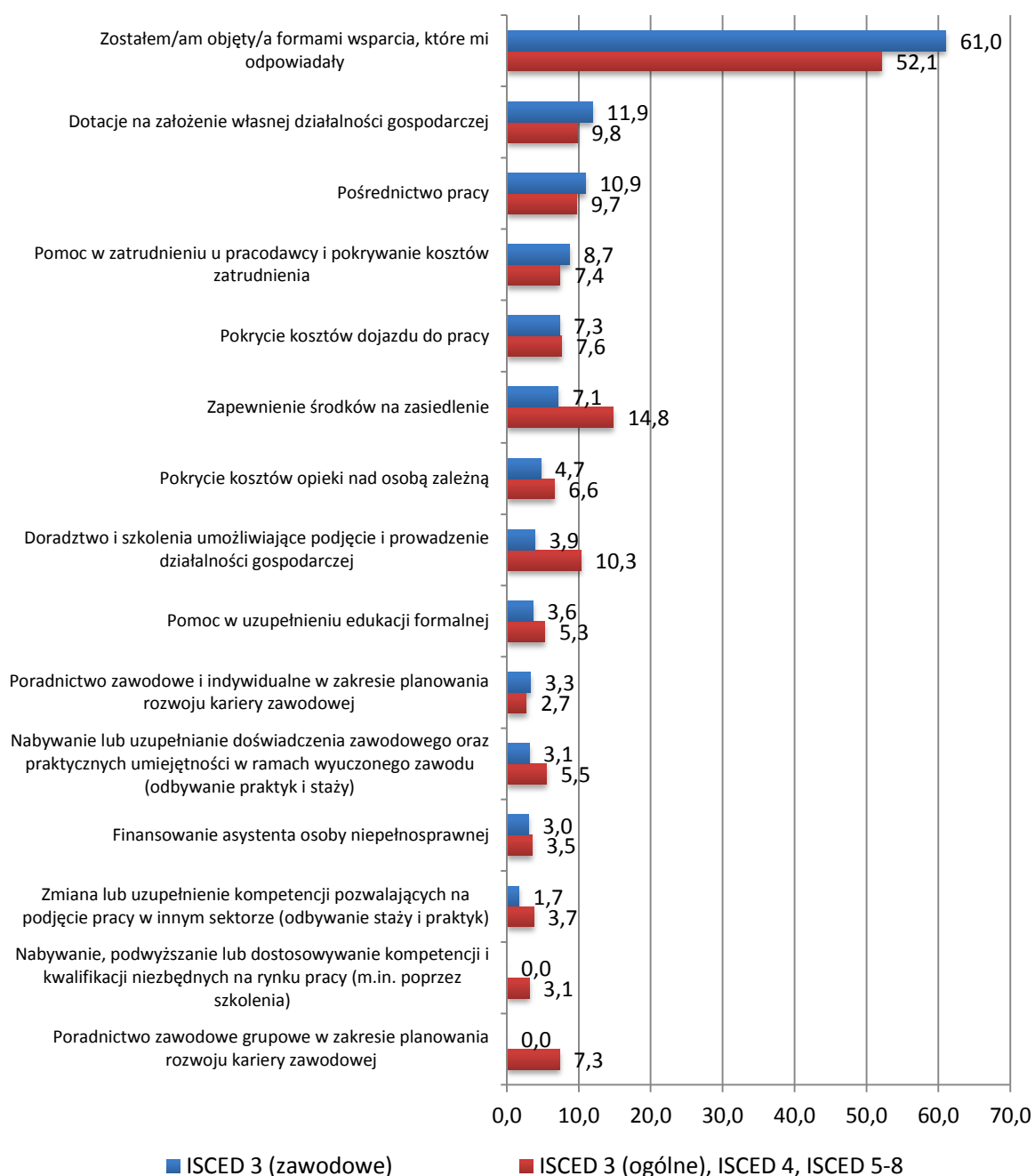


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

Absolwentów zapytano również, czy istnieje forma wsparcia, z której **chcieliby skorzystać, ale nie zostali nią objęci**. W obu grupach można wskazać na duży odsetek osób, które zostały objęte wsparciem, którego forma im odpowiadała (odpowiednio 61,0% wśród osób

z wykształceniem zawodowym i 52,1% w grupie porównawczej)). Należy przy tym zwrócić uwagę na dużą rozbieżność w stosunku do poprzedniego pytania. Pomimo iż respondenci z obu grup nie uznali za szczególnie interesujące formy wsparcia kierowane bezpośrednio do osób już podejmujących zatrudnienie, odpowiedź na to pytanie wskazuje, że badani chcieliby zostać objęci takimi formami wsparcia jak boni zasiedleniowy, pokrycie kosztów dojazdu do pracy, finansowanie asystenta osoby niepełnosprawnej czy pokrywanie kosztów zatrudnienia. Należy także wskazać, że respondenci wykazywali duże zainteresowanie objęciem ich formami wsparcia związanymi ze sferą podwyższania kwalifikacji i doświadczenia. Poza wcześniej wymienionymi formami wsparcia badani uznali także, że chcieliby zostać objęci wsparciem związanym z finansowaniem opieki nad osobą zależną w trakcie czasu ich pracy.

Rysunek 34 „Czy istnieje forma wsparcia, którą chciał/a Pan/i otrzymać, a nie został/a nią Pan/i objęty/a?” [%]

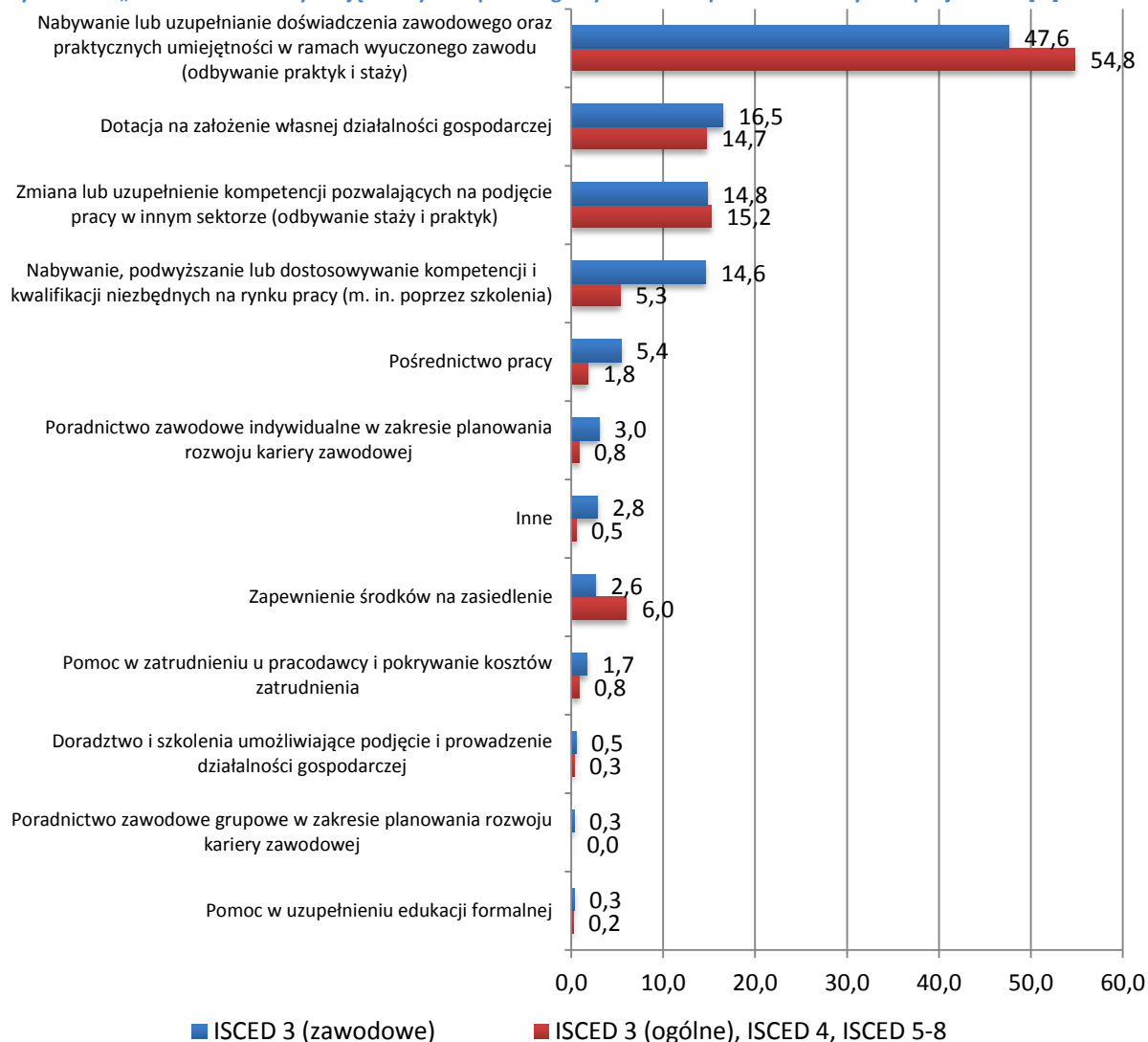


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

Motywacją do wyboru poszczególnych form wsparcia w projekcie w obu badanych grupach były przede wszystkim: nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego i praktycznych umiejętności w ramach wyuczonego zawodu, zmiana lub uzupełnienie kompetencji pozwalających na podjęcie pracy w innym sektorze oraz nabywanie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy.

Bardzo rzadko wymieniano motywacje związane z możliwością skorzystania z doradztwa zawodowego bądź pośrednictwa pracy.

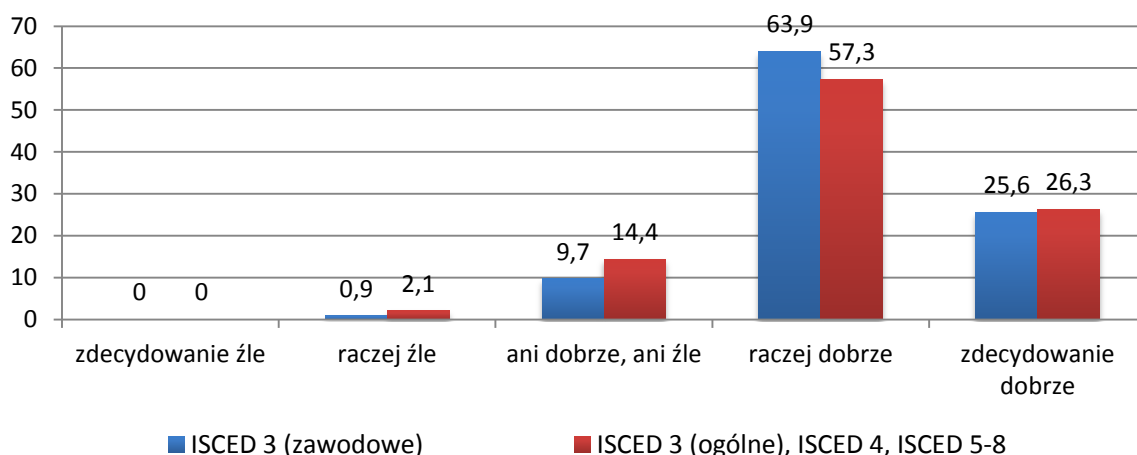
Rysunek 35 „Co stanowiło motywację do wyboru poszczególnych form wsparcia udzielonych w projekcie?” [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

Opinia na temat **wartości merytorycznej udzielonego wsparcia** jest wśród obu badanych grup absolwentów zbieżna. Należy wskazać na niski odsetek osób źle oceniających merytoryczną wartość oferowanego im wsparcia. Wysoki jest natomiast odsetek osób dobrze oceniających udzielone im wsparcie – odpowiednio 89,5% respondentów z wykształceniem zawodowym oraz 83,6% respondentów z grupy odniesienia (suma odpowiedzi „raczej dobrze” i „zdecydowanie dobrze”). Wśród osób z grupy porównawczej odnotowano nieco wyższy odsetek respondentów niezdecydowanych w zakresie oceny wartości merytorycznej udzielonego im wsparcia.

Rysunek 36 „Jak Pan/i ocenia wartość merytoryczną otrzymanego w ramach PO WER wsparcia?” [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

Opinie absolwentów biorących udział w wywiadach grupowych, opiekunów staży oraz osób zajmujących się realizacją projektów w ramach PO WER wskazują, że zdecydowana większość uczestników projektów **pozytywnie oceniła wsparcie w formie stażu**. Staże przynoszą najwięcej korzyści osobom młodym na rynku pracy, które są świeżo po ukończeniu szkoły, i w związku z tym nie posiadają jeszcze doświadczenia, które mogą wykazać w CV. O zadowoleniu ze stażu świadczy bardzo duży odsetek osób, które podjęły zatrudnienie w przedsiębiorstwie, w którym odbywało się wsparcie. Wskazywano, że uczestnicy projektu zmienili swoją sytuację zawodową na różne sposoby – podjęli stałe zatrudnienie, otworzyli własną działalność gospodarczą lub po prostu podnieśli swoje kwalifikacje zawodowe.

Uczestnicy nie mieli negatywnych doświadczeń związanych z tym, co spotkało ich w trakcie stażu. Rezygnacje ze wsparcia następowały jedynie z przyczyn losowych (np. konieczność podjęcia opieki nad dzieckiem).

Uczestnik badania fokusowego

Uczestnicy dodali jednak, że słyszeli o kilku przypadkach przerwania wsparcia z powodu konfliktu lub złej sytuacji finansowej przedsiębiorstw. Absolwenci postulowali więc, aby dokładniej weryfikować potencjalnych pracodawców, u których można odbywać staże, aby uniknąć konieczności przerwania odbywanego stażu w sytuacji, gdy firma znajdzie się w upadłości.

Opiekunowie staży oraz osoby odpowiedzialne za realizację projektów stwierdzili, że **nie ma zależności pomiędzy typem ukończonej przez uczestnika projektu szkoły a poziomem zadowolenia z udzielonego wsparcia**.

6.2. Łączne ujęcie ocen subiektywnych i obiektywnych na podstawie zintegrowanej bazy z badania ilościowego i RL2014

Na potrzeby łącznej analizy cech o charakterze subiektywnym i obiektywnym dokonano połączenia zbiorów z badania z bazą SL2014. Celem weryfikacji przypuszczenia o determinantach ocen projektu pod różnymi względami, wykorzystano metody drzew klasyfikacyjnych CHAID oraz regresji logistycznej.

W celu poprawy przejrzystości wyników dokonano dychotomizacji subiektywnych ocen (pełniących w analizie rolę zmiennych zależnych) w taki sposób, że zerem oznaczono odpowiedzi „złe” (1, 2) oraz „przeciętne” (3), a jedynką odpowiedzi „dobre” (4 i 5).

Zmiennymi niezależnymi w przedstawianych metodach były:

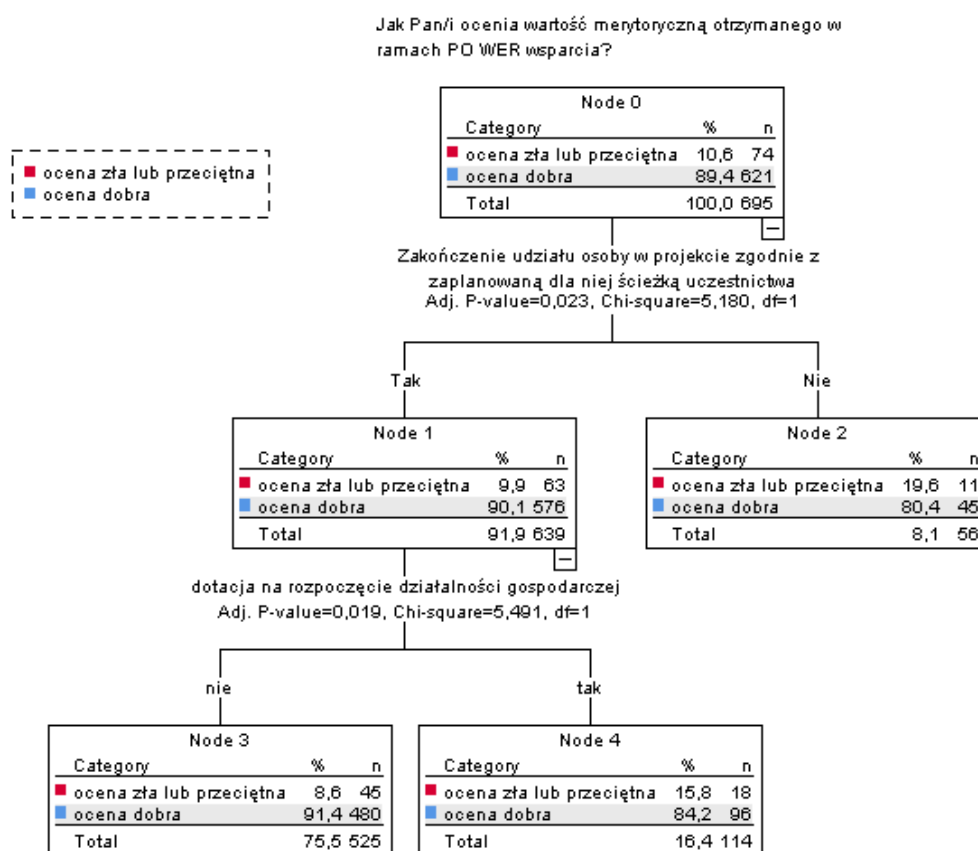
W zbiorze RL2014:	Ze zbioru z badania:
<ul style="list-style-type: none"> • Płeć • Wiek w chwili przystąpienia do projektu • Liczba dni uczestnictwa w projekcie • Powiat zamieszkania • Rodzaj bezrobocia • Obszar wg stopnia urbanizacji (DEGURBA) • Sytuacja osoby w momencie zakończenia udziału w projekcie • Inne rezultaty dotyczące osób młodych • Zakończenie udziału osoby w projekcie zgodnie z zaplanowaną dla niej ścieżką uczestnictwa • Rodzaj udzielonego wsparcia • Osoba przebywająca w gospodarstwie domowym bez osób pracujących • Osoba żyjąca w gospodarstwie składającym się z jednej osoby dorosłej i dzieci pozostających na utrzymaniu 	<ul style="list-style-type: none"> • Stan cywilny • Rodzaj ukończonej szkoły • Wielkość miejscowości

Obiektywne determinanty wybranych ocen projektu metodą drzew klasyfikacyjnych CHAID (I)

Najważniejszą determinantą zakończenia udziału w projekcie zgodnie z zaplanowaną ścieżką jest ocena wartości merytorycznej wsparcia otrzymanego w ramach projektu (por.

Schemat 1). Osoby, które stosunkowo lepiej oceniają wartość merytoryczną projektu, ukończyły udział w projekcie zgodnie ze ścieżką wsparcia, a osoby, które oceniają projekt gorzej, nie zakończyły udziału zgodnie ze ścieżką. Wśród osób, które ukończyły projekt zgodnie ze ścieżką, istotną współzależność zaobserwowano dla wsparcia w postaci dotacji na rozpoczęcie działalności. Badani ocenili, że wsparcie w postaci dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej miało niższą wartość merytoryczną niż pozostałe formy wsparcia, co może być spowodowane bardzo dużą ilością informacji do przyswojenia oraz trudnością w prowadzeniu i utrzymaniu działalności.

Schemat 1 Determinanty oceny wartości merytorycznej wsparcia otrzymanego w ramach projektu



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem zawodowym ISCED 3

Żadna ze zmiennych niezależnych nie wpływała w sposób istotny na zadowolenie z wykształcenia w kontekście sytuacji na rynku pracy (por. Schemat 2).

Schemat 2 Determinanty oceny zadowolenia z wykształcenia w kontekście sytuacji na rynku pracy

Biorąc pod uwagę obecną sytuację na rynku pracy, czy jest Pan/i zadowolony/a z posiadanego wykształcenia?

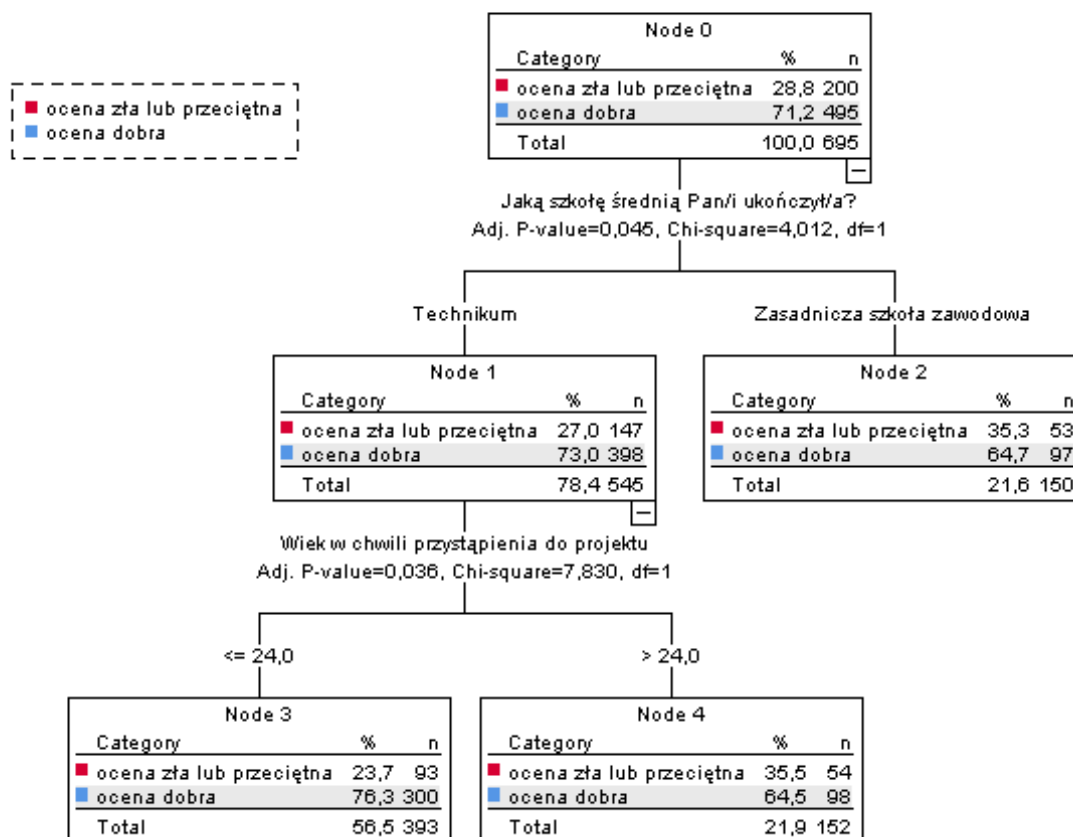


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem zawodowym ISCED 3

Na zadowolenie z własnego wykształcenia w kontekście predyspozycji zawodowych największy wpływ ma rodzaj ukończonej szkoły (por. Schemat 3). Absolwenci technikum są bardziej zadowoleni ze swojego wykształcenia, na co wpływ mogą mieć stereotypy na temat poszczególnych typów szkół. Wśród absolwentów techników na zadowolenie z wykształcenia istotnie wpływa wiek w chwili przystąpienia do projektu. Osoby w wieku 24 lat i mniejszym stosunkowo lepiej oceniają własne wykształcenie.

Schemat 3 Determinanty oceny zadowolenia z wykształcenia w kontekście własnych predyspozycji zawodowych

Biorąc pod uwagę własne predyspozycje zawodowe, czy jest Pan/i zadowolony/a z posiadanego wykształcenia?

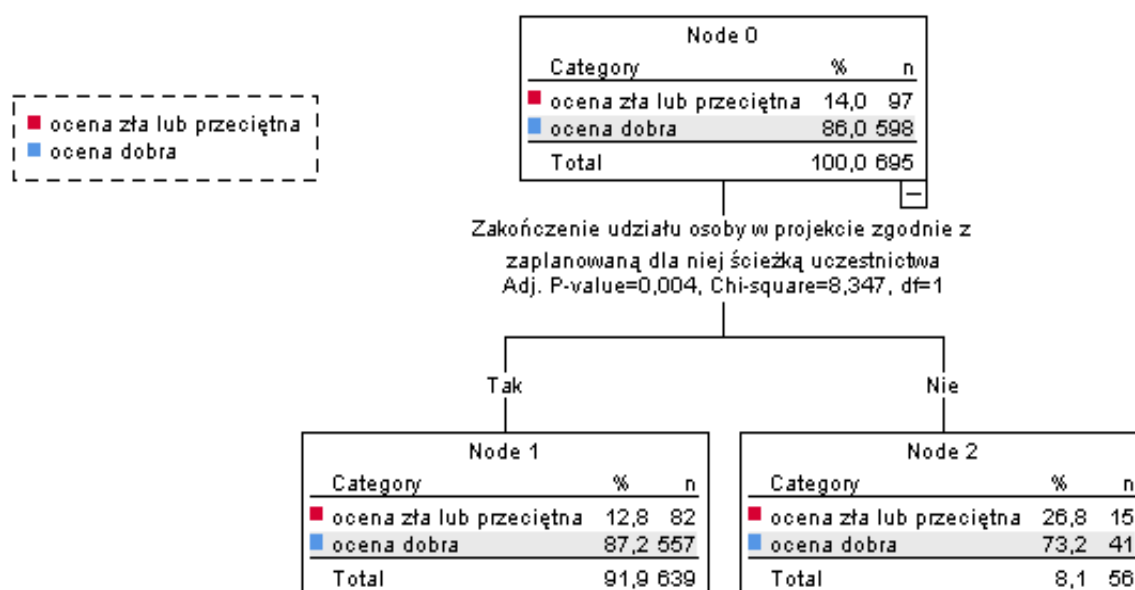


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem zawodowym ISCED 3

Na zadowolenie z przebiegu diagnozy istotnie¹⁹ wpływa zakończenie udziału w projekcie zgodnie z zaplanowaną ścieżką (por. Schemat 4). Osoby, które ukończyły projekt zgodnie ze ścieżką istotnie lepiej oceniają diagnozę, uważają, że była potrzebna i została dobrze przeprowadzona. Pozostałe charakterystyki nie wpływają istotnie na ocenę diagnozy.

Schemat 4 Determinanty oceny zadowolenia z przebiegu diagnozy

Czy jest Pan/i zadowolony z przebiegu przeprowadzonej diagnozy?



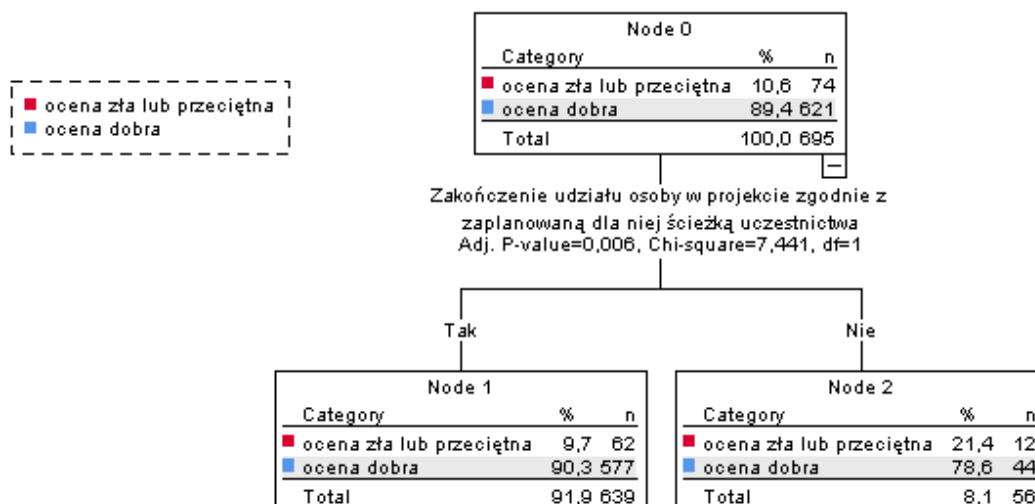
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem zawodowym ISCED 3

Podobnie jak w przypadku zadowolenia z przebiegu diagnozy, w ocenie zadowolenia z rezultatów diagnozy istotnie ($p=0,006$) korelowało zakończenie projektu zgodnie ze ścieżką (por. Schemat 5). Osoby, które ukończyły projekt zgodnie ze ścieżką przeciętnie lepiej oceniają zadowolenie z rezultatów diagnozy.

¹⁹ Każdorazowe użycie sformułowania „istotnie” oznacza, że różnice omawianych odsetków są statystycznie istotnie różne od zera.

Schemat 5 Determinanty oceny zadowolenia z rezultatów diagnozy

Czy jest Pan/i zadowolony z rezultatów przeprowadzonej diagnozy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem zawodowym ISCED 3

Determinanty wybranych ocen projektu metodą regresji logistycznej

Utworzony model regresji logistycznej²⁰ dla wartości merytorycznej wsparcia otrzymanego w ramach projektu wskazał, że:

- wzrost wieku przystąpienia do projektu o jeden rok powoduje średnio o 9% mniejszą szansę dobrej oceny projektu (por. Tabela 1);
- zakończenie udziału w projekcie niezgodnie ze ścieżką powoduje spadek prawdopodobieństwa dobrej oceny projektu średnio o 57%;
- wsparcie w postaci szkolenia lub kursu zwiększa szansę dobrej oceny projektu średnio ponad trzykrotnie.

Tabela 6 Determinanty oceny wartości merytorycznej wsparcia otrzymanego w ramach projektu

Zmienna niezależna	Iloraz szans
Wiek w chwili przystąpienia do projektu	0,91
Zakończenie udziału osoby w projekcie zgodnie z zaplanowaną dla niej ścieżką uczestnictwa	0,43
szkolenie/ kurs	3,26

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem zawodowym ISCED 3

²⁰ W każdym przypadku zastosowania regresji logistycznej, dokonano doboru zmiennych do modelu metodą selekcji postępującej z kryterium Walda.

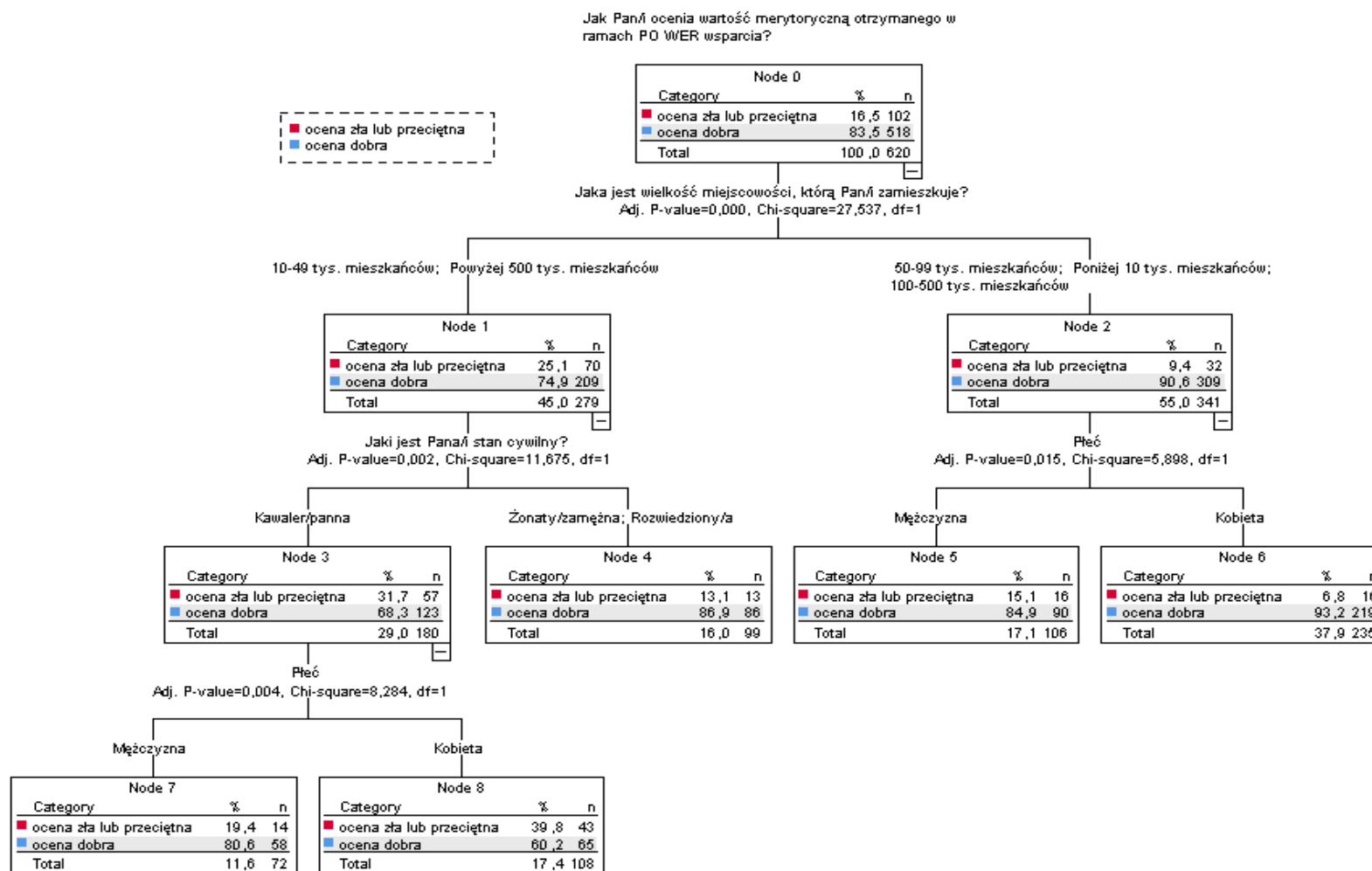
Obiektywne determinanty wybranych ocen projektu metodą drzew klasyfikacyjnych CHAID (II)

Najważniejszą determinantą oceny wartości merytorycznej wsparcia otrzymanego w ramach projektu jest wielkość miejscowości zamieszkania (istotność na poziomie $<0,001$; por. Schemat 6). Osoby mieszkające w małych miastach (10-49 tys. mieszkańców) oraz w największych charakteryzują się średnio niższą oceną wartości merytorycznej projektu (74,9% vs. 83,5%; istotność na poziomie 0,002). Mieszkańcy pozostałych miejscowości charakteryzują się oceną przeciętnie wyższą (90,6% vs. 83,5%; istotność na poziomie 0,015).

Istotnym korelatem grupy mieszkańców miast małych i największych jest stan cywilny. Osoby będące w związku małżeńskim i rozwiedzione oceniają projekt lepiej (90,6% vs. 74,9%; istotność na poziomie 0,002). Kawalerowie i panny przeciętnie gorzej oceniają wartość merytoryczną (68,3% vs. 74,9%). Pośród osób niepozostających w sformalizowanych związkach, mężczyźni istotnie lepiej niż kobiety oceniają wartość merytoryczną wsparcia (mężczyźni: 80,8% vs. 68,3%; istotność na poziomie 0,004, kobiety: 60,2% vs. 68,3%).

Istotnym (istotność na poziomie 0,015) korelatem uczestników zamieszkujących pozostałe miejscowości jest płeć. Kobiety lepiej oceniają efekty uczestnictwa w otrzymywanym wsparciu (93,2% vs. 90,6%), zaś mężczyźni gorzej (84,9% vs. 90,6%).

Schemat 6 Determinanty oceny wartości merytorycznej wsparcia otrzymanego w ramach projektu

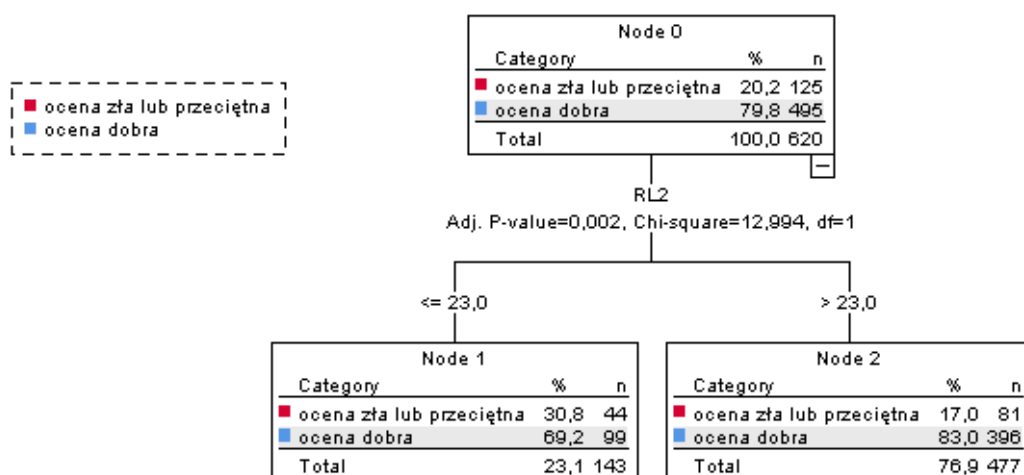


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem ogólnym ISCED 3, ISCED 4, ISCED 5-8

Istotnie na zadowolenie z wykształcenia w kontekście sytuacji na rynku pracy wpływa wiek (istotność na poziomie 0,002; por. Schemat 7). Osoby starsze niż 23 lata oceniają projekt lepiej (83% vs. 79,8%), zaś osoby w wieku 23 lat i młodsze – gorzej (69,2% vs. 79,8%).

Schemat 7 Determinanty oceny zadowolenia z wykształcenia w kontekście sytuacji na rynku pracy

Biorąc pod uwagę obecną sytuację na rynku pracy, czy jest Pan/i zadowolony/a z posiadanego wykształcenia?

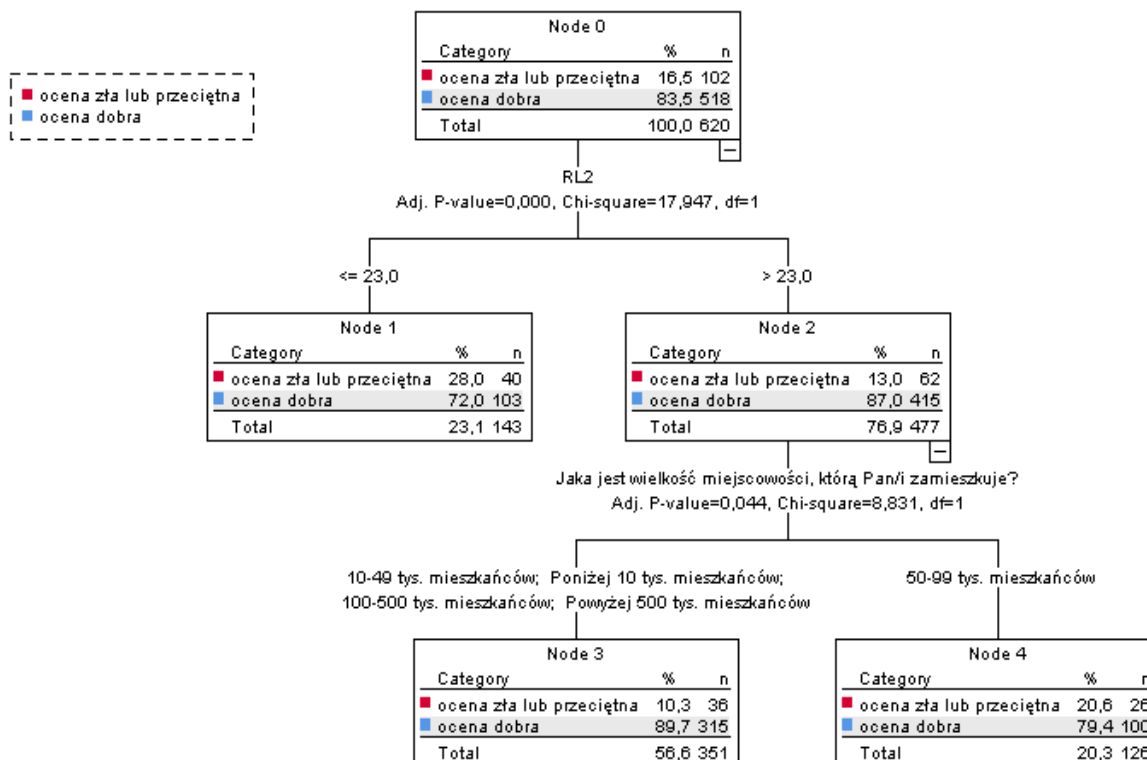


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem ogólnym ISCED 3, ISCED 4, ISCED 5-8

Podobnie jak w kontekście sytuacji na rynku pracy, na zadowolenie z własnego wykształcenia w kontekście predyspozycji zawodowych największy wpływ ma wiek (istotność na poziomie <0,001); por. Schemat 8). Osoby starsze niż 23 lata oceniają projekt lepiej (87% vs. 83,5%), zaś osoby w wieku 23 lat i młodsze – gorzej (72% vs. 83,5%).

Schemat 8 Determinanty oceny zadowolenia z wykształcenia w kontekście własnych predyspozycji zawodowych

Biorąc pod uwagę własne predyspozycje zawodowe, czy jest Pan/i zadowolony/a z posiadanego wykształcenia?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem ogólnym ISCED 3, ISCED 4, ISCED 5-8

Na zadowolenie z przebiegu diagnozy istotnie nie wpływa żadna z charakterystyk (por. Schemat 9).

Schemat 9 Determinanty oceny zadowolenia z przebiegu diagnozy

Czy jest Pan/i zadowolony z przebiegu przeprowadzonej diagnozy?

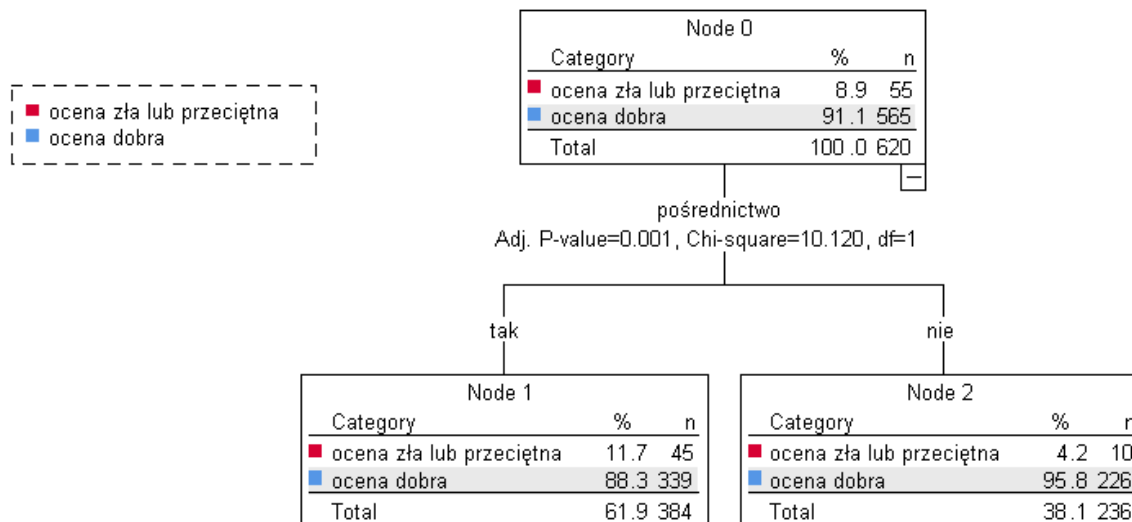


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem ogólnym ISCED 3, ISCED 4, ISCED 5-8

W ocenie zadowolenia z rezultatów diagnozy istotnym korelatem było udzielenie pośrednictwa pracy (istotność na poziomie 0,001; por. Schemat 10). Co zaskakujące, osoby, które pośrednictwo otrzymały, oceniają projekt istotnie gorzej (88,3% vs. 91,1%), niż osoby, które z pośrednictwa nie skorzystały (95,8% vs. 91,1%), co może świadczyć o złe prowadzonej formie wsparcia.

Schemat 10 Determinanty oceny zadowolenia z rezultatów diagnozy

Czy jest Pan/i zadowolony z rezultatów przeprowadzonej diagnozy?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z absolwentami z wykształceniem ogólnym ISCED 3, ISCED 4, ISCED 5-8

6.3. Podsumowanie i wnioski

Wsparcie zostało dobrze ocenione przez uczestników. Za najbardziej interesującą, a zarazem przynoszącą największe korzyści formę wsparcia uznany został staż. Statystycznie istotna była korelacja oceny merytorycznej wsparcia i zakończenia udziału w projekcie zgodnie ze ścieżką – wartość merytoryczna była oceniana lepiej przez osoby, które ukończyły projekt zgodnie z wytyczoną ścieżką wsparcia.

Za najbardziej interesujące formy wsparcia uznano przede wszystkim nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w ramach wyuczonego zawodu (szkolenia, staże i praktyki), zaś w drugiej kolejności za interesujące uznano dotacje na własną działalność gospodarczą. Absolwenci szkół zawodowych częściej niż absolwenci pozostałych typów szkół stwierdzali, że zostali objęci formami wsparcia, które im odpowiadały. Wśród form, które nie zostały udzielone, choć absolwenci chcieliby je otrzymać, wymieniano te związane z finansami: dotacje na własną działalność, pokrycie kosztów dojazdu do pracy oraz zapewnienie środków na zasiedlenie.

Dobrze oceniona została także wartość merytoryczna udzielonego wsparcia. Motywacją do wyboru poszczególnych form wsparcia w projekcie było przede wszystkim nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w ramach wyuczonego zawodu. Większość uczestników Programu pozytywnie ocenia wsparcie w postaci stażu, zwrócono jednak uwagę na niskie kwoty wynagrodzenia stażystów. Staże są oceniane bardzo pozytywnie w odniesieniu do sytuacji osób młodych na rynku pracy, które są świeżo po ukończeniu szkoły, a nie posiadają jeszcze doświadczenia.

Osoby, które wysoko oceniały wartość merytoryczną projektu częściej kończyły udział we wsparciu zgodnie z wytyczoną ścieżką. Na zadowolenie z własnego wykształcenia w kontekście predyspozycji zawodowych największy wpływ ma rodzaj ukończonej szkoły. Absolwenci technikum są przeciętnie bardziej zadowoleni ze swojego wykształcenia, co może być spowodowane większą łatwością w znalezieniu pracy, ale także stereotypami o zasadniczych szkołach zawodowych. Na zadowolenie z przebiegu diagnoz istotnie wpływa zakończenie udziału w projekcie zgodnie z zaplanowaną ścieżką. Osoby, które ukończyły projekt zgodnie ze ścieżką, istotnie lepiej oceniają diagnozę. Podobnie jak w przypadku zadowolenia z przebiegu diagnozy, zadowolenie z rezultatów diagnozy istotnie korelowało z zakończeniem projektu zgodnie ze ścieżką - osoby, które ukończyły projekt zgodnie ze ścieżką przeciętnie lepiej oceniały zadowolenie z rezultatów diagnozy. Najważniejszą determinantą oceny wartości merytorycznej wsparcia otrzymanego w ramach projektu jest wielkość miejscowości zamieszkania – najlepiej projekt oceniany jest przez mieszkańców wsi i średniej wielkości miast. Udzielone w projektach wsparcie zostało lepiej ocenione przez kobiety niż przez mężczyzn.

7. Efekty udzielonego wsparcia

7.1. Efekty i skuteczność udzielonego wsparcia

Raport „Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój” przeprowadzone w 2017 roku stanowi **ocenę skuteczności wsparcia skierowanego do osób z kategorii NEET**. W badaniu posłużono się badaniem wskaźnikowym, w którym analizowano sytuację osób w okresie 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, przeprowadzono badanie panelowe, gdzie badano sytuację osób w okresie 18 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu (które brały również udział w pierwszym badaniu wskaźnikowym 6 miesięcy po zakończeniu projektu) oraz kontrfaktyczną analizę efektywności wsparcia²¹.

Badanie wykazało, że 28% osób biorących udział we wsparciu w okresie 6 miesięcy po zakończeniu projektu kształciło się, 60% badanych stanowiły osoby pracujące, zaś 14% prowadziło własną działalność gospodarczą. Odsetek osób w niekorzystanej sytuacji społecznej (tj. osób w gospodarstwach domowych bez osób pracujących, samotnych rodziców, osób bezdomnych, migrantów, osób niepełnosprawnych), które w okresie 6 miesięcy po zakończeniu wsparcia pracowały wyniósł 55%. Co czwarty uczestnik wsparcia (25%) nie osiągnął żadnych efektów – ani edukacyjnych ani zatrudnieniowych, co wskazuje na fakt, iż wsparcie nie przyniosło żadnych rezultatów. 12% osób biorących udział we wsparciu 6 miesięcy po zakończeniu projektu jednocześnie uczyło się i pracowało. Badanie wskazało, że zatrudnienie po udziale w projekcie jest zazwyczaj niskopłatne. Przeciętna deklarowana kwota bliska była płacy minimalnej. Nieco wyższe wynagrodzenia zadeklarowały osoby, które rozpoczęły własną działalność gospodarczą. Większość uczestników, która po zakończeniu projektu pracowała najemnie, zatrudniona była w oparciu o umowę o pracę na czas określony. Część osób pracowała na podstawie umów cywilnoprawnych, zaś znikomy odsetek pracował bez umowy o pracę.

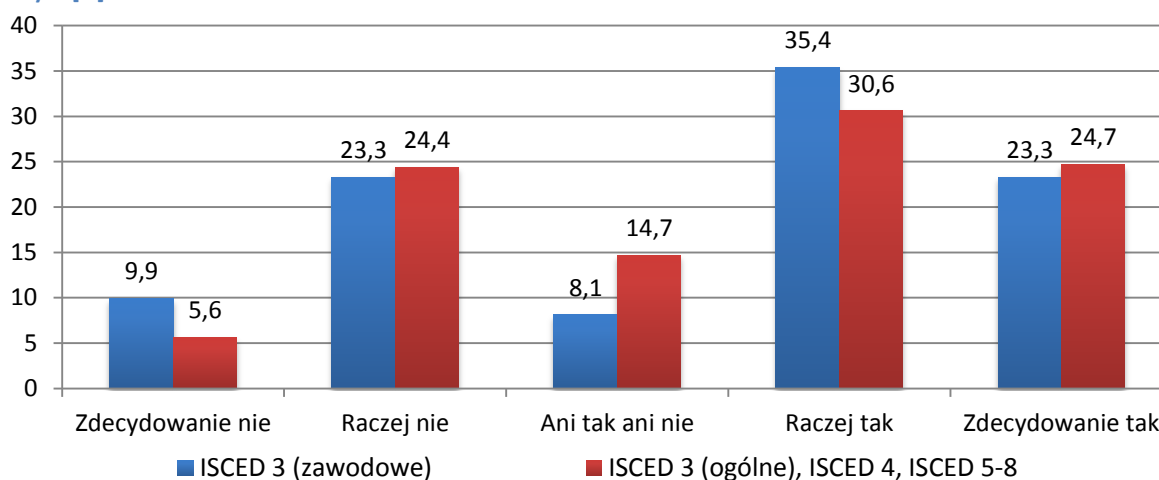
Badanie panelowe przeprowadzone po upływie 18 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie wykazało wysoką trwałość wsparcia realizowanego w ramach Programu. Pozytywne efekty wykazane podczas badania wskaźnikowego zostały utrzymane – aż 90%

²¹ Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Warszawa 2017

osób zatrudnionych po 6 miesiącach utrzymało pracę, większość kontynuowała także prowadzenie własnej działalności gospodarczej²².

O bardzo podobnych zmianach w życiu związanych z pozycją na rynku pracy informowali uczestnicy Programu z województwa podkarpackiego. 58,7% badanych absolwentów szkół zawodowych i 55,3% osób z grupy odniesienia stwierdziło, że w wyniku wsparcia w ich życiu zaszły istotne zmiany.

Rysunek 37 „Czy w wyniku udzielonego wsparcia zaszły w Pana/i życiu istotne zmiany dotyczące Pana/i sytuacji na rynku pracy?” [%]

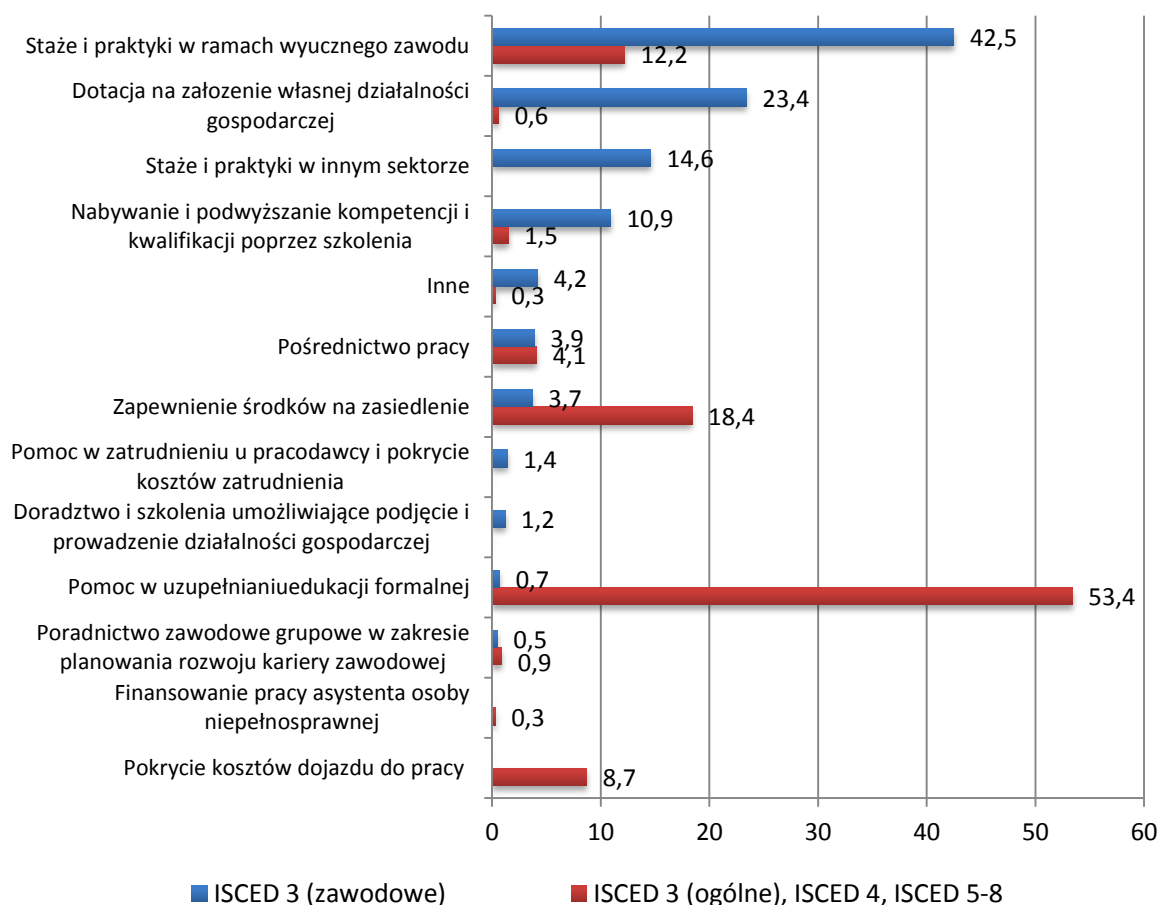


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

Zmiany w życiu absolwentów szkół zawodowych związane były przede wszystkim z nabywaniem lub uzupełnianiem doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w ramach wyuczonego zawodu, dotacją na założenie własnej działalności gospodarczej, zmianą lub uzupełnieniem kompetencji pozwalających na podjęcie pracy w innym sektorze oraz nabywaniem, podwyższaniem lub dostosowywaniem kompetencji i kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy. W przypadku osób z wykształceniem ogólnokształcącym, policealnym oraz wyższym, zmiany wśród największej liczby osób przyniosła pomoc w uzupełnianiu edukacji formalnej. Zmiany umożliwiło także zapewnienie środków na zasiedlenie – przedstawiciele PUP wskazali, że ta forma wsparcia szczególnie często udzielana była absolwentom szkół wyższych, którzy przebywając w dużym mieście na studiach rozpoznali rynek pracy, a dzięki dotacji przeprowadzili się i znaleźli pracę. Wśród innych form wsparcia, które przyniosły zmiany z życiem zawodowym znalazły się staże i praktyki w innym sektorze oraz pokrycie kosztów dojazdu do pracy.

²² Tamże.

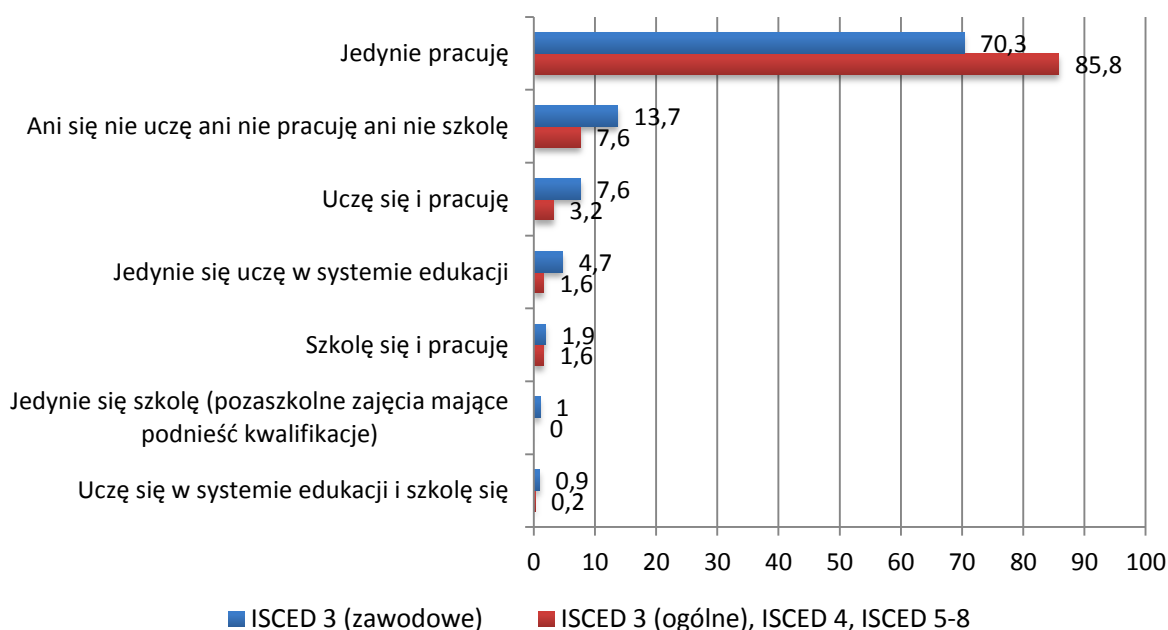
Rysunek 38: „Jakie to zmiany i z jakimi udzielonymi formami wsparcia są one związane?” [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

W okresie co najmniej 6 miesięcy po ukończeniu udziału w projekcie zdecydowana większość absolwentów pracowała (odsetek ten był wyższy wśród osób stanowiących grupę odniesienia). Wśród absolwentów szkół zawodowych częściej niż wśród absolwentów innych typów szkół występowało łączenie pracy z kontynuowaniem edukacji lub szkolenia. Stosunkowo **niski odsetek absolwentów pozostał w kategorii NEET** (ani nie pracują, ani nie uczą się, ani nie szkolą) – w takiej sytuacji w momencie badania znajdowało się 13,7% absolwentów szkół zawodowych i 7,6% absolwentów szkół ogólnokształcących, policealnych i wyższych. Takie wyniki świadczą o skuteczności wsparcia i osiągnięciu zamierzonych rezultatów.

Rysunek 39 „Jaka jest Pana/Pani obecna sytuacja na rynku pracy?” [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z uczestnikami projektów n=1420

Absolwenci biorący udział w wywiadach grupowych, osoby odpowiedzialne za realizację projektów oraz opiekunowie staży zgodnie uznali, iż **udzielone formy wsparcia były skuteczne**. Najbardziej skuteczną i jednocześnie efektywną formą wsparcia był staż. Znaczna część badanych po ukończeniu stażu otrzymała zatrudnienie w danym przedsiębiorstwie. Uczestnicy wsparcia podkreślali także, że posiadanie kilkumiesięcznego doświadczenia nabytego podczas stażu wpływa pozytywnie na możliwość znalezienia pracy również w innych firmach. Opiekunowie staży, w znacznej części będący jednocześnie pracodawcami, dodali, że wsparcie w formie stażu przyniosło podwójne efekty – nie tylko pomogło poprawić sytuację zawodową osób uczestniczących we wsparciu, ale pozwoliło także na zapełnienie braków kadrowych ich firmy. Dodatkowo, w trakcie trwania stażu pracodawca mógł zapoznać się z kandydatem do pracy, przyrzeć się jego pracy i ocenić, czy chciałby współpracować z taką osobą przez dłuższy okres. Absolwentom staż pomaga dostrzec ewentualne braki kompetencyjne i podjąć dodatkowe kursy i szkolenia, które mogą owe braki zniwelować.

(...) Ja tu już mam prawie 40 osób, które odbywały staż w ramach różnych mechanizmów wsparcia. To jest dobre dla odnalezienia się na rynku pracy, bo zawsze ta młoda osoba nie dość, że zdobywa doświadczenie to ma możliwość sprawdzenia swoich umiejętności i ewentualnie jeszcze podjęcia dodatkowego kształcenia, jeśli uważa to za stosowne.

Za **najmniej efektywną formę wsparcia** uznane zostało doradztwo zawodowe. Uczestnicy wsparcia sygnalizowali uciążliwość udziału w etapach związanych z doradztwem, która wynika z czasu poświęcanego na dojazd do miejsca udzielania wsparcia, przy jednoczesnych niezauważalnych rezultatach.

Opiekunowie staży potwierdzili, że **umiejętności i predyspozycje** osób, które podjęły staż w ich przedsiębiorstwach, **były adekwatne do potrzeb i oczekiwań pracodawców**. Wskazali, że motywacją stażystów do starania się była chęć zaprezentowania się pracodawcy i zdobycia doświadczenia, które pozwoliłoby związać się im z firmą na dłuższy okres. W większości przypadków uczestnicy wsparcia odbywali staż, a następnie otrzymywali zatrudnienie na stanowiskach zbieżnych z ich wykształceniem i kompetencjami, należy jednak zaznaczyć, że w części przypadków o podjęciu dalszej współpracy z uczestnikiem wsparcia decydowały jego cechy interpersonalne oraz specyficzne umiejętności niezwiązane z wyuczonym zawodem, np. umiejętność obsługi klienta. W niektórych przypadkach o zatrudnieniu decydował także fakt, że współpraca między danym uczestnikiem a pracodawcą była nawiązywana już wcześniej, m. in. w ramach wolontariatu. Staż i późniejsze zatrudnienie stanowiły w tym przypadku rozwinięcie współpracy.

Osoby odpowiedzialne za realizację projektów oraz opiekunowie staży wskazywali, że **nie ma zależności pomiędzy typem ukończonej szkoły a skutecznością wsparcia**, różnice w sytuacji zawodowej po ukończeniu wsparcia wynikały z różnej **sytuacji osobistej** – kobiety z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad dziećmi oraz związaną z tym mniejszą mobilność i dyspozycyjność rzadziej podejmowały zatrudnienie, zdarzały się też sytuacje związane z rezygnacją ze wsparcia z uwagi na sytuację rodzinną. Rzadziej zatrudnienie podejmowały także osoby z miejscowości oddalonych od Rzeszowa. Ogólnie podkreślano jednak wysoki odsetek osób, które podjęły zatrudnienie dzięki udziałowi w projekcie.

Nie było tutaj związku z typem skończonej szkoły. Pewien wpływ miało jednak miejsce zamieszkania. Osoby mieszkające dalej od Rzeszowa czasem nie decydowały się na podjęcie pracy (...).

Osoba odpowiedzialna za realizację projektu

Osoby biorące udział w badaniu poproszono o **propozycje rozwiązań, jakie należy zastosować, by zwiększyć skuteczność wsparcia projektowego** w ramach wdrażanych przez WUP Rzeszów działań.

Zdaniem **absolwentów** wszystkich badanych szkół, by poprawić skuteczność wsparcia należałoby badać losy uczestników projektów już po zakończonym wsparciu. Absolwentka technikum wskazała, że warto, aby obsługa projektów nie sprowadzała się tylko do obsługi kwestii formalnych czy poprawności dokumentacji, ale żeby ktoś zainteresował się dalszymi losami uczestników projektów i stosował wobec nich „szczerę podejście”, aby uczestnicy faktycznie mogli odczuć to wsparcie.

Opiekunowie staży oraz absolwenci wskazali także, że istnieje potrzeba większej współpracy pomiędzy firmami a urzędami pracy. Ponadto zauważyli, że oferowane przez Urząd Pracy stypendium stażowe jest zbyt niskie, przez co osoby bezrobotne rezygnują z tej formy wsparcia. W związku z tym uważali, że konieczne jest podniesienie kwoty oferowanej stażystom. Kwota ta nie musi ich zdaniem wyrażać się jedynie w stypendium, absolwenci szkół zawodowych stwierdzili, że dobrą praktyką jest także zwrot kosztów za dojazd. Do tej pory możliwy był jedynie zwrot kosztów przy wykorzystaniu komunikacji publicznej. Postulowano, aby wprowadzić możliwość zwrotu kosztów za paliwo do samochodów użytkowanych przez stażystów do określonej wysokości limitu.

Stáže są dobrą formą, natomiast wydaje mi się, że tutaj powinny być większe środki, jeśli chodzi o stypendium stażowe (...). W tej chwili też złożyliśmy wniosek o przyznanie stażu i po prostu nie ma chętnych z uwagi na niskie uposażenie.

Opiekun stażu będący jednocześnie pracodawcą

Zdaniem osób odpowiedzialnych za realizację projektów na jeszcze większą skuteczność wpłynęłaby rezygnacja ze szkoleń grupowych na rzecz szkoleń indywidualnych. Umożliwiłoby to upowszechnienie rozwiązania polegającego na zawieraniu umowy pomiędzy urzędami pracy a pracodawcami, w których urzędy pracy finansowałyby przeszkolenie danego kandydata do pracy we wskazanym przez pracodawcę zakresie, w zamian za uzyskanie od pracodawcy gwarancji zatrudnienia kandydata na określony czas po ukończeniu przez niego szkolenia. W przypadku niewywiązania się pracodawcy z obowiązku zatrudnienia osoby na dany okres czasu, koszty szkolenia musiałyby zostać przez pracodawcę zwrócone. Należy

jednak zauważyć, że działania polegające na organizacji szkoleń indywidualnych w opisanej formie są realizowane przez Powiatowe Urzędy Pracy. Niewielka ich skala w porównaniu do szkoleń grupowych wynika z nikłego zainteresowania oraz, jak się okazuje, niewiedzy osób odpowiedzialnych za organizację szkoleń. Należałoby zatem uświadomić osobom realizującym projekty istniejące już możliwości w zakresie organizacji szkoleń. Zwiększenie skali organizacji szkoleń indywidualnych w ramach realizowanych przez nich projektów pozwoli na uzyskanie większej skuteczności, gwarantować będzie bowiem zatrudnienie dla uczestnika wsparcia, który ukończy szkolenie indywidualne.

Przedstawiciele przedsiębiorstw branży lotniczej oraz opiekunowie staży wskazywali także, że celem podniesienia skuteczności wsparcia kierowanego do absolwentów szkół zawodowych należałoby podjąć działania jeszcze w czasie pobierania przez nich nauki lub bezpośrednio po jej ukończeniu. Działania takie powinny ogniskować się wokół szkoleń praktycznych, wykraczających poza zakres programu nauczania, kursów prowadzonych przez specjalistów-praktyków z danej dziedziny itp. By podnieść skuteczność poszczególnych form wsparcia, badani wskazywali na potrzebę lepszego doboru wykładowców i osób prowadzących szkolenia – muszą być to osoby posiadające naprawdę dużą wiedzę, które będą potrafiły tę wiedzę przekazać.

7.2. Podsumowanie i wnioski

2/3 uczestników projektów wskazało, że w ich życiu, w związku z uczestnictwem w projekcie, zaszły zmiany związane z pozycją na rynku pracy, co wskazuje, że w przypadku ponad 30% uczestników wsparcie nie przyniosło rezultatów. Wśród osób, które zakończyły korzystanie ze wsparcia oferowanego w ramach projektu w okresie co najmniej 6 miesięcy od czasu przeprowadzenia badania, zdecydowana większość pracowała (odsetek ten był wyższy wśród osób stanowiących grupę odniesienia). O ukończeniu wsparcia i tym samym jego rezultatach bardziej niż wykształcenie decydowała sytuacja rodzinna. Najbardziej skuteczną i efektywną formą wsparcia był staż, zaś najmniej doradztwo zawodowe.

Wśród uczestniczących w badaniu absolwentów szkół zawodowych częściej niż wśród absolwentów innych typów szkół występowało łączenie pracy z kontynuowaniem edukacji

lub szkolenia. Stosunkowo niski odsetek absolwentów pozostał w kategorii NEET (13,7% absolwentów szkół zawodowych i 7,6% absolwentów szkół ogólnokształcących, policealnych i wyższych). Zdaniem osób zaangażowanych w aktywizację uczestników projektu najbardziej efektywną i skuteczną formą wsparcia były staże w przedsiębiorstwach. Była to forma najchętniej wybierana przez osoby z grupy NEET, przynosiła też najlepsze rezultaty. Jego ukończenie wiązało się ze zdobyciem doświadczenia, a w wielu przypadkach także zatrudnieniem w firmie, w której odbywa się staż. Najmniej skuteczną formą było natomiast doradztwo. Zdaniem absolwentów szkół zawodowych nie przyniosło ono żadnych rezultatów, nie było także efektywne, ponieważ uczestnicy wsparcia musieli poświęcić dużo czasu na dojazdy i spotkania, z których „nic nie wynikało”.

O efektywności wsparcia i późniejszym zatrudnieniu konkretnej osoby nie decyduje w głównej mierze typ ukończonej przez nią szkoły. W dużo większym stopniu na trwałość zatrudnienia wpłynęły kompetencje miękkie, motywacja do pracy, szybkość uczenia się oraz sytuacja osobista pracownika. Wskazano, że kobiety są dużo mniej elastyczne pod kątem dostosowania się do wymagań dotyczących pracodawcy (związanych m. in. z czasem pracy bądź miejscem jej wykonywania) z uwagi na konieczność sprawowania opieki nad dziećmi. Z tego względu odnotowano przypadki rezygnacji kobiet z podjęcia zatrudnienia. Należy zatem zastanowić się nad większym dostosowaniem wsparcia towarzyszącego do indywidualnych potrzeb uczestników (np. kobiet wychowujących dzieci) i wdrożyć odpowiednie formy w życie w ramach realizowanych w przyszłości projektów (np. w postaci pracy zdalnej, elastycznych godzin pracy, pracy w niepełnym wymiarze czasu itp.).

Kolejnym czynnikiem różnicującym status na rynku pracy było miejsce zamieszkania. Wskazywano, że osoby zamieszkujące w oddaleniu od Rzeszowa rzadziej decydują się na podjęcie zatrudnienia (m.in. ze względu na trudności komunikacyjne i uciążliwość dojazdów), jednocześnie nie chcą jednak zmieniać miejsca zamieszkania. Odpowiednim rozwiązaniem byłoby np. dodatkowe premiowanie osób zamieszkujących miejsca oddalone lub słabo skomunikowane z miejscowościami, w których zlokalizowana jest siedziba pracodawcy. Osoby takie mogłyby otrzymywać dodatek finansowy do wynagrodzenia. Rozwiązanie takie stanowiłoby czynnik mobilizujący do utrzymania miejsca pracy.

By zwiększyć skuteczność działań projektowych należałoby zintensyfikować wsparcie po zakończeniu trwania projektu, by móc badać dalsze losy beneficjentów i pomagać im w podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu. Warto też zastanowić się nad większą indywidualizacją działań wspierających, m.in. przebiegu diagnozy i prowadzonych szkoleń. Opiekunowie staży oraz sami absolwenci wskazywali także na potrzebę podniesienia wynagrodzeń za odbywany staż, by ich uczestnicy mogli samodzielnie się utrzymać. Większe wynagrodzenie może być wypłacane w różnych formach, np. w postaci opłacenia kosztów dojazdów do zakładu. Bardzo ważną kwestią, o której wspominały wszystkie badane grupy, jest także zintensyfikowanie działań aktywizacyjnych już w trakcie nauki – prowadzenie większej ilości szkoleń praktycznych, wycieczek zakładowych, staży i praktyk.

8. Przedsiębiorstwa działające w regionie tworzące przemysł lotniczy i jego otoczenie

8.1. Przedsiębiorstwa branży lotniczej i okołolotniczej

Na terenie województwa podkarpackiego skoncentrowane jest 90% polskiej produkcji przemysłu lotniczego. Unikalnym klastrem, który spaja przedsiębiorstwa przemysłu lotniczego, jest **Stowarzyszenie Grupy Przedsiębiorców Przemysłu Lotniczego „Dolina Lotnicza”**. Stowarzyszenie powstało w 2003 roku jako organizacja non-profit dążąca do wspierania dynamicznego rozwoju przemysłu lotniczego w Polsce południowo-wschodniej, liczyło wówczas 18 członków. Obecnie w skład Stowarzyszenia wchodzi 158 podmiotów z regionu, a kolejni wciąż oczekują na proces rekrutacyjny. Członkiem "Doliny Lotniczej" może zostać przedsiębiorstwo przemysłu lotniczego lub instytucja B+R (badawczo-rozwojowa) z Polski południowo-wschodniej, związana z przemysłem lotniczym i posiadająca rekomendację przynajmniej dwóch obecnych członków Stowarzyszenia.

Głównym celem „Doliny Lotniczej” jest umocnienie roli południowo-wschodniej Polski jako jednego z wiodących w Europie regionów przemysłu lotniczego. Stowarzyszenie chce m.in. rozwijać badania, umiejętności i kwalifikacje w zakresie lotnictwa, wspierać przedsiębiorstwa przemysłu lotniczego oraz przyciągać inwestorów zagranicznych. W ramach klastra zatrudnionych jest łącznie ponad 25 000 osób. Branża cały czas się rozwija, fabryki zwiększają produkcję, do klastra włączają się nowe przedsiębiorstwa. Na rozwój przemysłu lotniczego wpływ ma także koncentracja ośrodków naukowo-badawczych w regionie oraz rozwinięte zaplecze edukacyjne i szkoleniowe.

8.2. Współpraca przedsiębiorstw branży lotniczej i okołolotniczej ze szkołami zawodowymi

Stowarzyszenie „Dolina Lotnicza” dostrzega korzyści płynące ze współpracy międzysektorowej oraz potrzebę poszukiwania wykwalifikowanych pracowników, dlatego też firmy należące do „Doliny Lotniczej” prowadzą programy szkoleniowe w szkołach zawodowych. By współpraca przebiegała jak najlepiej, Stowarzyszenie „Dolina Lotnicza” oraz szkoły zawodowe województwa podkarpackiego zawiązały **porozumienie CEKSO** (Centrum Kształcenia Operatorów). Zadaniem CEKSO jest koordynacja kształcenia w szkołach

technicznych województwa podkarpackiego zgodnie z rzeczywistymi potrzebami przemysłu, a w skali wieloletniej stworzenie światowej klasy Centrum Kształcenia Operatorów. Placówki oświatowe zrzeszone w CEKSO prowadzą szkolenia przyszłych pracowników firm przemysłowych Podkarpacia, głównie operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie. Każda placówka należąca do CEKSO ma swojego patrona.

Do porozumienia CEKSO należą następujące szkoły i Centra Kształcenia Praktycznego:

Tabela 7 Szkoły i CKP należące do porozumienia CEKSO

LP	Miasto	Szkoła/ Centrum Kształcenia Praktycznego
1	Rzeszów	Zespół Szkół Technicznych w Rzeszowie
2	Stalowa Wola	Centrum Edukacji Zawodowej
3	Krosno	Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3
4	Mielec	Zespół Szkół Technicznych
5	Ropczyce	Zespół Szkół im. ks. dra Jana Zwierza
6	Kolbuszowa	Zespół Szkół Technicznych
7	Gorzyce	Zespół Szkół im. Por. Józefa Sarny
8	Łańcut	Centrum Kształcenia Praktycznego i Edukacji Zawodowej im. F. Dzierżanowskiego
9	Sanok	Regionalne Centrum Rozwoju Edukacji
10	Jaśło	Zespół Szkół Technicznych
11	Leżajsk	Zespół Szkół Technicznych im. T. Kościuszki
12	Strzyżów	Zespół Szkół Technicznych/CKP Strzyżów
13	Dębica	Centrum Kształcenia Praktycznego

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Stowarzyszenia „Dolina Lotnicza”

Przedstawiciele szkół zawodowych, Centrów Kształcenia Praktycznego oraz Starostw Powiatowych, odpowiedzialni za sferę edukacji województwa, mają świadomość istotności branży lotniczej i okołolotniczej dla rozwoju województwa, dlatego też coraz więcej szkół podejmuje próby w zakresie ukierunkowania kształcenia na te branże. Większość przedstawicieli placówek oświatowych prowadzi już obecnie **współpracę z firmami branży lotniczej**, głównie w postaci dostosowania programu kształcenia, organizacji wizyt studyjnych w zakładach, organizacji praktyk i staży wakacyjnych. W praktykach i stażach w ramach jednej firmy bierze udział od kilku do kilkunastu osób, w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Przedstawiciele branży lotniczej oprócz wymienionych przez przedstawicieli placówek edukacyjnych form współpracy wymienili także organizację spotkań, wykładów i warsztatów, programy stypendialne, często w ramach klas

patronackich. Współpraca między jednostkami opiera się głównie na sporządzonej przez obie strony umowie, co ułatwia egzekwowanie ustalonych zasad.

(...) mamy podpisaną umowę o współpracy. Oni przyjmują na praktyki, na staże. Odbываły się spotkania nauczycieli zawodowych z pracownikami tej firmy, próbowaliśmy dopasować nasze programy nauczania do wymogów zakładu, organizowane są wycieczki uczniów i nauczycieli do zakładu, żeby zobaczyć jak wygląda system produkcji. Od kilku już lat mamy z nimi współpracę (...).

Przedstawiciel szkoły zawodowej

Nie wszystkie zasadnicze szkoły zawodowe i technika współpracują z przedsiębiorstwami branży lotniczej. Współpraca obejmuje zasięgiem jedynie określone regiony województwa, w których zlokalizowane są duże przedsiębiorstwa. Tym samym, w szkołach zawodowych na terenie niektórych powiatów nie stawia się nacisku na współpracę z przedsiębiorcami z tej branży. Przedstawiciele szkół i Starostw Powiatowych wskazali, że głównymi **powodami braku współpracy** są:

- wysokie koszty wyposażenia placówek w potrzebne maszyny;
- wysokie koszty podjęcia współpracy z podmiotami działającymi w branży lotniczej;
- istnienie licznych procedur, które utrudniają podjęcie współpracy;
- odległość szkół od najbliższych firm związanych z tą branżą, co zniechęca do podejmowania współpracy.

Z drugiej strony, niektórzy przedsiębiorcy branży lotniczej wskazywali na rozwiązywanie współpracy z uwagi na malejące kompetencje praktyczne uczniów. Przyjmując praktykantów pracodawcy coraz częściej obawiają się, że brak umiejętności obsługi maszyn i urządzeń może spowodować wypadek przy pracy, dlatego też zmniejszają liczbę osób przyjmowanych na staż lub całkowicie rezygnują ze współpracy ze szkołami.

Przyjmowaliśmy uczniów na praktyki z danej szkoły. Zrezygnowaliśmy z tego ze względu, na bezpieczeństwo, te osoby (...) stwarzały zagrożenie dla siebie i dla innych.

Przedstawiciel branży lotniczej i okołolotniczej

Zdaniem badanych, dynamiczny rozwój branży lotniczej i okołolotniczej zaowocuje w przyszłości koniecznością poszukiwania pracowników z terenów oddalonych od

działających zakładów, co skłoni zarówno placówki edukacyjne, jak i samych przedsiębiorców, do podejmowania współpracy opartej na większej odległości.

Przedsiębiorcy z branży lotniczej przyznali, że współpracę ze szkołami zawodowymi prowadzą głównie duże firmy posiadające fundusze na prowadzenie szkoleń czy doposażanie pracowni zawodowych. Małe firmy z uwagi na mniejsze dochody decydują się jedynie na zatrudnienie osób posiadających doświadczenie.

Przedstawiciele branży lotniczej wskazali, że **poszukują pracowników posiadających różnorodne wykształcenie** – od zawodowego po wyższe, co wiąże się z szerokim zakresem ich działalności. Równocześnie dodali jednak, że poszukują pracowników, którzy posiadają konkretne, praktyczne umiejętności i kwalifikacje. Część przedsiębiorców przyznała, że większe szanse na zatrudnienie w ich przedsiębiorstwie, z uwagi na wymagane umiejętności techniczne, wyższy poziom wiedzy, ale także większą podaż na rynku pracy, mają absolwenci techników. Z tego względu absolwenci zasadniczych szkół zawodowych zatrudniani są raczej w części produkcyjnej przedsiębiorstw (ślusarz, tokarz, spawacz), zaś absolwenci techników częściej znajdują zatrudnienie jako operatorzy obrabiarek CNC, frezerzy oraz mechanicy lotniczy.

Absolwenci techników to głównie stanowiska typu mechanik lotniczy, operatorzy obrabiarek CNC. (...) Z absolwentami szkół zawodowych w branży lotniczej to jest troszeczkę gorzej, bo oni, jak coś, to znajdują zatrudnienie w tej części produkcyjnej, czyli ślusarze, tokarze, operatorzy obrabiarek, spawacze.

Przedstawiciel branży lotniczej i okołolotniczej

Zarówno przedsiębiorcy z branży lotniczej i okołolotniczej, jak i przedstawiciele szkół i Starostw Powiatowych stwierdzili, że **szkoły raczej odpowiadają na zapotrzebowanie pod kątem kierunków, jakie są potrzebne w pracy branży lotniczej i okołolotniczej**. Co ciekawe, to przedstawiciele szkół częściej niż przedsiębiorcy wspominali o niewystarczającym przygotowaniu do potrzeb rynku pracy, mieli przeświadczenie, że takie zdanie jest powszechne wśród pracodawców. Przyczyn niedostosowania przedstawiciele placówek edukacyjnych upatrywali w źle przygotowanych programach nauczania oraz w wygórowanych wymaganiach stawianych przez pracodawców.

W celu **dostosowania oferty kształcenia szkół zawodowych do potrzeb przedsiębiorstw branży lotniczej i okołolotniczej**, zdaniem przedstawicieli Starostw Powiatowych, wsparcie powinno zostać dobrze przemyślane i odbywać się wspólnie z przedsiębiorstwami oraz uczelniami wyższymi. Zaproponowali oni ścisłą współpracę z Politechniką Rzeszowską w zakresie wyznaczenia potrzeb szkoleniowych oraz organizację staży i szkoleń (w tym przy wykorzystaniu środków unijnych).

Przedstawiciele szkół oraz przedsiębiorcy z branży lotniczej także dostrzegli potrzebę dostosowania oferty kształcenia do potrzeb przedsiębiorstw branży lotniczej, każda z grup zrzucała jednak nieco większą odpowiedzialność za owo dostosowanie na drugą stronę. Przedstawiciele szkół wskazali, że szybko zmieniający się rynek technologii powoduje, że nie są one w stanie regularnie wymieniać posiadanego sprzętu. Ich zdaniem przedsiębiorstwa, oczekujące kandydatów do pracy posiadających konkretne umiejętności, powinny zaangażować się w proces kształcenia nie tylko poprzez zgłaszanie zapotrzebowania, ale również poprzez uczestnictwo w prowadzeniu kursów czy udostępnianie sprzętu, na którym można szkolić uczniów. Przedstawiciele branży lotniczej i okołolotniczej zwrócili natomiast uwagę na konieczność podjęcia zmian w celu uelastyczenia programów nauczania w szkołach zawodowych oraz na zwiększenie wymiaru praktyk zawodowych. Podobnie jak przedstawiciele szkół, wskazali na konieczność wyposażenia szkół w aktualnie używany w danej branży sprzęt, nie wspominali natomiast o gotowości do dostarczania go. Źródeł finansowych dopatrywali się raczej w środkach unijnych, które pomogłyby unowocześnić pracownie techniczne w szkołach. Oprócz tego przedsiębiorcy wskazali na międzynarodowy charakter branży, co wiąże się z potrzebą podniesienia poziomu nauczania języków obcych oraz kompetencji miękkich.

Badanie metodą studium przypadku przeprowadzone wśród placówek należących do porozumienia CEKSO wskazało, że szkoły zawodowe i Centra Kształcenia Praktycznego współpracują często z kilkoma przedsiębiorstwami naraz, dzięki czemu kilka klas o różnej specjalizacji posiada swojego partnera w sferze biznesu. Część przedsiębiorstw branży lotniczej i okołolotniczej współpracuje ze szkołami zawodowymi i CKP od ponad 10 lat, inne współpracę nawiązały stosunkowo niedawno. Kontakt często zaczyna się od przesłanego do szkoły listu intencyjnego lub konkretnej oferty współpracy. Zdarza się także, że do

nawiązania kontaktu dochodzi na sympozjach oraz konferencjach organizowanych przez organizacje branżowe i samorządy. Przedstawiciele szkół stwierdzili, że od początku jest to współpraca sformalizowana, oparta o restrykcyjne przepisy w odniesieniu do ochrony danych osobowych. W ramach praktyk i staży zawierane są umowy, zaś w ramach projektów unijnych zawierane są umowy stażowe.

Placówki starają się dopasować kierunki kształcenia do kwalifikacji wymaganych w branży lotniczej i okołolotniczej, tworząc takie kierunki jak technik-mechanik, mechatronik czy wymieniany przez przedstawicieli branży lotniczej technik operator obrabiarek CNC. Szkoły przyznają jednak, że znacznie łatwiej utworzyć kierunek związany z branżą okołolotniczą niż kierunek typowo lotniczy. Taka sytuacja ma dwa główne powody: brak tak zaawansowanego zaplecza technicznego oraz mała liczba młodzieży w rejonie, przez co nie na wszystkie kierunki zgłaszają się chętni – tak było m.in. z kierunkiem „obsługa terminali”, który nie został otwarty z powodu braku chętnych.

Współpraca z przedsiębiorstwami branży lotniczej prowadzona jest wielotorowo – główna oś współpracy opiera się na stażach i praktykach dla uczniów, ale organizowane są także wycieczki dydaktyczne do przedsiębiorstw celem poznania nowoczesnych technologii oraz współpraca na poziomie kadra nauczycielska – pracownicy: prowadzone są seminaria dla nauczycieli, którzy mogą korzystać z nowoczesnego sprzętu, zaś nauczyciele prowadzą szkolenia dla pracowników. Przedsiębiorstwa przekazują też szkołom sprzęt, dzięki czemu uczniowie mogą uczyć się na maszynach, na których w przyszłości będą pracować. Jedną z badanych szkół raz w roku organizuje dwudniowy Festiwal Nauki i Techniki, na którym prezentują się działające na Podkarpaciu firmy. Przedsiębiorstwa mają swoje stoiska, na których odbywają się rozmowy, wykłady i debaty na temat kwalifikacji wymaganych do pracy w konkretnym zakładzie.

Dobry kontakt oraz jasne określenie zasad na etapie planowania form współpracy jest kluczem do braku problemów i realizacji zadań zgodnie z umową. Ewentualne problemy wynikają z wymogu zapewnienia bezpieczeństwa – zarówno bezpieczeństwa uczniów podczas niebezpiecznych czynności (np. w odlewni aluminium), jak i bezpieczeństwa danych produkcji (przemysł lotniczy to przemysł strategiczny, w którym obowiązują wysokie wymagania

poufności). Kosztem zachowania bezpieczeństwa jest niedopuszczanie uczniów (często niepełnoletnich) do wykonywania części przydatnych w nauce zawodu czynności.

Zarówno osoby reprezentujące opisywane szkoły, jak i przedstawiciele przedsiębiorstw branży lotniczej i okołolotniczej zapytani o rozwiązania, które mogłyby zintensyfikować współpracę, stając się jednocześnie **dobrymi praktykami**, wskazywali głównie na zwiększenie zakresu i skali już stosowanych form – staży, praktyk, warsztatów i innych.

Najlepsze szkoły to były szkoły przyzakładowe. Ten model jest obecnie trochę trudniejszy do odtworzenia, ponieważ mało jest bardzo dużych zakładów pracy. Jednak konieczne jest uczenie konkretnej pracy bezpośrednio w przedsiębiorstwach. Można podpisywać umowy na praktyki zawodowe czy staże dla uczniów.

Przedstawiciel branży lotniczej i okołolotniczej

Obie grupy są zdania, że w celu intensyfikacji współpracy konieczna jest ścisła kooperacja firm i szkół, ale także kuratorium. Ważne, by o kierunku i zakresie współpracy decydowały obie strony, by umowa była korzystna zarówno dla szkół i uczniów (nabywanie umiejętności i doświadczenia potrzebnego na lokalnym rynku pracy), jak i dla przedsiębiorstwa (szkolenie przyszłych pracowników). Zdaniem przedsiębiorców oraz przedstawicieli szkół biorących udział w badaniu, dobrą praktyką jest umożliwianie nie tylko uczniom, ale również nauczycielom praktycznego przygotowania w zakresie pracy z nowoczesnymi urządzeniami i maszynami, które dopiero pojawiły się na rynku, a których nie było, gdy doświadczenie i wiedzę nabywali owi nauczyciele. Dzięki temu nauczyciele właściwie potrafią ocenić, czego tak naprawdę oczekują pracodawcy i czego potrzebują nauczyć swoich przyszłych pracowników. Dobrą praktyką jest także wzajemność pomocy – przedsiębiorstwa oddają szkołom swój sprzęt, ale uczniowie także pomagają przedsiębiorcom poprzez naprawę maszyn aktualnie wykorzystywanych w danej firmie. Pracodawcy, z uwagi na malejącą liczbę kandydatów do pracy względem prognozowanego przez nich zapotrzebowania zaczynają intensyfikować współpracę ze szkołami zawodowymi, jednak znajdują się wciąż na etapie poszukiwania możliwych pól współpracy.

8.3. Podsumowanie i wnioski

Bardzo ważną grupą tworzącą przemysł lotniczy w regionie jest Stowarzyszenie „Dolina Lotnicza”. Firmy branży lotniczej widzą potencjał w szkołach zawodowych, dlatego coraz częściej podejmują z nimi współpracę poprzez organizację praktyk, szkoleń, wizyt studyjnych i dostarczania sprzętu do nauki zawodu. Coraz więcej szkół dostosowuje kierunki kształcenia do potrzeb przemysłu, dzięki czemu kwalifikacje absolwentów są adekwatne do potrzeb przemysłu. Do brakujących kompetencji należy znajomość języków obcych oraz kompetencje miękkie.

Branża lotnicza ma duże znaczenie dla rozwoju województwa podkarpackiego. Świadczy o tym zarówno znaczna liczba przedsiębiorstw działających w branży lotniczej i okołolotniczej, zlokalizowanych na obszarze województwa, jak również szereg inicjatyw dotyczących wskazanych branż. W województwie prężnie działa Stowarzyszenie „Dolina Lotnicza”, podejmowane są także próby zacieśnienia współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a szkołami (np. Centrum Kształcenia Operatorów – CEKSO).

Podejmowana współpraca odbywa się nie tylko za pośrednictwem inicjatyw takich jak te wskazane powyżej, ale również za pośrednictwem porozumień bilateralnych pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami. Współpraca jest sformalizowana, opiera się na umowie, dzięki której zakres współpracy jest ściśle określony. Współpraca przebiega na różnych polach, począwszy od kierowania przez szkoły uczniów na praktyki, poprzez organizowanie kursów i warsztatów dla uczniów, skończywszy na programach stypendialnych, w których pracodawcy mają szansę wesprzeć zdolną młodzież. Pomimo różnorodności podejmowanych form współpracy pomiędzy szkołami a przedsiębiorcami, obie strony wskazywały na problemy, które wpływają na możliwość jej podjęcia. Wśród problemów, które wywierają istotny wpływ na możliwości współpracy wymienić należy przede wszystkim odległość przedsiębiorstw od szkół zawodowych, niedostosowanie programów kształcenia do potrzeb rynku pracy, brak w szkołach aktualnie używanego w branży sprzętu oraz wysokie koszty związane z podejmowaniem współpracy.

Prócz problemów wskazywano także sposoby ich przezwyciężenia. Przedstawiciele szkół wskazywali, że konieczne jest podjęcie zintegrowanych działań, poprzez zaangażowanie pracodawców w proces kształcenia. Wskazywano, że odbywać by się to mogło poprzez

podejmowanie przez przedstawicieli przedsiębiorstw roli wykładowców na organizowanych kursach bądź poprzez udostępnianie sprzętu, na którym można szkolić uczniów. Działanie takie stawiałoby pracodawców w roli współtwórców szkoleń i kursów dla uczniów szkół zawodowych, tym samym profil ucznia kończącego szkolenie lub kurs w pełni odpowiadałby wizji pracownika poszukiwanego przez pracodawcę. Również pracodawcy wskazali, że istnieje potrzeba większej integracji nauki w szkołach zawodowych z działalnością przedsiębiorstw. Holistyczne podejście powinno też przejawiać się w przeprowadzaniu szkoleń i kursów nie tylko dla uczniów, ale również dla nauczycieli.

Pracodawcy wskazali, że trudnością, jaka występuje w ostatnim czasie na rynku pracy, jest niedobór osób z wykształceniem zawodowym, co spowodowane jest nie tylko małą liczbą takich osób, ale także podejmowaniem przez fachowców pracy za granicą. Niedobór pracowników z wykształceniem zawodowym powoduje ponadto, że ich oczekiwania finansowe są większe, niż możliwości pracodawców.

9. Wsparcie realizowane w ramach działań PO WER a rozwój przemysłu okołolotniczego

9.1. Wsparcie realizowane w ramach działań PO WER a rozwój przemysłu okołolotniczego

Zdaniem biorących udział w badaniu przedsiębiorców z branży lotniczej i okołolotniczej **działania realizowane w ramach PO WER mają szansę przyczynić się do rozwoju branży lotniczej i okołolotniczej w regionie**, równocześnie jednak wskazali, że ich przedsiębiorstwa w tych działaniach nie uczestniczyły. Także osoby odpowiedzialne za realizację projektów w ramach Poddziałań 1.1.1. i 1.1.2. PO WER wskazały, że w realizowanych przez nich projektach nie brały udziału przedsiębiorstwa z branży lotniczej. Wskazywano, że w sektorze tym działają duże firmy, które ze względu na występowanie w projekcie pomocy *de minimis* nie mogą ubiegać się o wsparcie. Ograniczenie stanowił także zbyt niski budżet, by móc oferować szkolenia w tej branży.

Zdaniem zarówno przedstawicieli branży lotniczej, jak i osób odpowiedzialnych za realizację projektów, formą wsparcia najbardziej przyczyniającą się do rozwoju przemysłu okołolotniczego jest staż. Dzięki stażom udaje się także zdobyć pracowników, którzy po ukończeniu stażu zostają w firmie. Pozytywnie oceniane były także szkolenia zgodne z poszukiwanymi przez branżę kwalifikacjami. Formą wsparcia, która w przypadku branży okołolotniczej sprawdza się zdecydowanie najmniej są dotacje na zakładanie własnej działalności gospodarczej. Z uwagi na specyfikę branży zakładanie własnej działalności gospodarczej jest zadaniem bardzo trudnym, a w przypadku osób młodych, nieposiadających kapitału i doświadczenia zawodowego, wręcz niemożliwym. Branża lotnicza jest bardzo specyficzna i młodej, niedoświadczonej osobie trudno przebić się na rynku.

Badani przedstawiciele Starostw Powiatowych nie posiadali wiedzy dotyczącej tego, w jakim stopniu poszczególne formy wsparcia wdrażane przez WUP w ramach programu PO WER przyczyniają się do rozwoju przemysłu lotniczego i okołolotniczego. Jeden z badanych stwierdził co prawda, że jego zdaniem staże i szkolenia przyczyniają się do osiągnięcia wskazanego celu, lecz nie posiadał szczegółowych informacji na ten temat. Badani przedstawiciele Starostw Powiatowych nie posiadali także wiedzy w zakresie udziału absolwentów szkół zawodowych w projektach realizowanych w ramach PO WER. Również

przedstawiciele szkół zawodowych i Centrów Kształcenia Praktycznego nie posiadali wiedzy w zakresie udziału absolwentów w projektach współfinansowanych z PO WER, realizowanych przy udziale firm reprezentujących przemysł lotniczy i okołolotniczy. Brak takiej wiedzy, szczególnie ze strony przedstawicieli Starostw Powiatowych, może negatywnie wpłynąć na ocenę i ewaluację wdrażanych działań.

Przedsiębiorcy wskazali, że **potencjał, jaki dają środki pochodzące z PO WER** można wykorzystać m. in. poprzez organizowanie programów szkoleniowych dla nauczycieli szkół zawodowych, *career eventów* dla uczniów i absolwentów takich szkół oraz w celu dostosowania kształcenia do potrzeb branży lotniczej i okołolotniczej. Wskazali także, że środki te można wykorzystać na kontynuowanie programów stażowych i szkoleń, a także na działania promujące branżę lotniczą i okołolotniczą.

Kontynuacja programów stażowych, kontynuacja programów dla nauczycieli, szerzenie wiedzy ogólnej o tym, jakie ma potrzeby branża lotnicza, w jakich zawodach branży lotniczej można pracować i się rozwijać.

Przedstawiciel branży lotniczej i okołolotniczej

Osoby odpowiedzialne za realizację projektów wskazały, że w celu rozwoju przemysłu lotniczego i okołolotniczego z wykorzystaniem działań projektowych PO WER należałoby wprowadzić szkolenia dla pracowników oraz osób chcących podjąć pracę w firmie z branży lotniczej. Branża będąca przedmiotem badania jest niszowa. Wymaga to nabywania przez zatrudnione tam osoby specyficznych uprawnień. Ponadto należy wzmocnić współpracę pomiędzy branżą lotniczą, a firmami oferującymi konkretne typy szkoleń oraz dokonać popularyzacji przemysłu lotniczego, np. poprzez organizowanie w szkołach ponadgimnazjalnych klas o profilu lotniczym.

9.2. Podsumowanie i wnioski

Niewielka liczba działań związanych z branżą lotniczą i okołolotniczą wskazuje, że wsparcie realizowane w ramach PO WER w niewielkim stopniu przyczynia się do rozwoju przemysłu okołolotniczego. Ograniczenie stanowiły zbyt niski budżet na szkolenia oraz występująca w projekcie pomoc *de minimis*.

Osoby realizujące projekty wskazały, że część uczniów szkół zawodowych brała udział w projektach PO WER realizowanych przy udziale firm z branży lotniczej i okołolotniczej. Był to stosunkowo niewielki odsetek, ponieważ, jak wskazali badani, trudno dotrzeć do dużych firm branży lotniczej.

Przeprowadzone badanie wykazało, że zarówno przedstawiciele szkół zawodowych oraz Centrów Kształcenia Praktycznego, jak też przedstawiciele Starostw Powiatowych i przedsiębiorców nie posiadali wiedzy na temat uczestnictwa absolwentów szkół zawodowych w projektach współfinansowanych z PO WER, realizowanych w branży lotniczej i okołolotniczej, ani na temat możliwości wsparcia przemysłu z tej branży przez środki pochodzące z PO WER. Brak wiedzy na wskazany temat wśród przedstawicieli szkół zawodowych i Centrów Kształcenia Praktycznego oraz wśród przedstawicieli Starostw Powiatowych może wskazywać na brak zainteresowania tematem oraz brak chęci podejmowania działań na rzecz angażowania osób młodych w rozwój przemysłu okołolotniczego.

Formą, która w najlepszy sposób przyczynia się do rozwoju przemysłu okołolotniczego, są staże. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na to, że staże są najbardziej entuzjastycznie ocenianą formą wsparcia – zarówno przez pracodawców, jak i przez absolwentów. Przedstawiciele branży lotniczej wskazali równocześnie, że w branży lotniczej, z uwagi na jej specyfikę, zakładanie własnej działalności gospodarczej jest zadaniem bardzo trudnym, a w przypadku osób młodych, nieposiadających kapitału i doświadczenia zawodowego, wręcz niemożliwym.

Dobrym pomysłem byłoby wskazanie przedsiębiorcom, Starostwom Powiatowym oraz przedstawicielom szkół zawodowych i Centrów Kształcenia Praktycznego, możliwości wykorzystania środków pochodzących z PO WER w celu wsparcia uczniów i absolwentów szkół zawodowych. Przeprowadzone badania wskazały bowiem, że istnieje wiele możliwości, w ramach których można wykorzystać środki z PO WER w celu wsparcia uczniów i absolwentów szkół zawodowych kształcących się w kierunkach potrzebnych w branży lotniczej i okołolotniczej. Zgłaszane zapotrzebowanie przedstawicieli szkół i przedsiębiorców z tej branży możliwe jest bowiem do dofinansowania w ramach Poddziałania 1.1.1. i 1.1.2. PO WER.

10. Wnioski i rekomendacje

L.p.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)
1	Sytuacja absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy jest coraz lepsza, co jest konsekwencją deficytu pracowników fizycznych. Problem ze znalezieniem zatrudnienia wynika z braku kompetencji miękkich (rozdział 2)	Należy wprowadzić szkolenia kompetencji miękkich uzupełniające dla form aktywizacji typowo zawodowych	Powiatowe Urzędy Pracy Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego Starostwa Powiatowe Instytucja Zarządzająca RPO WP	Poszerzenie wachlarza instrumentów i usług rynku pracy o organizację szkoleń i kursów z zakresu kompetencji miękkich dla uczestników wsparcia Realizacja kompleksowych projektów dla uczniów szkół zawodowych obejmujących rozwój kompetencji kluczowych i umiejętności uniwersalnych	31 grudnia 2019
	Klasa rekomendacji	Rekomendacja horyzontalna		Podklasa rekomendacji	Rekomendacja operacyjna
	Obszar tematyczny	Rynek pracy, edukacja		Program operacyjny	Wiedza Edukacja Rozwój

L.p.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)
2	Największym problemem kształcenia zawodowego w regionie jest niedostosowanie zdobywanych umiejętności do potrzeb rynku pracy (rozdział 3)	Rekomenduje się dostosowanie programu kształcenia oraz form aktywizacji zawodowej do potrzeb rynku pracy poprzez diagnozę potrzeb lokalnego rynku pracy oraz przyznanie	Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego Powiatowe Urzędy Pracy	Analiza potrzeb lokalnego rynku pracy w celu badania zapotrzebowania w kształceniu zawodowym i szkoleniowym w regionie m.in. poprzez wykorzystanie zaleceń Rad Rynku Pracy oraz rekomendacji Sektorowych Rad ds. kompetencji	31 grudnia 2018

		<p>dodatkowych punktów beneficjentom realizującym formy aktywizacji dostosowane do zdiagnozowanych potrzeb rynku pracy</p>	<p>Starostwa Powiatowe</p> <p>Szkoły branżowe i technika</p>	<p>Przyznanie dodatkowych punktów beneficjentom realizującym formy aktywizacji dostosowane do zdiagnozowanych potrzeb rynku pracy</p>	
	Klasa rekomendacji	Rekomendacja horyzontalna		Podklasa rekomendacji	Rekomendacja strategiczna
	Obszar tematyczny	Rynek pracy		Program operacyjny	Więcej niż jeden program

L.p.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)
3	<p>Diagnoza dotycząca potrzeb uczestników wsparcia nie jest wystarczająco zindywidualizowana, przez co bywa nieefektywna – bardziej efektywnym rozwiązaniem są testy predyspozycji zawodowych (w stosunku do najczęściej stosowanych rozmów z doradcami zawodowymi, wypełnionych ankiet oraz spotkań z tzw. doradcą klienta) (rozdział 4)</p>	<p>Do obecnych form diagnozy należy dodać testy predyspozycji zawodowych</p>	<p>Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego</p>	<p>Poszerzenie form prowadzenia diagnozy</p>	<p>31 grudnia 2018</p>
	Klasa rekomendacji	Rekomendacja programowa		Podklasa rekomendacji	Rekomendacja operacyjna
	Obszar tematyczny	Rynek pracy		Program operacyjny	Nie dotyczy

L.p.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)
4	Subiektywna ocena efektywności wskazuje, że osoby, które ukończyły udział zgodnie ze ścieżką oceniają projekt lepiej. Osoby, które przerwały wsparcie z przyczyn osobistych (m.in. opieka nad dzieckiem, odległość miejsca wsparcia od miejsca zamieszkania) są mniej zadowolone ze wsparcia, nie osiągają też takich efektów jak osoby, które ukończyły udział w projekcie (rozdział 6)	Rekomenduje się intensyfikację wsparcia towarzyszącego i jego popularyzację wśród uczestników wsparcia, w tym szczególnie wśród osób znajdujących się w trudnej sytuacji	Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego	Intensyfikacja monitoringu przebiegu wsparcia Informowanie o możliwości uzyskania wsparcia towarzyszącego już podczas przeprowadzanej diagnozy	31 grudnia 2018
	Klasa rekomendacji	Rekomendacja horyzontalna		Podklasa rekomendacji	Rekomendacja operacyjna
	Obszar tematyczny	Rynek pracy		Program operacyjny	Więcej niż jeden program

L.p.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)
5	Najbardziej efektywną i skuteczną formą wsparcia są staże w przedsiębiorstwach. Jest to forma najchętniej wybierana przez uczestników wsparcia, wiąże się także z bardzo dużym prawdopodobieństwem zatrudnienia po zakończeniu wsparcia w ramach projektu (rozdział 7)	Należy poszerzyć liczbę ofert stażowych proponowanych uczestnikom wsparcia tak, by każdy uczestnik mógł podjąć staż na interesującym go stanowisku/ branży. Wiąże się to z koniecznością intensyfikacji działań zachęcających pracodawców do przyjmowania absolwentów szkół zawodowych na staże	Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego Powiatowe Urzędy Pracy	Zwiększenie liczby ofert stażowych dostępnych dla uczestników wsparcia Promocja umów stażowych wśród pracodawców	31 grudnia 2018
	Klasa rekomendacji	Rekomendacja horyzontalna		Podklasa rekomendacji	Rekomendacja strategiczna

	Obszar tematyczny	Rynek pracy	Program operacyjny	Więcej niż jeden program
--	--------------------------	-------------	---------------------------	--------------------------

L.p.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)
6	Potrzebna jest ścisła współpraca między przedsiębiorstwami branży lotniczej i okołolotniczej a szkołami zawodowymi województwa podkarpackiego. Współpraca ta jest szczególnie utrudniona dla szkół znajdujących się w dużej odległości od tego rodzaju przedsiębiorstw (rozdział 8)	Należy zacieśnić współpracę między szkołami zawodowymi i przedsiębiorstwami branży lotniczej. W pomoc w nawiązywaniu kontaktu i współpracy powinno zaangażować się Kuratorium Oświaty w Rzeszowie	Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego Kuratorium Oświaty w Rzeszowie Szkoły branżowe i technika	Pośrednictwo w kontakcie między szkołami zawodowymi i przedsiębiorstwami branży lotniczej i okołolotniczej Zachęcanie przedsiębiorstw do nawiązywania współpracy ze szkołami zawodowymi	31 grudnia 2018
	Klasa rekomendacji	Rekomendacja pozasystemowa		Podklasa rekomendacji	Rekomendacja strategiczna
	Obszar tematyczny	Edukacja/ rynek pracy		Program operacyjny	Więcej niż jeden program

L.p.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)
7	Przedsiębiorcy z branży lotniczej wskazali na konieczność podniesienia kwalifikacji językowych wśród obecnych i potencjalnych pracowników (rozdział 8)	Należy zwiększyć liczbę form dokształcania kompetencji językowych	Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego	Poszerzenie wachlarza instrumentów i usług rynku pracy o organizację szkoleń i kursów z zakresu języków obcych dla uczestników wsparcia	31 grudnia 2018
	Klasa rekomendacji	Rekomendacja horyzontalna		Podklasa rekomendacji	Rekomendacja strategiczna

	Obszar tematyczny	Edukacja/ rynek pracy	Program operacyjny	Więcej niż jeden program
--	--------------------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------

L.p.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)
8	W branży lotniczej, z uwagi na jej specyfikę, zakładanie własnej działalności gospodarczej jest zadaniem bardzo trudnym, a w przypadku osób młodych, nieposiadających kapitału i doświadczenia zawodowego, wręcz niemożliwym (rozdział 9)	Należy z większą uwagą przydzielać wsparcie w formie dotacji na własną działalność gospodarczą, która związana będzie z branżą lotniczą – o przydzieleniu dotacji powinno decydować doświadczenie, wykształcenie i posiadana wiedza na temat branży. Dodatkowo rekomenduje się zwiększenie liczby form doradztwa dotyczących założenia działalności gospodarczej w ramach branży lotniczej/ okołolotniczej	Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego	Weryfikacja uczestników wsparcia w zakresie możliwości założenia i utrzymania własnej działalności gospodarczej w branży lotniczej i okołolotniczej Poszerzenie wachlarza instrumentów i usług rynku pracy o doradztwo w zakresie zakładania działalności w ramach branży lotniczej i okołolotniczej oraz świadczenie pomocy doradcy uczestnikom, którzy podejmą się zakładania własnej działalności w tej branży	31 grudnia 2018
	Klasa rekomendacji	Rekomendacja horyzontalna	Podklasa rekomendacji	Podklasa rekomendacji	
	Obszar tematyczny	rynek pracy/ przedsiębiorczość/ innowacyjność	Program operacyjny	Program operacyjny	

11. Spis tabel i wykresów

Rysunek 1 Porównanie struktury płci [%]	31
Rysunek 2 Porównanie struktury wieku.....	31
Rysunek 3 Porównanie liczby posiadanych dzieci [%]	32
Rysunek 4 Porównanie ukończonej szkoły [%].....	33
Rysunek 5 Kwalifikacje wymagane od kandydatów przez pracodawców [%]	37
Rysunek 6 Porównanie struktury obecnej sytuacji zawodowej [%].....	38
Rysunek 7 Porównanie struktury zarejestrowania w urzędzie pracy [%]	38
Rysunek 8 Zgodność profilu pracy z wyuczonym zawodem [%]	39
Rysunek 9 Długość zatrudnienia w aktualnym miejscu pracy [%]	40
Rysunek 10 Ocena poziomu i jakości wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych jako kandydatów do pracy w zawodach charakterystycznych dla danej branży według skali 5-stopniowej [%]	47
Rysunek 11 Udział odpowiedzi "Bardzo dobrze" i "Raczej dobrze" w ogólnej liczbie odpowiedzi na pytanie "Jak Pan/i ocenia:" [%].....	49
Rysunek 12 Udział odpowiedzi "Bardzo dobrze" i "Raczej dobrze" w ogólnej liczbie odpowiedzi na pytanie „Jak uzyskane w trakcie nauki w zasadniczej szkole zawodowej/technikum kwalifikacje i umiejętności wpływają na:” [%]	50
Rysunek 13 Jak ocenia Pan/i następujące aspekty [%]:	53
Rysunek 14 Jak ocenia Pan/i następujące aspekty: [%]	54
Rysunek 15 „Czy Pana/i szkoła współpracowała z pracodawcami z podkarpackiego rynku pracy?” [%]	56
Rysunek 16 Wpływ współpracy szkoły z pracodawcami na edukację [%]	58
Rysunek 17 : „Z jakiej formy wsparcia w ramach PO WER Pan/i skorzystał/a?” [%]	66
Rysunek 18 : „Czy udzielane wsparcie było zgodne z Pana/i wyuczonym zawodem?” [%]	67
Rysunek 19 „Gdzie świadczone było wsparcie?” [%]	68
Rysunek 20 „Jak długo trwało wsparcie w ramach projektu?” [%]	69
Rysunek 21 „Jaka była częstotliwość wsparcia (zajęć, wsparcia finansowego)?” [%]	69
Rysunek 22 „W jaki sposób zdiagnozowane zostały Pana/i potrzeby celem ustalenia adekwatnego do nich wsparcia?” [%]	71
Rysunek 23 „Proszę ocenić następujące aspekty przeprowadzonej diagnozy:” [%]	72

Rysunek 24 „Proszę ocenić następujące aspekty przeprowadzonej diagnozy:” [%]	73
Rysunek 25 „Czy jest Pan/i zadowolony z przebiegu przeprowadzonej diagnozy?” [%]	74
Rysunek 26 „Czy jest Pan/i zadowolony z rezultatów przeprowadzonej diagnozy?” [%]	74
Rysunek 27 „W jakim stopniu w Pana/i ocenie następujące czynniki miały wpływ na ustalenie dla Pana/i ścieżki udziału w projekcie?” [%]	77
Rysunek 28 „W jakim stopniu w Pana/i ocenie następujące czynniki miały wpływ na ustalenie dla Pana/i ścieżki udziału w projekcie?” [%]	78
Rysunek 29 „W jakim stopniu miał/a Pan/i wpływ na decyzję o:” [%]	79
Rysunek 30 „W jakim stopniu miał/a Pan/i wpływ na decyzję o:” [%]	79
Rysunek 31 „Czy kwestie wyboru ścieżki wsparcia rodziły jakieś problemy?” [%]	81
Rysunek 32 „Z czego wynikały sytuacje problemowe?” [%]	83
Rysunek 33 „Które z udzielonych Panu/i form wsparcia uważa Pan/i za interesujące?” [%] ..	86
Rysunek 34 „Czy istnieje forma wsparcia, którą chciał/a Pan/i otrzymać, a nie został/a nią Pan/i objęty/a?” [%]	88
Rysunek 35 „Co stanowiło motywację do wyboru poszczególnych form wsparcia udzielonych w projekcie?” [%]	89
Rysunek 36 „Jak Pan/i ocenia wartość merytoryczną otrzymanego w ramach PO WER wsparcia?” [%]	90
Rysunek 37 „Czy w wyniku udzielonego wsparcia zaszły w Pana/i życiu istotne zmiany dotyczące Pana/i sytuacji na rynku pracy?” [%]	103
Rysunek 38: „Jakie to zmiany i z jakimi udzielonymi formami wsparcia są one związane?” [%]	104
Rysunek 39 „Jaka jest Pana/Pani obecna sytuacja na rynku pracy?” [%]	105
Tabela 1 Bezrobotni zarejestrowani według wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy.....	34
Tabela 2 Wskaźnik zatrudnienia (WZ), stopa bezrobocia (SB) i odsetek nieaktywnych zawodowo (NIEAKT) wśród absolwentów ze względu na poziom wykształcenia w woj. podkarpackim i w Polsce w 2013 roku [w %]	35
Tabela 3 Zawody deficytowe w województwie podkarpackim	36
Tabela 4 Szkoły ponadgimnazjalne i wyższe, liczba uczniów, studentów i absolwentów	45

Tabela 5 Uczniowie i studenci deklarujący, że gdyby mogli wybrać jeszcze raz, ponownie wybraliby naukę w danej szkole/uczelni w podziale na typ szkoły w woj. podkarpackim i Polsce w 2010 i 2013	46
Tabela 6 Determinanty oceny wartości merytorycznej wsparcia otrzymanego w ramach projektu	95
Tabela 7 Szkoły i CKP należące do porozumienia CEKSO	112
Schemat 1 Determinanty oceny wartości merytorycznej wsparcia otrzymanego w ramach projektu	92
Schemat 2 Determinanty oceny zadowolenia z wykształcenia w kontekście sytuacji na rynku pracy	93
Schemat 3 Determinanty oceny zadowolenia z wykształcenia w kontekście własnych predyspozycji zawodowych.....	93
Schemat 4 Determinanty oceny zadowolenia z przebiegu diagnozy.....	94
Schemat 5 Determinanty oceny zadowolenia z rezultatów diagnozy	95
Schemat 6 Determinanty oceny wartości merytorycznej wsparcia otrzymanego w ramach projektu	97
Schemat 7 Determinanty oceny zadowolenia z wykształcenia w kontekście sytuacji na rynku pracy.....	98
Schemat 8 Determinanty oceny zadowolenia z wykształcenia w kontekście własnych predyspozycji zawodowych.....	99
Schemat 9 Determinanty oceny zadowolenia z przebiegu diagnozy.....	99
Schemat 10 Determinanty oceny zadowolenia z rezultatów diagnozy	100

Aneks 1: Bibliografia

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1303/2013 ustanawiającego wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego objętych zakresem wspólnych ram strategicznych oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego i Funduszu Spójności, oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006;
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1304/2013 w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006;
- Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014-2020 (Dz. U. z 2016 r., poz. 217 z późn. zm.);
- Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze edukacji na lata 2014-2020
- Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój;
- Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, Warszawa 2015;
- Akty prawne regulujące funkcjonowanie systemu edukacji w Polsce, zwłaszcza w zakresie szkolnictwa zawodowego;
- Dane statystyczne dostępne w ramach m. in. baz BDL, BAEL, Moja polis, STRATEG, itp.;
- Dokumentacja konkursowa, w tym w szczególności regulaminy ogłaszanych konkursów w ramach badanych Działań PO WER przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie;
- *Metaanaliza wyników badań ewaluacyjnych dotyczących oceny wsparcia z EFS*, dostępna na stronie www.ewaluacja.gov.pl;
- Analizy i opracowania własne Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, dot. kształcenia zawodowego w regionie;

- Barometr zawodów 2017 – Raport podsumowujący badanie w województwie podkarpackim;
- *Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na Podkarpaciu*, badanie realizowane na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie, Rzeszów 2016;
- *Ewaluacja ex ante wsparcia kształcenia osób dorosłych w formie pozaszkolnych form kształcenia zawodowego*, badanie realizowane na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podkarpackiego, Rzeszów 2017;
- K.Kasperek, M Magierowski, D. Turek (red.), *Rynek pracy w województwie podkarpackim w świetle danych z badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2013*, Rzeszów 2014
- Fundacja Warsaw Enterprise Institute, *Efektywne szkolnictwo zawodowe jako kluczowy element nowoczesnej gospodarki*, Warszawa 2016
- Strona internetowa www.forsal.pl
- Strona internetowa www.power.parp.gov.pl/
- A. Skowrońska (red.), *Osoby młode w trudnej sytuacji na pomorskim rynku pracy – potrzeby, możliwości i instytucje wsparcia*
- *Szkoły wyższe i ich finanse*, opracowanie GUS, Warszawa 2017
- Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Warszawa 2017
- Dane z centralnego systemu teleinformatycznego, wygenerowane za pomocą aplikacji SL2014, przekazane przez Zamawiającego, dotyczące uczestników projektów realizowanych w ramach Poddziałiań 1.1.2 oraz 1.2.2, wykazanych we wnioskach beneficjentów o płatność, dane o beneficjentach realizujących projekty oraz o osiągniętych wskaźnikach.

Aneks 2: Narzędzia badawcze

CAWI/CATI dla osób z wykształceniem na poziomie ISCED 3 (średnie zawodowe)

<p>Dzień dobry,</p> <p>Nazywam się ... i jestem ankierem/ankierką firmy Eu-Consult. Nasza firma na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie realizuje badanie dotyczące oceny jakości wsparcia świadczonego w ramach Działania 1.1 i 1.2 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w województwie podkarpackim na rzecz absolwentów szkół zawodowych, w szczególności pod kątem zmian na regionalnym rynku pracy, związanych z rozwojem przemysłu lotniczego i okołolotniczego.</p> <p>W związku z tym zwracam się z uprzejmą prośbą o udział w badaniu. Dzięki Państwa zaangażowaniu możliwe będzie sformułowanie rzetelnych i trafnych wniosków. Bardzo liczymy na Państwa pomoc i wsparcie w ramach niniejszego badania.</p>
INFORMACJE PODSTAWOWE
<p>1. Jaki jest Pana/i stan cywilny?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kawaler/panna 2. Żonaty/zamężna 3. Rozwiedziony/a 4. Wdowiec/wdowa
<p>2. Ile posiada Pan/i dzieci?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nie posiadam dzieci 2. 1 dziecko 3. 2 dzieci 4. 3 dzieci 5. 4 i więcej
<p>3. Jaki podregion Pan/i zamieszkuje?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tarnobrzeski 2. Krośnieński 3. Rzeszowski 4. Przemyski
<p>4. Jaka jest wielkość miejscowości, którą Pan/i zamieszkuje?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Poniżej 10 tys. mieszkańców 2. 10-49 tys. mieszkańców 3. 50-99 tys. mieszkańców 4. 100-500 tys. mieszkańców 5. Powyżej 500 tys. mieszkańców
<p>5. Jaką szkołę średnią Pan/i ukończył/a?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zasadnicza szkoła zawodowa 2. Technikum 3. Inna (dziękujemy za udział w badaniu!)
<p>6. Jaki posiada Pan/i wyuczony zawód?</p> <p>.....</p>
OBCENA SYTUACJA

<p>7. Który z następujących opisów w najlepszy sposób oddaje Pana/i obecną sytuację?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Jedynie się uczę w systemie edukacji2. Jedynie pracuję (<i>proszę przejść do pytania 10</i>)3. Jedynie się szkolę (pozaszkolne zajęcia mające podnieść kwalifikacje)4. Uczę się i pracuję (<i>proszę przejść do pytania 10</i>)5. Szkolę się i pracuję (<i>proszę przejść do pytania 10</i>)6. Uczę się w systemie edukacji i szkolę się7. Ani się nie uczę ani nie pracuję ani nie szkolę
<p>8. Czy aktualnie szuka Pan/i pracy?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tak2. Nie
<p>9. Czy jest Pan/i zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tak (<i>proszę przejść do pytania 13</i>)2. Nie
<p>10. Proszę opisać swoją obecną sytuację zawodową:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Własna działalność gospodarcza2. Zatrudnienie na pełnym etacie3. Zatrudnienie na części etatu4. Zatrudnienie dorywcze
<p>11. Czy Pana/i obecna praca, zajęcie, które Pan/i wykonuje, jest zgodne z profilem/typem/rodzajem wykształcenia, które zdobył/a Pan/i podczas nauki w szkole średniej (ponadgimnazjalnej)?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tak, zakres obowiązków całkowicie pokrywa się z zawodem wyuczonym2. Tak, zakres obowiązków częściowo pokrywa się z zawodem wyuczonym3. Nie, ale chciał(a)bym, by zakres obowiązków pokrywał się z zawodem wyuczonym4. Nie, ale nie chciał(a)bym, by zakres obowiązków pokrywał się z zawodem wyuczonym
<p>12. Jak długo Pan/i pracuje w aktualnym miejscu zatrudnienia?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Krócej niż miesiąc2. 1-3 miesiące3. 4-6 miesięcy4. Więcej niż 6 miesięcy
EDUKACJA

13. Jak Pan/i ocenia:					
	Bardzo dobrze	Raczej dobrze	Przeciętne	Raczej źle	Bardzo źle
Poziom przekazywanej wiedzy w szkole/placówce, do której Pan/i uczęszczała?					
Kompetencje nauczycieli pracujących w szkole/placówce, do której Pan/i uczęszczała?					
Warunki infrastrukturalne w szkole/placówce, do której Pan/i uczęszczała (m.in. wyposażenie sal lekcyjnych i pracowni zawodowych)?					
Poziom kwalifikacji zawodowych, zdobytych w szkole/placówce, do której Pan/i uczęszczała?					
Dostosowanie kwalifikacji zdobytych w szkole/placówce, do której Pan/i uczęszczała do umiejętności wymaganych przez pracodawców?					
Zdobytą w szkole/placówce, do której Pan/i uczęszczała wiedzę na temat sytuacji na rynku pracy?					
Zdobytą w szkole/placówce, do której Pan/i uczęszczała wiedzę na temat zapotrzebowania na dane kwalifikacje?					
<p>14. Czy Pana/i szkoła współpracowała z pracodawcami z podkarpackiego rynku pracy?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tak 2. Nie (<i>proszę przejść do pytania 17</i>) 3. Nie wiem (<i>proszę przejść do pytania 17</i>) 					
<p>15. Z jakimi pracodawcami współpracowała Pana/i szkoła?</p> <p>.....</p>					
<p>16. Jaki wpływ miała współpraca szkoły z pracodawcami na Pan/a edukację? (<i>Możliwość udzielenia kilku odpowiedzi</i>).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Uczestniczyłem(a)m w praktykach u pracodawcy 2. Uczyłem(a)m się na sprzęcie zakupionym przez pracodawcę 3. Brałem(a)m udział w szkoleniu prowadzonym przez pracodawcę 4. Otrzymywałem(a)m stypendium dla najzdolniejszych finansowane przez pracodawcę 5. Uczestniczyłem(a)m w wycieczkach zawodowych i wizytach studyjnych w przedsiębiorstwie pracodawcy 6. Inne (jakie?) 					

17. Jak uzyskane w trakcie nauki w szkole zawodowej/technikum kwalifikacje i umiejętności wpływają na:					
	Bardzo dobrze	Raczej dobrze	Przeciętnie	Raczej źle	Bardzo źle
Możliwość znalezienia pracy, której zakres obowiązków pokrywa się z wyuczonym zawodem?					
Możliwość samodzielnego wykonywania pracy, której zakres obowiązków pokrywa się z wyuczonym zawodem (bez uprzedniego przyuczenia przez pracodawcę)					
Łatwość poruszania się po rynku pracy (umiejętność prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, pisanie CV, poszukiwania pracy, korzystania z kursów doszkalających, znajomość instytucji rynku pracy)					
Możliwość szybkiego znalezienia pracy, której zakres pokrywa lub nie pokrywa się z wyuczonym zawodem (umiejętność dopasowania się do wymagań rynku pracy)?					
Możliwość znalezienia dobrze płatnej pracy?					
Możliwość założenia własnej działalności gospodarczej?					
Możliwość szybkiego przekwalifikowania się?					
Przygotowanie do rozpoczęcia nauki na studiach wyższych?					
<p>18. Biorąc pod uwagę obecną sytuację na rynku pracy, czy jest Pan/i zadowolony/a z posiadanego wykształcenia? <i>Proszę o uzasadnienie odpowiedzi.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zdecydowanie tak (dlaczego?)..... 2. Raczej tak (dlaczego?)..... 3. Ani tak ani nie (dlaczego?)..... 4. Raczej nie (dlaczego?)..... 5. Zdecydowanie nie (dlaczego?)..... 					
<p>19. Biorąc pod uwagę własne predyspozycje zawodowe, czy jest Pan/i zadowolony/a z posiadanego wykształcenia? <i>Proszę o uzasadnienie odpowiedzi.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zdecydowanie tak (dlaczego?)..... 2. Raczej tak (dlaczego?)..... 3. Ani tak ani nie (dlaczego?)..... 4. Raczej nie (dlaczego?)..... 5. Zdecydowanie nie (dlaczego?)..... 					
WSPARCIE W RAMACH PROJEKTU					

<p>20. Z jakiej formy wsparcia w ramach PO WER Pan/i skorzystał/a? <i>(Możliwość udzielenia kilku odpowiedzi).</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Poradnictwo zawodowe indywidualne w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej 2. Poradnictwo zawodowe grupowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej 3. Pośrednictwo pracy 4. Pomoc w uzupełnieniu edukacji formalnej 5. Nabywanie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy (m.in. poprzez szkolenia) 6. Nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w ramach wyuczonego zawodu (odbywanie staży i praktyk) 7. Pomoc w zatrudnieniu u pracodawcy i pokrywanie kosztów zatrudnienia 8. Zmiana lub uzupełnienie kompetencji pozwalających na podjęcie pracy w innym sektorze (odbywanie staży i praktyk) 9. Pokrycie kosztów dojazdu do pracy 10. Pokrycie kosztów opieki nad osobą zależną 11. Zapewnienie środków na zasiedlenie 12. Finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej 13. Dotacja na założenie własnej działalności gospodarczej 14. Doradztwo i szkolenia umożliwiające podjęcie i prowadzenie działalności gospodarczej 15. Inne (jakie?)
<p>21. Z jakim zawodem związane było wsparcie?</p>
<p>22. Czy udzielane wsparcie było zgodne z Pana/i wyuczonym zawodem?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tak, udzielone wsparcie całkowicie pokrywa się z zawodem wyuczonym 2. Tak, udzielone wsparcie częściowo pokrywa się z zawodem wyuczonym 3. Nie, ale chciał(a)bym, by udzielone wsparcie pokrywało się z zawodem wyuczonym 4. Nie, ale nie chciał(a)bym, by udzielone wsparcie pokrywało się z zawodem wyuczonym
<p>23. Gdzie świadczone było wsparcie?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. W miejscu zamieszkania (miejscowość) 2. Poza miejscem zamieszkania (poza miejscowością, w której Pani mieszka) 3. Częściowo w miejscu zamieszkania, częściowo poza nim
<p>24. Jak długo trwało wsparcie w ramach projektu?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jednorazowe działanie 2. Miesiąc 3. 2-5 miesięcy 4. Pół roku 5. 7-11 miesięcy 6. Rok 7. Więcej niż rok 8. Nie pamiętam
<p>25. Jaka była częstotliwość wsparcia (zajęć, wsparcia finansowego)?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Codziennie 2. Kilka razy w tygodniu 3. Raz w tygodniu 4. Kilka razy w miesiącu 5. Raz w miesiącu 6. Rzadziej 7. Jednorazowe działanie

26. W jaki sposób zdiagnozowane zostały Pana/i potrzeby celem ustalenia adekwatnego do nich wsparcia? (Możliwość udzielenia kilku odpowiedzi).

1. Wywiad bezpośredni z doradcą zawodowym
2. Ankieta wypełniana przy wsparciu doradcy zawodowego
3. Ankieta wypełniana samodzielnie
4. Inne (jakie?)
5. Nie pamiętam
6. Nie wiem

27. Proszę ocenić następujące aspekty przeprowadzonej diagnozy:

	Zdecydowa nie tak	Raczej tak	Ani tak ani nie	Raczej nie	Zdecydowa nie nie
Diagnoza była potrzebna					
Osoba przeprowadzająca diagnozę była przygotowana do spotkania					
Narzędzia użyte do przeprowadzenia diagnozy były zrozumiałe					
Diagnoza przeprowadzana była w komfortowych warunkach (osobny pokój, brak osób trzecich)					
Przeprowadzenie diagnozy zostało wcześniej zapowiedziane, dzięki czemu możliwe było przygotowanie się do niej					
Przygotowana na podstawie diagnozy ścieżka wsparcia stanowiła odpowiedź na Pana/i potrzeby					

28. Czy jest Pan/i zadowolony z przebiegu przeprowadzonej diagnozy? Proszę o uzasadnienie odpowiedzi.

1. Zdecydowanie tak (dlaczego?).....
2. Raczej tak (dlaczego?).....
3. Ani tak, ani nie (dlaczego?).....
4. Raczej nie (dlaczego?).....
5. Zdecydowanie nie (dlaczego?).....

29. Czy jest Pan/i zadowolony z rezultatów przeprowadzonej diagnozy? Proszę o uzasadnienie odpowiedzi.

1. Zdecydowanie tak (dlaczego?).....
2. Raczej nie (dlaczego?).....
3. Ani tak, ani nie (dlaczego?).....
4. Raczej nie (dlaczego?).....
5. Zdecydowanie nie (dlaczego?).....

30. W jakim stopniu w Pana/i ocenie następujące czynniki miały wpływ na ustalenie dla Pana/i ścieżki udziału w projekcie?

	Zdecydowan ie duży	Raczej duży	Przeciętny	Raczej mały	Zdecydowan ie mały
Wykształcenie					
Kompetencje					
Kwalifikacje					
Doświadczenie zawodowe					
Zainteresowania					
Osobiste preferencje					
Sytuacja życiowa					
Inne (jakie?)					

31. W jakim stopniu miał/a Pan/i wpływ na decyzję o:

	Zdecydowa nie duży	Raczej duży	Przeciętny	Raczej mały	Zdecydowa nie mały
Formie wsparcia					
Tematyce wsparcia					
Godzinach zajęć (stażu, szkolenia itd.)					
Częstotliwości zajęć (codziennie, kilka razy w tygodniu itd.)					
Wyborze podmiotu/przedsiębiorstwa, gdzie odbywają się zajęcia					

32. Czy kwestie wyboru ścieżki wsparcia rodziły jakieś problemy?

1. Zdecydowanie tak
2. Raczej tak
3. Ani tak, ani nie (*proszę przejść do pytania 35*)
4. Raczej nie (*proszę przejść do pytania 35*)
5. Zdecydowanie nie (*proszę przejść do pytania 35*)

33. Z czego wynikały sytuacje problemowe? (Możliwość zaznaczenia więcej niż jednej odpowiedzi)

1. Brak możliwości wyboru podmiotu/przedsiębiorstwa, gdzie odbywają się zajęcia
2. Nieporozumienia z podmiotem/pracodawcą, u którego odbywały się zajęcia
3. Nieodpowiednia częstotliwość zajęć
4. Nieodpowiednie godziny zajęć
5. Forma wsparcia okazała się nietrafiona - niezgodna z Pana/i preferencjami (która?).....
6. Forma wsparcia okazała się nietrafiona – wymagała zbyt dużego nakładu pracy (zdobywanie nowych kompetencji, zakładanie firmy okazało się dla Pana/i zbyt trudne) (która?).....
7. Inne (jakie?).....

34. Jak Pan/i sądzi, w jaki sposób można w przyszłości zapobiec takim problemom?
.....

35. Czy istnieje forma wsparcia, którą chciał/a Pan/i otrzymać, a nie został/a nią Pan/i objęty/a?
(Możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

1. Poradnictwo zawodowe indywidualne w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej
2. Poradnictwo zawodowe grupowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej
3. Pośrednictwo pracy
4. Pomoc w uzupełnieniu edukacji formalnej
5. Nabywanie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy (m.in. poprzez szkolenia)
6. Nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w ramach wyuczonego zawodu (odbywanie staży i praktyk)
7. Pomoc w zatrudnieniu u pracodawcy i pokrywanie kosztów zatrudnienia
8. Zmiana lub uzupełnienie kompetencji pozwalających na podjęcie pracy w innym sektorze (odbywanie staży i praktyk)
9. Pokrycie kosztów dojazdu do pracy
10. Pokrycie kosztów opieki nad osobą zależną
11. Zapewnienie środków na zasiedlenie
12. Finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej
13. Dotacja na założenie własnej działalności gospodarczej
14. Doradztwo i szkolenia umożliwiające podjęcie i prowadzenie działalności gospodarczej
15. Inne (jakie?)
16. Zostałem/am objęty/a formami wsparcia, które mi odpowiadały

36. Które z udzielonych Panu/i form wsparcia uważa Pan/i za interesujące i dlaczego?

1. Poradnictwo zawodowe indywidualne w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej (dlaczego?).....
2. Poradnictwo zawodowe grupowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej (dlaczego?).....
3. Pośrednictwo pracy (dlaczego?).....
4. Pomoc w uzupełnieniu edukacji formalnej (dlaczego?).....
5. Nabywanie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy (m.in. poprzez szkolenia) (dlaczego?).....
6. Nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w ramach wyuczonego zawodu (odbywanie staży i praktyk) (dlaczego?).....
7. Pomoc w zatrudnieniu u pracodawcy i pokrywanie kosztów zatrudnienia (dlaczego?).....
8. Zmiana lub uzupełnienie kompetencji pozwalających na podjęcie pracy w innym sektorze (odbywanie staży i praktyk) (dlaczego?).....
9. Pokrycie kosztów dojazdu do pracy (dlaczego?).....
10. Pokrycie kosztów opieki nad osobą zależną (dlaczego?).....
11. Zapewnienie środków na zasiedlenie (dlaczego?).....
12. Finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej (dlaczego?).....
13. Dotacja na założenie własnej działalności gospodarczej (dlaczego?).....
14. Doradztwo i szkolenia umożliwiające podjęcie i prowadzenie działalności gospodarczej (dlaczego?).....
15. Inne (jakie?) (dlaczego?).....

37. Co stanowiło motywację do wyboru poszczególnych form wsparcia udzielonych w projekcie? (Proszę zaznaczyć udzielone formy wsparcia i do każdej z nich dopisać czynniki motywujące)

1. Poradnictwo zawodowe indywidualne w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej
.....
2. Poradnictwo zawodowe grupowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej
.....
3. Pośrednictwo pracy
.....
4. Pomoc w uzupełnieniu edukacji formalnej
.....
5. Nabywanie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy (m.in. poprzez szkolenia)
.....
6. Nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w ramach wyuczonego zawodu (odbywanie staży i praktyk)
.....
7. Pomoc w zatrudnieniu u pracodawcy i pokrywanie kosztów zatrudnienia
.....
8. Zmiana lub uzupełnienie kompetencji pozwalających na podjęcie pracy w innym sektorze (odbywanie staży i praktyk)
.....
9. Pokrycie kosztów dojazdu do pracy
.....
10. Pokrycie kosztów opieki nad osobą zależną
.....
11. Zapewnienie środków na zasiedlenie
.....
12. Finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej
.....
13. Dotacja na założenie własnej działalności gospodarczej
.....
14. Doradztwo i szkolenia umożliwiające podjęcie i prowadzenie działalności gospodarczej
.....
15. Inne (jakie?)
.....

38. Jak Pan/i ocenia wartość merytoryczną otrzymanego w ramach PO WER wsparcia? *Proszę o uzasadnienie odpowiedzi.*

1. Zdecydowanie dobrze (dlaczego?).....
2. Raczej dobrze (dlaczego?).....
3. Ani dobrze, ani źle (dlaczego?).....
4. Raczej źle (dlaczego?).....
5. Zdecydowanie źle (dlaczego?).....

39. Czy w wyniku udzielonego wsparcia zaszły w Pana/i życiu istotne zmiany dotyczące Pana/i sytuacji na rynku pracy?

1. Zdecydowanie tak
2. Raczej tak
3. Ani tak, ani nie
4. Raczej nie (*dziękujemy za udział w badaniu!*)
5. Zdecydowanie nie (*dziękujemy za udział w badaniu!*)

40. Jakie to zmiany i z jakimi udzielonymi formami wsparcia są one związane? (Proszę zaznaczyć konkretne formy wsparcia i dopisać zmiany, jakie się z nimi wiążą)

1. Poradnictwo zawodowe indywidualne w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej

2. Poradnictwo zawodowe grupowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej

3. Pośrednictwo pracy

4. Pomoc w uzupełnieniu edukacji formalnej

5. Nabywanie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy (m.in. poprzez szkolenia)

6. Nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w ramach wyuczonego zawodu (odbywanie staży i praktyk)

7. Pomoc w zatrudnieniu u pracodawcy i pokrywanie kosztów zatrudnienia

8. Zmiana lub uzupełnienie kompetencji pozwalających na podjęcie pracy w innym sektorze (odbywanie staży i praktyk)

9. Pokrycie kosztów dojazdu do pracy

10. Pokrycie kosztów opieki nad osobą zależną

11. Zapewnienie środków na zasiedlenie

12. Finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej

13. Dotacja na założenie własnej działalności gospodarczej

14. Doradztwo i szkolenia umożliwiające podjęcie i prowadzenie działalności gospodarczej

15. Inne (jakie?)

Dziękujemy za udział w badaniu!

CAWI/CATI dla osób stanowiących grupę odniesienia dla absolwentów szkół zawodowych

Dzień dobry,

Nazywam się ... i jestem ankierem/ankierką firmy Eu-Consult. Nasza firma na zlecenie **Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie** realizuje badanie dotyczące oceny jakości wsparcia świadczonego w ramach Działania 1.1 i 1.2 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w województwie podkarpackim na rzecz absolwentów szkół zawodowych, w szczególności pod kątem zmian na regionalnym rynku pracy, związanych z rozwojem przemysłu lotniczego i okołolotniczego.

W związku z tym zwracam się z uprzejmą prośbą o udział w badaniu. Dzięki Państwa zaangażowaniu możliwe będzie sformułowanie rzetelnych i trafnych wniosków. Bardzo liczymy na Państwa pomoc i wsparcie w ramach niniejszego badania.

INFORMACJE PODSTAWOWE

1. Jaki jest Pana/i stan cywilny?

1. Kawaler/panna
2. Żonaty/zamężna
3. Rozwiedziony/a
4. Wdowiec/wdowa

2. Ile posiada Pan/i dzieci?

1. Nie posiadam dzieci
2. 1 dziecko
3. 2 dzieci
4. 3 dzieci
5. 4 i więcej

3. Jaki podregion Pan/i zamieszkuje?

1. Tarnobrzeski
2. Krośnieński
3. Rzeszowski
4. Przemyski

4. Jaka jest wielkość miejscowości, którą Pan/i zamieszkuje?

1. Poniżej 10 tys. mieszkańców
2. 10-49 tys. mieszkańców
3. 50-99 tys. mieszkańców
4. 100-500 tys. mieszkańców
5. Powyżej 500 tys. mieszkańców

5. Jakie mam Pan/i wykształcenie?

1. Średnie ogólnokształcące (*proszę przejść do pytania 7*)
2. Policealne
3. Wyższe

6. Jaki posiada Pan/i wyuczony zawód?

.....

OBECNA SYTUACJA

<p>7. Który z następujących opisów w najlepszy sposób oddaje Pana/i obecną sytuację?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Jedyne się uczę w systemie edukacji2. Jedyne pracuję (<i>proszę przejść do pytania 10</i>)3. Jedyne się szkolę (pozaszkolne zajęcia mające podnieść kwalifikacje)4. Uczę się i pracuję (<i>proszę przejść do pytania 10</i>)5. Szkolę się i pracuję (<i>proszę przejść do pytania 10</i>)6. Uczę się w systemie edukacji i szkolę się7. Ani się nie uczę ani nie pracuję ani nie szkolę
<p>8. Czy aktualnie szuka Pan/i pracy?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tak2. Nie
<p>9. Czy jest Pan/i zarejestrowany w Powiatowym Urzędzie Pracy?</p> <ol style="list-style-type: none">3. Tak (<i>proszę przejść do pytania 13</i>)4. Nie (<i>proszę przejść do pytania 13</i>)
<p>10. Proszę opisać swoją obecną sytuację zawodową:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Własna działalność gospodarcza2. Zatrudnienie na etacie3. Zatrudnienie na części etatu4. Zatrudnienie dorywcze
<p>11. Czy Pana/i obecna praca, zajęcie, które Pan/i wykonuje, jest zgodne z profilem/typem/rodzajem wykształcenia, które zdobył/a Pan/i podczas nauki w szkole średniej (ponadgimnazjalnej)?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tak, zakres obowiązków całkowicie pokrywa się z zawodem wyuczonym2. Tak, zakres obowiązków częściowo pokrywa się z zawodem wyuczonym3. Nie, ale chciał(a)bym, by zakres obowiązków pokrywał się z zawodem wyuczonym4. Nie, ale nie chciał(a)bym, by zakres obowiązków pokrywał się z zawodem wyuczonym
<p>12. Jak długo Pan/i pracuje w aktualnym miejscu zatrudnienia?</p> <ol style="list-style-type: none">1. Krócej niż miesiąc2. 1-3 miesiące3. 4-6 miesięcy4. Więcej niż 6 miesięcy
EDUKACJA

13. Jak Pan/i ocenia:						
	Bardzo dobrze	Raczej dobrze	Przeciętnie	Raczej źle	Bardzo źle	Nie dotyczy
Poziom przekazywanej wiedzy w szkole/placówce, do której Pan/i uczęszczała?						X
Kompetencje nauczycieli pracujących w szkole/placówce, do której Pan/i uczęszczała?						X
Warunki infrastrukturalne w szkole/placówce, do której Pan/i uczęszczała (m.in. wyposażenie sal lekcyjnych, pracowni zawodowych)?						X
Poziom kwalifikacji zawodowych, zdobytych w szkole/placówce, do której Pan/i uczęszczała?						
Dostosowanie kwalifikacji zdobytych w szkole/placówce, do której Pan/i uczęszczała do umiejętności wymaganych przez pracodawców?						X
Zdobytą w szkole/placówce, do której Pan/i uczęszczała wiedzę na temat sytuacji na rynku pracy?						X
Zdobytą w szkole/placówce, do której Pan/i uczęszczała wiedzę na temat zapotrzebowania na dane kwalifikacje?						X
14. Czy Pana/i szkoła współpracowała z pracodawcami z podkarpackiego rynku pracy? 1. Tak 2. Nie (<i>proszę przejść do pytania 17</i>) 3. Trudno powiedzieć (<i>proszę przejść do pytania 17</i>)						
15. Z jakimi pracodawcami współpracowała Pana/i szkoła?						
16. Jaki wpływ miała współpraca szkoły z pracodawcami na Pan/a edukację? (<i>Możliwość udzielenia kilku odpowiedzi</i>). 1. Uczestniczyłem(a) w praktykach u pracodawcy 2. Uczyłem(a) się na sprzęcie zakupionym przez pracodawcę 3. Brałem(a) udział w szkoleniu prowadzonym przez pracodawcę 4. Otrzymywałem(a) stypendium dla najzdolniejszych finansowane przez pracodawcę 5. Uczestniczyłem(a) w wycieczkach zawodowych i wizytach studyjnych w przedsiębiorstwie pracodawcy 6. Inne (jakie?)						

17. Jak uzyskane w trakcie nauki w Pana/i szkole/uczelni kwalifikacje i umiejętności wpływają na:

	Bardzo dobrze	Raczej dobrze	Przeciętnie	Raczej źle	Bardzo źle	Nie dotyczy
Możliwość znalezienia pracy, której zakres obowiązków pokrywa się z wyuczonym zawodem?						
Możliwość samodzielnego wykonywania pracy, której zakres obowiązków pokrywa się z wyuczonym zawodem (bez uprzedniego przyuczenia przez pracodawcę)						
Łatwość poruszania się po rynku pracy (umiejętność prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, pisania CV, poszukiwania pracy, korzystania z kursów doszkalających, znajomość instytucji rynku pracy)						X
Możliwość szybkiego znalezienia pracy (której zakres pokrywa lub nie pokrywa się z wyuczonym zawodem)?						
Możliwość znalezienia dobrze płatnej pracy?						X
Możliwość założenia własnej działalności gospodarczej?						X
Możliwość szybkiego przekwalifikowania się?						X
Przygotowanie do rozpoczęcia nauki na studiach wyższych?						X

18. Biorąc pod uwagę obecną sytuację na rynku pracy, czy jest Pan/i zadowolony/a z posiadanego wykształcenia? *Proszę o uzasadnienie odpowiedzi.*

- Zdecydowanie tak (dlaczego?).....
- Raczej tak (dlaczego?).....
- Ani tak, ani nie (dlaczego?).....
- Raczej nie (dlaczego?).....
- Zdecydowanie nie (dlaczego?).....

19. Biorąc pod uwagę własne predyspozycje zawodowe, czy jest Pan/i zadowolony/a z posiadanego wykształcenia? *Proszę o uzasadnienie odpowiedzi.*

- Zdecydowanie tak (dlaczego?).....
- Raczej tak (dlaczego?).....
- Ani tak, ani nie (dlaczego?).....
- Raczej nie (dlaczego?).....
- Zdecydowanie nie (dlaczego?).....

20. Czy gdyby mógł/mogła Pan/i ponownie wybrać szkołę ponadgimnazjalną, do której będzie Pan/i uczęszczać, czy zdecydował(a)by się Pan/i na naukę w szkole zawodowej (szkole zasadniczej, technikum)? *Proszę o uzasadnienie odpowiedzi.*

1. Zdecydowanie tak (dlaczego?).....
2. Raczej tak (dlaczego?).....
3. Ani tak, ani nie
4. Raczej nie (dlaczego?).....
5. Zdecydowanie nie (dlaczego?).....

WSPARCIE W RAMACH PROJEKTU

21. Z jakiej formy wsparcia w ramach PO WER Pan/i skorzystał/a? *(Możliwość udzielenia kilku odpowiedzi).*

7. Poradnictwo zawodowe indywidualne w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej
8. Poradnictwo zawodowe grupowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej
9. Pośrednictwo pracy
10. Pomoc w uzupełnieniu edukacji formalnej
11. Nabywanie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy (m.in. poprzez szkolenia)
12. Nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w ramach wyuczonego zawodu (odbywanie staży i praktyk)
13. Pomoc w zatrudnieniu u pracodawcy i pokrywanie kosztów zatrudnienia
14. Zmiana lub uzupełnienie kompetencji pozwalających na podjęcie pracy w innym sektorze (odbywanie staży i praktyk)
15. Pokrycie kosztów dojazdu do pracy
16. Pokrycie kosztów opieki nad osobą zależną
17. Zapewnienie środków na zasiedlenie
18. Finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej
19. Dotacja na założenie własnej działalności gospodarczej
20. Doradztwo i szkolenia umożliwiające podjęcie i prowadzenie działalności gospodarczej
21. Inne (jakie?)

22. Z jakim zawodem związane było wsparcie?
.....

23. Czy udzielane wsparcie było zgodne z Pana/i wyuczonym zawodem?

1. Tak, udzielone wsparcie całkowicie pokrywa się z zawodem wyuczonym
2. Tak, udzielone wsparcie częściowo pokrywa się z zawodem wyuczonym
3. Nie, ale chciał(a)bym, by udzielone wsparcie pokrywało się z zawodem wyuczonym
4. Nie, ale nie chciał(a)bym, by udzielone wsparcie pokrywało się z zawodem wyuczonym

24. Gdzie świadczone było wsparcie?

1. W miejscu zamieszkania (miejscowość)
2. Poza miejscem zamieszkania (poza miejscowością, w której Pani mieszka)
3. Częściowo w miejscu zamieszkania, częściowo poza nim

25. Jak długo trwało wsparcie w ramach projektu?

1. Jednorazowe działanie
2. Miesiąc
3. 2-5 miesięcy
4. Pół roku
5. 7-11 miesięcy
6. Rok
7. Więcej niż rok
8. Nie pamiętam

26. Jaka była częstotliwość wsparcia (zajęć, wsparcia finansowego)?

1. Codziennie
2. Kilka razy w tygodniu
3. Raz w tygodniu
4. Kilka razy w miesiącu
5. Raz w miesiącu
6. Rzadziej
7. Jednorazowe działanie

27. W jaki sposób zdiagnozowane zostały Pana/i potrzeby celem ustalenia adekwatnego do nich wsparcia? (Możliwość udzielenia kilku odpowiedzi).

1. Wywiad bezpośredni z doradcą zawodowym
2. Ankieta wypełniana przy wsparciu doradcy zawodowego
3. Ankieta wypełniana samodzielnie
4. Inne (jakie?)
5. Nie pamiętam
6. Nie wiem

28. Proszę ocenić następujące aspekty przeprowadzonej diagnozy:

	Zdecydowa nie tak	Raczej tak	Ani tak, ani nie	Raczej nie	Zdecydowa nie nie
Diagnoza była potrzebna					
Osoba przeprowadzająca diagnozę była przygotowana do spotkania					
Narzędzia użyte do przeprowadzenia diagnozy były zrozumiałe					
Diagnoza przeprowadzana była w komfortowych warunkach (osobny pokój, brak osób trzecich)					
Przeprowadzenie diagnozy zostało wcześniej zapowiedziane, dzięki czemu możliwe było przygotowanie się do niej					
Przygotowana na podstawie diagnozy ścieżka wsparcia stanowiła odpowiedź na Pana/i potrzeby					

29. Czy jest Pan/i zadowolony z przebiegu przeprowadzonej diagnozy? Proszę o uzasadnienie odpowiedzi.

1. Zdecydowanie tak (dlaczego?).....
2. Raczej tak (dlaczego?).....
3. Ani tak, ani nie (dlaczego?).....
4. Raczej nie (dlaczego?).....
5. Zdecydowanie nie (dlaczego?).....

30. Czy jest Pan/i zadowolony z rezultatów przeprowadzonej diagnozy? Proszę o uzasadnienie odpowiedzi.

1. Zdecydowanie tak (dlaczego?).....
2. Raczej tak (dlaczego?).....
3. Ani tak, ani nie (dlaczego?).....
4. Raczej nie (dlaczego?).....
5. Zdecydowanie nie (dlaczego?).....

31. W jakim stopniu w Pana/i ocenie następujące czynniki miały wpływ na ustalenie Pana/i ścieżki udziału w projekcie?

	Zdecydowanie duży	Raczej duży	Przeciętny	Raczej mały	Zdecydowanie mały
Wykształcenie					
Kompetencje					
Kwalifikacje					
Doświadczenie zawodowe					
Zainteresowania					
Osobiste preferencje					
Sytuacja życiowa					
Inne (jakie?)					

32. W jakim stopniu miał/a Pan/i wpływ na decyzję o:

	Zdecydowanie nie duży	Raczej duży	Przeciętny	Raczej mały	Zdecydowanie mały
Formie wsparcia					
Tematyce wsparcia					
Godzinach zajęć (stażu, szkolenia itd.)					
Częstotliwości zajęć (codziennie, kilka razy w tygodniu itd.)					
Wyborze podmiotu/przedsiębiorstwa, gdzie odbywają się zajęcia					

33. Czy kwestie wyboru ścieżki wsparcia rodziły jakieś problemy?

1. Zdecydowanie tak
2. Raczej tak
3. Ani tak, ani nie (*proszę przejść do pytania 36*)
4. Raczej nie (*proszę przejść do pytania 36*)
5. Zdecydowanie nie(*proszę przejść do pytania 36*)

34. Z czego wynikały sytuacje problemowe? (Możliwość zaznaczenia więcej niż jednej odpowiedzi)

1. Brak możliwości wyboru podmiotu/przedsiębiorstwa, gdzie odbywają się zajęcia
2. Nieporozumienia z podmiotem/pracodawcą, u którego odbywały się zajęcia
3. Nieodpowiednia częstotliwość zajęć
4. Nieodpowiednie godziny zajęć
5. Forma wsparcia okazała się nietrafna - niezgodna z Pana/i preferencjami (która?).....
6. Forma wsparcia okazała się nietrafna – wymagała zbyt dużego nakładu pracy (zdobywanie nowych kompetencji, zakładanie firmy okazało się dla Pana/i zbyt trudne) (która?).....
7. Inne (jakie?).....

35. Jak Pan/i sądzi, w jaki sposób można w przyszłości zapobiec takim problemom?

.....

36. Czy istnieje forma wsparcia, którą chciał/a Pan/i otrzymać, a nie został/a nią Pan/i objęty/a?
(Możliwość udzielenia kilku odpowiedzi)

1. Poradnictwo zawodowe indywidualne w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej
2. Poradnictwo zawodowe grupowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej
3. Pośrednictwo pracy
4. Pomoc w uzupełnieniu edukacji formalnej
5. Nabywanie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy (m.in. poprzez szkolenia)
6. Nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w ramach wyuczonego zawodu (odbywanie staży i praktyk)
7. Pomoc w zatrudnieniu u pracodawcy i pokrywanie kosztów zatrudnienia
8. Zmiana lub uzupełnienie kompetencji pozwalających na podjęcie pracy w innym sektorze (odbywanie staży i praktyk)
9. Pokrycie kosztów dojazdu do pracy
10. Pokrycie kosztów opieki nad osobą zależną
11. Zapewnienie środków na zasiedlenie
12. Finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej
13. Dotacja na założenie własnej działalności gospodarczej
14. Doradztwo i szkolenia umożliwiające podjęcie i prowadzenie działalności gospodarczej
15. Inne (jakie?)
16. Zostałem/am objęty/a formami wsparcia, które mi odpowiadały

37. Które z udzielonych Panu/i form wsparcia uważa Pan/i za interesujące i dlaczego? (Proszę zaznaczyć udzielone formy wsparcia i do każdej z nich dopisać czynniki motywujące)

1. Poradnictwo zawodowe indywidualne w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej (dlaczego?).....
2. Poradnictwo zawodowe grupowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej (dlaczego?).....
3. Pośrednictwo pracy (dlaczego?).....
4. Pomoc w uzupełnieniu edukacji formalnej (dlaczego?).....
5. Nabywanie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy (m.in. poprzez szkolenia) (dlaczego?).....
6. Nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w ramach wyuczonego zawodu (odbywanie staży i praktyk) (dlaczego?).....
7. Pomoc w zatrudnieniu u pracodawcy i pokrywanie kosztów zatrudnienia (dlaczego?).....
8. Zmiana lub uzupełnienie kompetencji pozwalających na podjęcie pracy w innym sektorze (odbywanie staży i praktyk) (dlaczego?).....
9. Pokrycie kosztów dojazdu do pracy (dlaczego?).....
10. Pokrycie kosztów opieki nad osobą zależną (dlaczego?).....
11. Zapewnienie środków na zasiedlenie (dlaczego?).....
12. Finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej (dlaczego?).....
13. Dotacja na założenie własnej działalności gospodarczej (dlaczego?).....
14. Doradztwo i szkolenia umożliwiające podjęcie i prowadzenie działalności gospodarczej (dlaczego?).....
15. Inne (jakie?) (dlaczego?).....

38. Co stanowiło motywację do wyboru poszczególnych form wsparcia udzielonych w projekcie? (Proszę wymienić formy wsparcia i do każdej z nich dopisać czynniki motywujące)

1. Poradnictwo zawodowe indywidualne w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej
.....
2. Poradnictwo zawodowe grupowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej
.....
3. Pośrednictwo pracy
.....
4. Pomoc w uzupełnieniu edukacji formalnej
.....
5. Nabywanie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy (m.in. poprzez szkolenia)
.....
6. Nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w ramach wyuczonego zawodu (odbywanie staży i praktyk)
.....
7. Pomoc w zatrudnieniu u pracodawcy i pokrywanie kosztów zatrudnienia
.....
8. Zmiana lub uzupełnienie kompetencji pozwalających na podjęcie pracy w innym sektorze (odbywanie staży i praktyk)
.....
9. Pokrycie kosztów dojazdu do pracy
.....
10. Pokrycie kosztów opieki nad osobą zależną
.....
11. Zapewnienie środków na zasiedlenie
.....
12. Finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej
.....
13. Dotacja na założenie własnej działalności gospodarczej
.....
14. Doradztwo i szkolenia umożliwiające podjęcie i prowadzenie działalności gospodarczej
.....
15. Inne (jakie?)
.....

39. Jak Pan/i ocenia wartość merytoryczną otrzymanego w ramach PO WER wsparcia? *Proszę o uzasadnienie odpowiedzi.*

1. Zdecydowanie dobrze (dlaczego?).....
2. Raczej dobrze (dlaczego?).....
3. Ani dobrze ani źle (dlaczego?).....
4. Raczej źle (dlaczego?).....
5. Zdecydowanie źle (dlaczego?).....

40. Czy w wyniku udzielonego wsparcia zaszły w Pana/i życiu istotne zmiany dotyczące Pana/i sytuacji na rynku pracy?

1. Zdecydowanie tak
2. Raczej tak
3. Ani tak, a nie nie (*dziękujemy za udział w badaniu!*)
4. Raczej nie (*dziękujemy za udział w badaniu!*)
5. Zdecydowanie nie (*dziękujemy za udział w badaniu!*)

41. Jakie to zmiany i z jakimi udzielonymi formami wsparcia są one związane? (Proszę zaznaczyć konkretne formy wsparcia i dopisać zmiany, jakie się z nimi wiążą)

1. Poradnictwo zawodowe indywidualne w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej

.....

2. Poradnictwo zawodowe grupowe w zakresie planowania rozwoju kariery zawodowej

.....

3. Pośrednictwo pracy

.....

4. Pomoc w uzupełnieniu edukacji formalnej

.....

5. Nabywanie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji i kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy (m.in. poprzez szkolenia)

.....

6. Nabywanie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w ramach wyuczonego zawodu (odbywanie staży i praktyk)

.....

7. Pomoc w zatrudnieniu u pracodawcy i pokrywanie kosztów zatrudnienia

.....

8. Zmiana lub uzupełnienie kompetencji pozwalających na podjęcie pracy w innym sektorze (odbywanie staży i praktyk)

.....

9. Pokrycie kosztów dojazdu do pracy

.....

10. Pokrycie kosztów opieki nad osobą zależną

.....

11. Zapewnienie środków na zasiedlenie

.....

12. Finansowanie pracy asystenta osoby niepełnosprawnej

.....

13. Dotacja na założenie własnej działalności gospodarczej

.....

14. Doradztwo i szkolenia umożliwiające podjęcie i prowadzenie działalności gospodarczej

.....

15. Inne (jakie?)

.....

Dziękujemy za udział w badaniu!

IDI Opiekunowie staży w przedsiębiorstwach

Dzień dobry, nazywam się ... i jestem pracownikiem firmy EU-Consult. Moim zadaniem jest przeprowadzenie z Panem/Panią wywiadu. Nasza firma na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie realizuje badanie dotyczące oceny jakości wsparcia świadczonego w ramach Działania 1.1 i 1.2 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w województwie podkarpackim na rzecz absolwentów szkół zawodowych, w szczególności pod kątem zmian na regionalnym rynku pracy, związanych z rozwojem przemysłu lotniczego i okołolotniczego.

Chciał(a)bym nagrać naszą rozmowę – dzięki temu będziemy mogli sporządzić dokładną transkrypcję Pana/i wypowiedzi, co znacznie usprawni realizację badania oraz pracę naszego Zespołu Badawczego. Czy wyraża Pan/i zgodę na nagrywanie? (Jeśli nie, będę prowadził/a notatki, gdzie zapiszę przebieg naszej rozmowy). Badanie jest anonimowe, a Pana/i odpowiedzi, wraz z wypowiedziami innych respondentów, zostaną wykorzystane do opracowania raportu.

1. Proszę wskazać, jaką instytucję Pan/Pani reprezentuje. Jakie stanowisko Pan/i pełni, jaki jest zakres Pana/i obowiązków, także tych związanych z funkcją opiekuna stażu?
2. Czy absolwenci szkół zawodowych stanowią duży odsetek osób, z którymi Pan/i współpracuje?
3. Jakie jest Pana/i doświadczenie zawodowe w zakresie współpracy z młodzieżą NEET (nie pracujący, nie uczący się i nie uczestniczący w szkoleniach)?
4. Jaka jest Pana/i zdaniem sytuacja absolwentów zasadniczych szkół zawodowych na rynku pracy? Czy radzą sobie oni lepiej, czy gorzej niż osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, policealnym i wyższym?
5. Jaka jest Pana/i zdaniem sytuacja absolwentów technikum na rynku pracy? Czy radzą sobie oni lepiej, czy gorzej niż osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, policealnym i wyższym?
6. Jaka jest Pana/i zdaniem jakość kształcenia w szkołach zawodowych województwa podkarpackiego? Jakie plusy i minusy kształcenia zawodowego Pan/Pani dostrzega? Czy absolwenci tych szkół posiadają odpowiednie kwalifikacje, by podejmować pracę? Jakie ewentualne braki w ich kwalifikacjach Pan/Pani dostrzega? Czy i w jaki sposób kwalifikacje różnią się w zależności od rodzaju szkoły (zasadnicza szkoła zawodowa/technikum)?
7. Czy posiada Pan/i wiedzę, czy podkarpackie szkoły zawodowe współpracują z lokalnymi przedsiębiorcami? Czy przedsiębiorstwo, w którym Pan/i pracuje, taką współpracę prowadzi? Jeśli tak, to jaka jest skala i forma tej współpracy?
8. Jakie wsparcie zostało udzielone absolwentom szkół zawodowych w ramach projektów realizowanych przez WUP w przedsiębiorstwie, które Pan/i reprezentuje? Czy było ono różne w zależności od rodzaju szkoły, którą skończył uczestnik wsparcia (zasadnicza szkoła zawodowa/technikum)?
9. Czy posiada Pan wiedzę, w jaki sposób zdiagnozowano potrzeby uczestników wsparcia? Czy według Pana wiedzy uczestnicy wsparcia byli zadowoleni z jej przebiegu i rezultatów?
10. Staże na jakich stanowiskach organizowane były w ramach wsparcia w przedsiębiorstwie, które Pan/i reprezentuje? Jaka grupa bezrobotnych najczęściej w

nich uczestniczyła (osoby, które ukończyły szkołę zasadniczą, technikum, liceum ogólnokształcące, szkołę policealną czy szkołę wyższą)?
11. Czy ma Pan wiedzę czy uczestnicy stażu mieli wpływ na wybór formy wsparcia? W jakim stopniu? Jakie czynniki miały wpływ na decyzję o skierowaniu konkretnej osoby na staż? Jaki wpływ na wybór wsparcia miało wykształcenie, kompetencje, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe? Czy wyuczony przez absolwenta szkoły zawodowej zawód był podstawą do wyboru wsparcia?
12. Czy z wyborem wsparcia (stażu w przedsiębiorstwie, które Pan/i reprezentuje) wiązały się jakieś problemy (może stażyści o tym wspominali)? Jeśli tak, to jakie i z czego wynikały? W jaki sposób można im zapobiegać?
13. Czy osoby uczestniczące w stażu były z niego zadowolone? Czy było to uzależnione od rodzaju ukończonej szkoły? Dlaczego?
14. Czy uważa Pan/i, że staż to dobra forma wsparcia dla osób młodych poszukujących zatrudnienia? Dlaczego? Jak staż w ramach wsparcia sprawdza się dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych a jak dla absolwentów techników?
15. Czy predyspozycje, zdolności i umiejętności posiadane przez osoby podejmujące staż były adekwatne do wymagań Pana/i przedsiębiorstwa?
16. Jak ocenia Pan/i nastawienie osób podejmujących staż do tej formy wsparcia? Czy osoby te chciały zdobywać nowe kwalifikacje? Czy wykazywały gotowość do podjęcia tej formy aktywizacji?
17. Czy posiada Pan/i wiedzę, jakie są dalsze losy osób, które ukończyły staż w ramach wsparcia? Od czego są one uzależnione?
18. Czy zdarzyło się, że zatrudnili Państwo uczestnika/czkę/uczestników stażu? Jakie czynniki wpłynęły na taką decyzję? Na jakie stanowisko ta osoba/te osoby została/y zatrudniona/e?
19. Jakie Pana/i zdaniem rozwiązania należy zastosować, by zwiększyć skuteczność wsparcia młodych, bezrobotnych absolwentów szkół zawodowych?
DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ W BADANIU!

IDI Przedsiębiorcy z branży lotniczej i okołolotniczej

<p>Dzień dobry, nazywam się ... i jestem pracownikiem firmy EU-Consult. Moim zadaniem jest przeprowadzenie z Panem/Panią wywiadu. Nasza firma na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie realizuje badanie dotyczące oceny jakości wsparcia świadczonego w ramach Działania 1.1 i 1.2 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w województwie podkarpackim na rzecz absolwentów szkół zawodowych, w szczególności pod kątem zmian na regionalnym rynku pracy, związanych z rozwojem przemysłu lotniczego i okołolotniczego.</p> <p>Chciał(a)bym nagrać naszą rozmowę – dzięki temu będziemy mogli sporządzić dokładną transkrypcję Pana/i wypowiedzi, co znacznie usprawni realizację badania oraz pracę naszego Zespołu Badawczego. Czy wyraża Pan/i zgodę na nagrywanie? (Jeśli nie, będę prowadził notatki, gdzie zapiszę przebieg naszej rozmowy). Badanie jest anonimowe, a Pana/i odpowiedzi, wraz z wypowiedziami innych respondentów, zostaną wykorzystane do opracowania raportu.</p>
<p>1. Proszę wskazać, jakie przedsiębiorstwo Pan/i reprezentuje. . Jakie stanowisko Pan/i pełni, jaki jest zakres Pana/i obowiązków?</p>

2. Jaka jest Pana/i zdaniem sytuacja absolwentów zasadniczych szkół zawodowych na rynku pracy? Czy radzą sobie oni lepiej czy gorzej niż osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, policealnym i wyższym? Dlaczego tak jest i od czego to zależy?
3. Jaka jest Pana/i zdaniem sytuacja absolwentów techników na rynku pracy? Czy radzą sobie oni lepiej czy gorzej niż osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, policealnym i wyższym? Dlaczego tak jest i od czego to zależy?
4. Jakie jest Pana/i doświadczenie zawodowe w zakresie współpracy z młodzieżą, która ukończyła szkołę zawodową (szkołę zasadniczą lub technikum)? Czy różni się ono od współpracy z osobami, które ukończyły szkoły ogólnokształcące, szkoły policealne lub uczelnie wyższe? Na czym ta różnica polega i z czego wynika? Czy można mówić tu o różnicach pomiędzy absolwentami zasadniczych szkół zawodowych a techników?
5. Jaka jest Pana/i zdaniem jakość kształcenia w szkołach zawodowych województwa podkarpackiego? Jaki jest poziom przekazywanej wiedzy? Jaki jest poziom kwalifikacji zawodowych? Czy nauczyciele są przygotowani do współczesnych wymagań nauki zawodu? Co według Pana/i świadczy o tym, że jakość kształcenia jest wysoka lub niska? Czy można mówić tu o różnicach pomiędzy zasadniczymi szkołami zawodowymi a technikami?
6. Jakie dostrzega Pan/i plusy i minusy kształcenia zawodowego? Czy predyspozycje, umiejętności i kwalifikacje posiadane przez młode osoby, które ukończyły szkoły zawodowe na Podkarpaciu są adekwatne do wymagań przedsiębiorstw z branży lotniczej i okołolotniczej? Jeśli nie, to jakich kwalifikacji brakuje?
7. Osoby z jakimi kwalifikacjami i kompetencjami poszukiwane są przez przedsiębiorstwo, które Pan/i reprezentuje? Czy w Państwa firmie występowały jakieś problemy ze znalezieniem odpowiedniej osoby na stanowiska? Jeśli tak, to z czego wynikały?
8. Czy szkoły zawodowe (zasadnicze szkoły zawodowe, technika) odpowiadają na zapotrzebowanie w zakresie kapitału ludzkiego w Państwa przedsiębiorstwie? Czy absolwenci tych szkół posiadają kompetencje, których Państwo oczekują? Jeśli nie, to co jest tego powodem?
9. Czy Pana/i przedsiębiorstwo współpracuje z szkołą/szkołami zawodowymi? Jeśli tak, to z jakimi (zasadnicza szkoła zawodowa/technikum) i jaka jest skala i forma tej współpracy? Czy posiada Pan/i wiedzę, czy inne przedsiębiorstwa działające w branży lotniczej i okołolotniczej współpracują z podkarpackimi szkołami zawodowymi?
10. W jaki sposób można zintensyfikować współpracę ze szkołami zawodowymi? Czy zna Pan/i jakieś dobre praktyki w tym zakresie?
11. Na jakich stanowiskach w branży lotniczej i okołolotniczej zatrudniani są absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, a na jakich absolwenci techników? Z czego wynikają ewentualne różnice?
12. Jakie według Pana/i działania należy podjąć, by dostosować ofertę kształcenia szkół zawodowych do potrzeb przedsiębiorstw branży lotniczej i okołolotniczej? Czy sądzi Pan/i, że działania te mogłyby być współfinansowane ze środków UE?
13. W jakim stopniu poszczególne formy wsparcia wdrażane przez WUP w ramach programu PO WER przyczyniają się według Pana/i do rozwoju przemysłu lotniczego i okołolotniczego: <ul style="list-style-type: none"> • Szkolenia zgodne z poszukiwanymi przez branżę lotniczą i okołolotniczą? • Staże w przedsiębiorstwach związanych z branżą lotniczą i okołolotniczą?

- Zakładanie własnych działalności gospodarczych, związanych z branżą lotniczą i okołolotniczą?
- Inne (jakie?)

14. Czy Pana/i przedsiębiorstwo uczestniczyło w projektach PO WER, w których brali udział absolwenci szkół zawodowych? Czy posiada Pan/i wiedzę na temat innych przedsiębiorstw branży lotniczej i okołolotniczej, które angażowały się w tego typu projekty? Jakie są możliwości rozwoju tego przemysłu z wykorzystaniem wdrażanych działań? Jakie należy przyjąć rozwiązania, żeby wykorzystać ten potencjał?

DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ W BADANIU!

TDI Przedstawiciele szkół zawodowych oraz Centrów Kształcenia Zawodowego

Dzień dobry, nazywam się ... i jestem pracownikiem firmy EU-Consult. Moim zadaniem jest przeprowadzenie z Panem/Panią wywiadu. Nasza firma na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie realizuje badanie dotyczące oceny jakości wsparcia świadczonego w ramach Działania 1.1 i 1.2 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w województwie podkarpackim na rzecz absolwentów szkół zawodowych, w szczególności pod kątem zmian na regionalnym rynku pracy, związanych z rozwojem przemysłu lotniczego i okołolotniczego.

Chciał(a)bym nagrać naszą rozmowę – dzięki temu będziemy mogli sporządzić dokładną transkrypcję Pana/i wypowiedzi, co znacznie usprawni realizację badania oraz pracę naszego Zespołu Badawczego. Czy wyraża Pan/i zgodę na nagrywanie? (Jeśli nie, będę prowadził notatki, gdzie zapiszę przebieg naszej rozmowy). Badanie jest anonimowe, a Pana/i odpowiedzi, wraz z wypowiedziami innych respondentów, zostaną wykorzystane do opracowania raportu.

1. Proszę pokrótce opisać szkołę, którą Pan/Pani reprezentuje. Jaki jest/są profil/e kształcenia szkoły/CKZ? Jakie stanowisko Pan/i pełni, jaki jest zakres Pana/i obowiązków?
2. Jaka jest Pana/i zdaniem sytuacja absolwentów zasadniczych szkół zawodowych na rynku pracy? Czy radzą sobie oni lepiej czy gorzej niż osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, policealnym i wyższym? Dlaczego tak jest i od czego to zależy?
3. Jaka jest Pana/i zdaniem sytuacja absolwentów techników na rynku pracy? Czy radzą sobie oni lepiej czy gorzej niż osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, policealnym i wyższym? Dlaczego tak jest i od czego to zależy?
4. Jaka jest Pana/i zdaniem jakość kształcenia w szkołach zawodowych województwa podkarpackiego? Jaki jest poziom przekazywanej wiedzy? Czy wcześniejsze etapy kształcenia dobrze przygotowują do nauki w szkołach zawodowych? Jak jest potencjał intelektualny uczniów, którzy przychodzą do Państwa szkoły? Od czego zależy ich decyzja o wyborze profilu kształcenia? Czy te decyzje są zawsze trafione? Jeśli nie, to jak często zdarzają się te chybione, z czym jest to związane?
5. Jaka jest jakość kwalifikacji uzyskanych w trakcie nauki w szkołach zawodowych oraz CKZ? Jakie są wyniki w nauce uczniów szkół zawodowych, szczególnie w kwestii przedmiotów zawodowych? Czy nauczyciele są przygotowani do współczesnych wymagań nauki zawodu? Czy mają doświadczenie w pracy w danej branży? Czy współpracują z pracodawcami? Czy

doszkalają się w umiejętnościach związanych z zawodem? Czy interesują się branżą i sytuacją na rynku pracy?
6. Jak duże są wydatki szkół na pracownie i wyposażenie, którymi szkoła dysponuje? Co generuje największe koszty?
7. Czy predyspozycje, umiejętności i kwalifikacje posiadane przez absolwentów szkół zawodowych są adekwatne do wymagań przedsiębiorstw?
8. Czy podkarpackie szkoły zawodowe współpracują z lokalnymi przedsiębiorcami? Czy Pana/i szkoła/CKZ taką współpracę prowadzi? Jeśli tak, to jaka jest skala i forma tej współpracy?
9. Podkarpacie znane jest z rozwiniętego przemysłu lotniczego oraz ośrodków szkolenia pilotów. Koncentruje się tu duża liczba firm przemysłu lotniczego, ośrodków naukowo-badawczych oraz placówek edukacyjnych i szkoleniowych. Znaczenie tej branży jest tak duże, że uznano ją za jeden z najważniejszych kierunków rozwoju województwa, co wiąże się jednocześnie z potrzebą dopasowania do niej szkolnictwa, w tym kierunków kształcenia zawodowego, Co wie Pan/i na temat rozwoju tej branży? Czy szkoła/CKZ, którą Pan/i reprezentuje, współpracowała kiedyś z ośrodkami związanymi z branżą lotniczą (przedsiębiorstwa, ośrodki szkoleniowe, ośrodki badawcze)?
10. Czy kwalifikacje zdobywane w szkołach zawodowych oraz CKZ na Podkarpaciu są adekwatne do potrzeb przemysłu lotniczego i okołolotniczego? Jeśli nie, jakich kwalifikacji brakuje? Dlaczego?
11. Jakie według Pana/i działania należy podjąć, by dostosować ofertę kształcenia szkół zawodowych/CKZ do potrzeb przedsiębiorstw branży lotniczej i okołolotniczej? Jakie wsparcie powinno być udzielane na etapie kształcenia zawodowego a jakie kierowane do bezrobotnych absolwentów szkół zawodowych? Czy sądzi Pan/i, że działania te mogłyby być współfinansowane ze środków UE?
12. Czy posiada Pan/i wiedzę, czy absolwenci szkoły, którą Pan/i reprezentuje, brali udział w projektach PO WER, realizowanych przy udziale firm reprezentujących przemysł lotniczy i okołolotniczy? Jakie wsparcie zostało im udzielone? Jakie są możliwości rozwoju tego przemysłu z wykorzystaniem wdrażanych działań? Jakie należy przyjąć rozwiązania, żeby wykorzystać ten potencjał?
DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ W BADANIU!

TDI Przedstawiciele starostw powiatowych/urzędów gmin/miast odpowiedzialni za kształcenie zawodowe

Dzień dobry, nazywam się ... i jestem pracownikiem firmy EU-Consult. Moim zadaniem jest przeprowadzenie z Panem/Panią wywiadu. Nasza firma na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie realizuje badanie dotyczące oceny jakości wsparcia świadczonego w ramach Działania 1.1 i 1.2 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w województwie podkarpackim na rzecz absolwentów szkół zawodowych, w szczególności pod kątem zmian na regionalnym rynku pracy, związanych z rozwojem przemysłu lotniczego i okołolotniczego.

Chciał(a)bym nagrać naszą rozmowę – dzięki temu będziemy mogli sporządzić dokładną transkrypcję Pana/i wypowiedzi, co znacznie usprawni realizację badania oraz pracę naszego Zespołu

Badawczego. Czy wyraża Pan/i zgodę na nagrywanie? (Jeśli nie, będę prowadził notatki, gdzie zapiszę przebieg naszej rozmowy). Badanie jest anonimowe, a Pana/i odpowiedzi, wraz z wypowiedziami innych respondentów, zostaną wykorzystane do opracowania raportu.

1. Proszę wskazać, jaką instytucję Pan/Pani reprezentuje. Jakie stanowisko Pan/i pełni, jaki jest zakres Pana/i obowiązków, także tych związanych z kształceniem zawodowym?

2. Czy często realizują Państwo projekty skierowane na wsparcie absolwentów szkół ponadpodstawowych? Czy realizacja projektów różni się w zależności od grupy, do której skierowane jest badanie (absolwenci szkół zawodowych, absolwenci szkół ogólnokształcących, policealnych, szkół wyższych)? W jaki sposób? Czy mają na to wpływ cechy, nastawienie osób młodych?

3. Czy wie Pan/i kto tworzy grupę NEET i czym się ona charakteryzuje? Czy wie Pan/i z jakimi problemami boryka się ta grupa?

4. Jaka jest Pana/i zdaniem sytuacja absolwentów zasadniczych szkół zawodowych na rynku pracy? Czy radzą sobie oni lepiej czy gorzej niż osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, policealnym i wyższym?

5. Jaka jest Pana/i zdaniem sytuacja absolwentów techników na rynku pracy? Czy radzą sobie oni lepiej czy gorzej niż osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, policealnym i wyższym?

6. Jaka jest Pana/i zdaniem jakość kształcenia w szkołach zawodowych województwa podkarpackiego? Jaki jest poziom przekazywanej wiedzy? Czy wcześniejsze etapy kształcenia dobrze przygotowują do nauki w szkołach zawodowych? Jaki jest poziom kwalifikacji zawodowych? Jakie są wyniki w nauce uczniów szkół zawodowych, szczególnie w kwestii przedmiotów zawodowych? Czy nauczyciele są przygotowani do współczesnych wymagań nauki zawodu? Co według Pana/i świadczy o tym, że jakość kształcenia jest wysoka lub niska?

7. Jak duże są wydatki szkół na pracownie i wyposażenie, którymi szkoła dysponuje? Co generuje największe koszty?

8. Jakie plusy i minusy kształcenia zawodowego Pan/Pani dostrzega? Czy absolwenci tych szkół posiadają odpowiednie kwalifikacje, by podejmować pracę? Jakie ewentualne braki w ich kwalifikacjach Pan/Pani dostrzega?

9. Czy podkarpackie szkoły zawodowe współpracują z lokalnymi przedsiębiorcami? Jeśli tak, to jaka jest skala i forma tej współpracy?

10. Czy posiada Pan/i wiedzę, jakie wsparcie zostało udzielone absolwentom szkół zawodowych w ramach projektów realizowanych w działaniach wdrażanych przez WUP w ramach PO WER w województwie podkarpackim? Jeśli tak, to jaka jest Pana/i ogólna ocena wsparcia w ramach projektu? Czy projekt przyczynił się do poprawy sytuacji zawodowej osób NEET?

UWAGA DO MODERATORA: Jeśli respondent nie wie, jakie wsparcie zostało udzielone absolwentom szkół zawodowych, proszę przejść do pytania 11

11. Które z proponowanych form wsparcia:

- Były udzielane najczęściej? Z czego to wynika?
- Były najchętniej wybierane przez młode osoby biorące udział w projekcie? Z jakiego powodu?
- Sprawiły najwięcej problemów? Jakie to były problemy? Z czego wynikały?

- Przyniosły uczestnikom najwięcej korzyści (poprawa sytuacji zawodowej)?

12. Na terenie województwa Podkarpackiego koncentruje się duża liczba firm przemysłu lotniczego, ośrodków naukowo-badawczych oraz placówek edukacyjnych i szkoleniowych. Znaczenie branży lotniczej i okołolotniczej jest tak duże, że uznano ją za jeden z najważniejszych kierunków rozwoju województwa, co wiąże się jednocześnie z potrzebą dopasowania do niej szkolnictwa, w tym kierunków kształcenia zawodowego, Co wie Pan/i na temat rozwoju tej branży? Czy podkarpackie szkoły zawodowe współpracują z przedsiębiorstwami z branży okołolotniczej? Jeśli tak, to jaka jest skala i forma tej współpracy?

13. Czy kwalifikacje nauczane w szkołach zawodowych na Podkarpaciu są adekwatne do potrzeb przemysłu lotniczego i okołolotniczego? Jeśli nie, jakich kwalifikacji brakuje? Dlaczego?

14. Jakie według Pana/i działania należy podjąć, by dostosować ofertę kształcenia szkół zawodowych do potrzeb przedsiębiorstw branży lotniczej i okołolotniczej? Jakie wsparcie powinno być udzielane na etapie kształcenia zawodowego a jakie kierowane do bezrobotnych absolwentów szkół zawodowych? Czy sądzi Pan/i, że działania te mogłyby być współfinansowane ze środków UE?

15. W jakim stopniu poszczególne formy wsparcia wdrażane przez WUP w ramach programu PO WER przyczyniają się według Pana/i do rozwoju przemysłu lotniczego i okołolotniczego:

- Szkolenia zgodne z poszukiwanymi przez branżę lotniczą i okołolotniczą?
- Staże w przedsiębiorstwach związanych z branżą lotniczą i okołolotniczą?
- Zakładanie własnych działalności gospodarczych, związanych z branżą lotniczą i okołolotniczą?
- Inne (jakie?)

16. Czy absolwenci szkół zawodowych brali udział w projektach PO WER, realizowanych przy udziale firm reprezentujących przemysł lotniczy i okołolotniczy? Jakie wsparcie zostało im udzielone? Czy Pana/i zdaniem wdrażane działania umożliwią rozwój branży lotniczej i okołolotniczej? W jaki sposób?

DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ W BADANIU!

IDI Osoby odpowiedzialne za realizację projektów w ramach działania 1.1.2 i 1.2.2 PO

Dzień dobry, nazywam się ... i jestem pracownikiem firmy EU-Consult. Moim zadaniem jest przeprowadzenie z Panem/Panią wywiadu. Nasza firma na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie realizuje badanie dotyczące oceny jakości wsparcia świadczonego w ramach Działania 1.1 i 1.2 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w województwie podkarpackim na rzecz absolwentów szkół zawodowych, w szczególności pod kątem zmian na regionalnym rynku pracy, związanych z rozwojem przemysłu lotniczego i okołolotniczego.

Chciał(a)bym nagrać naszą rozmowę – dzięki temu będziemy mogli sporządzić dokładną transkrypcję Pana/i wypowiedzi, co znacznie usprawni realizację badania oraz pracę naszego Zespołu Badawczego. Czy wyraża Pan/i zgodę na nagrywanie? (Jeśli nie, będę prowadził notatki, gdzie zapiszę przebieg naszej rozmowy). Badanie jest anonimowe, a Pana/i odpowiedzi, wraz z

wypowiedziami innych respondentów, zostaną wykorzystane do opracowania raportu.
1. Proszę wskazać, jaki podmiot/instytucję Pan/Pani reprezentuje. Jakie stanowisko Pan/i pełni, jaki jest zakres Pana/i obowiązków, także tych związanych z realizacją projektów w ramach działania 1.1.2 i 1.2.2.?
2. Czy absolwenci szkół zawodowych stanowią duży odsetek osób, z którymi Pan/i współpracuje? Czy różni się ono od współpracy z osobami, które ukończyły szkoły ogólnokształcące, szkoły policealne lub uczelnie wyższe? Na czym ta różnica polega i z czego wynika?
3. Jakie jest Pana/i doświadczenie zawodowe w zakresie współpracy z młodzieżą NEET (nie pracujący, nie uczący się i nie uczestniczący w szkoleniach)?
4. Jaka jest Pana/i zdaniem sytuacja absolwentów zasadniczych szkół na rynku pracy? Czy radzą sobie oni lepiej czy gorzej niż osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, policealnym i wyższym?
5. Jaka jest Pana/i zdaniem sytuacja absolwentów techników na rynku pracy? Czy radzą sobie oni lepiej czy gorzej niż osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, policealnym i wyższym?
6. Jaka jest Pana/i zdaniem jakość kształcenia w szkołach zawodowych województwa podkarpackiego? Jaki jest poziom przekazywanej wiedzy? Jaki jest poziom kwalifikacji zawodowych? Czy nauczyciele są przygotowani do współczesnych wymagań nauki zawodu? Co według Pana/i świadczy o tym, że jakość kształcenia jest wysoka lub niska?
7. Jakie plusy i minusy kształcenia zawodowego Pan/Pani dostrzega? Czy absolwenci tych szkół posiadają odpowiednie kwalifikacje, by podejmować pracę? Jakie ewentualne braki w ich kwalifikacjach Pan/Pani dostrzega?
8. W jaki sposób zdiagnozowano potrzeby uczestników projektu, którego jest Pan/i beneficjentem? Czy posiada Pan/i wiedzę, czy uczestnicy wsparcia byli zadowoleni z jej przebiegu i rezultatów?
9. Na jakiej podstawie wybierana była ścieżka wsparcia uczestnika projektu? Jaki wpływ na wybór miały m.in. wykształcenie, kompetencje, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, sytuacja życiowa? Czy podejście do absolwentów szkół zawodowych różniło się w tym przypadku czymś od podejścia do absolwentów innych typów szkół? Czy wyuczony przez absolwenta szkoły zawodowej zawód był podstawą do wyboru wsparcia?
10. Na co i w jakim stopniu uczestnicy mieli wpływ na wybór wsparcia? Czy kwestie wyboru ścieżki wsparcia rodziły jakieś problemy? Jeśli tak, to jakie i z czego wynikały? W jaki sposób można im zapobiegać?
11. Jakie wsparcie zostało udzielone absolwentom szkół zawodowych w ramach projektu, za który był/a Pan/i odpowiedzialny/a? Jak dużą część osób biorących udział w działaniach stanowili absolwenci szkół zawodowych?
12. Czy wsparcie w ramach projektu udzielone absolwentom szkół zawodowych różniło się od wsparcia udzielonego absolwentom szkół ogólnokształcących, policealnych i wyższych? Jeśli tak, to z czego wynikała różnica?
13. Czy podejście uczestników do udzielanego wsparcia (chęć uczestnictwa w zajęciach, absencja, zaangażowanie) różniło się w zależności od ukończonej szkoły? Jeśli tak, to z czego to wynikało?
14. Które z proponowanych form wsparcia:

<ul style="list-style-type: none">• Były udzielane najczęściej? Z czego to wynikało?• Były najchętniej wybierane przez młode osoby biorące udział w projekcie? Z jakiego powodu?• Sprawiały najwięcej problemów? Jakie to były problemy? Z czego wynikały? Przyniosły uczestnikom najwięcej korzyści (poprawa sytuacji zawodowej)?
15. Czy osoby uczestniczące w działaniach wdrażanych przez WUP województwa podkarpackiego są gotowe do zaproponowanej im formy aktywizacji?
16. Czy osoby uczestniczące w projekcie były z niego zadowolone? Czy było to uzależnione od rodzaju ukończonej szkoły? Jeśli tak, z czego to wynika?
17. Jakie efekty przyniosło wsparcie dla uczestników projektów realizowanych w PO WER w kontekście zmiany ich sytuacji na rynku pracy? Czy osoby te podjęły zatrudnienie? Czy efekty są uzależnione od wykształcenia aktywizowanych osób, posiadanych przez nie kwalifikacji zawodowych? Jaki wpływ na efekty mają inne czynniki, jak płeć, sytuacja rodzinna, posiadanie dzieci?
18. Jaka była skuteczność poszczególnych rozwiązań dotyczących wsparcia projektowego, w szczególności w odniesieniu do absolwentów szkół zawodowych? Jakie rozwiązania należy wprowadzić, żeby zwiększyć tę skuteczność?
19. Na terenie województwa Podkarpackiego koncentruje się duża liczba firm przemysłu lotniczego, ośrodków naukowo-badawczych oraz placówek edukacyjnych i szkoleniowych. Znaczenie branży lotniczej i okołolotniczej jest tak duże, że uznano ją za jeden z najważniejszych kierunków rozwoju województwa, co wiąże się jednocześnie z potrzebą dopasowania do niej szkolnictwa, w tym kierunków kształcenia zawodowego. Z branżą lotniczą i okołolotniczą powiązane były także projekty w ramach działań 1.1.2 i 1.2.2. PO WER. Czy i w jaki sposób prowadzony przez Pana/ią projekt przyczyniał się do rozwoju przemysłu lotniczego i okołolotniczego (szkolenia zgodnie z poszukiwanymi przez przemysł kwalifikacjami, staże w przedsiębiorstwa, profile zakładanych działalności gospodarczych, inne)?
20. Jakie są według Pana/i możliwości rozwoju przemysłu lotniczego i okołolotniczego z wykorzystaniem wdrażanych działań projektowych PO WER? Jakie należy przyjąć rozwiązania, żeby wykorzystać ten potencjał?
DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ W BADANIU!

FGI osoby z wykształceniem na poziomie ISCED 3 (średnie zawodowe)

Uwagi dla moderatora!

- Proszę pamiętać, że głównym celem rozmowy jest omówienie przeprowadzonych badań i uzyskanie wiedzy na temat **oceny jakości wsparcia świadczonego w ramach działania 1.1. i 1.2. PO WER na rzecz absolwentów szkół zawodowych**.
- Proszę dać respondentom możliwość rozwinięcia swojej odpowiedzi. Proszę nie przerywać badanemu, ale stale słuchać i weryfikować czy pojawiły się odpowiedzi na pytania.
- Jeśli jakiś (nieuwzględniony w scenariuszu) poruszony przez badanego wątek okaże się interesujący, ważny dla respondenta i **ściśle powiązany z głównym celem rozmowy** – proszę go rozwinąć.

Dzień dobry, nazywam się ... i jestem pracownikiem firmy EU-Consult. Moim zadaniem jest przeprowadzenie z Państwem wywiadu grupowego. Nasza firma na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie realizuje badanie dotyczące oceny jakości wsparcia świadczonego w ramach Działania 1.1 i 1.2 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w województwie podkarpackim na rzecz absolwentów szkół zawodowych, w szczególności pod kątem zmian na regionalnym rynku pracy, związanych z rozwojem przemysłu lotniczego i okołolotniczego.

Chciał(a)bym nagrać naszą rozmowę – dzięki temu będziemy mogli sporządzić dokładną transkrypcję Państwa wypowiedzi, co znacznie usprawni realizację badania oraz pracę naszego Zespołu Badawczego. Badanie jest anonimowe, a Państwa odpowiedzi, wraz z wypowiedziami innych respondentów, zostaną wykorzystane do opracowania raportu.

1. Proszę opowiedzieć kilka zdań o sobie. Czym Państwo się zajmują, czym się interesują?

2. Jaka Państwa zdaniem jest sytuacja absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy w kontekście posiadanych kwalifikacji? Czy różni się ona w przypadku osób, które ukończyły szkoły zasadnicze i technika? Jeśli tak, od czego zależą te różnice? Czy różnice tego typu można wskazać również w przypadku kierunków kształcenia? Jeśli tak, od czego zależą te różnice? Czy Państwa zdaniem można stwierdzić, że absolwenci szkół zawodowych i techników mają łatwiej bądź gorzej niż osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, policealnym i wyższym? W czym przejawia się ta sytuacja? Od czego zależy?

3. Jaka jest jakość kształcenia w szkołach zawodowych województwa podkarpackiego i jakość uzyskiwanych kwalifikacji? Od jakich czynników zależy jakość kształcenia i uzyskiwanych kwalifikacji? Jak Państwo oceniają aktualność pozyskiwanej w szkole wiedzy? Jak Państwa zdaniem szkoły zawodowe i technika oferują uczniom naukę z wykorzystaniem odpowiednio nowoczesnych maszyn i urządzeń? Czy poznane w szkole informacje teoretyczne znalazły swoje odzwierciedlenie w zajęciach praktycznych? Czy uważają Państwo, że stosunek teorii do zajęć praktycznych w szkołach zawodowych i technicach jest odpowiedni? Czy Państwa zdaniem uzyskana wiedza (zarówno teoretyczna, jak i praktyczna)

<p>odpowiada na potrzeby lokalnych przedsiębiorstw? Jak jakość nauczania i uzyskanych kwalifikacji wpływa na sytuację absolwentów na rynku pracy?</p>
<p>4. Czy Państwa szkoły współpracowały z pracodawcami z podkarpackiego rynku pracy? Na czym ta współpraca polegała? Jaka była jej skala? Czy Państwa zdaniem, współpraca z pracodawcami ma wpływ na późniejszą sytuację absolwentów na rynku pracy? Jeśli tak, to na co wpływa w głównej mierze? Czy Państwa zdaniem współpraca ta powinna zostać rozszerzona? Jeśli tak, w jaki sposób i o jakie elementy?</p>
<p>5. Czy Państwa zdaniem uczniowie szkół zawodowych i techników są zainteresowani zdobywaniem doświadczenia poprzez m.in. praktyki u lokalnych pracodawców, czy też można zaobserwować zjawisko unikania tego typu aktywności (np. poprzez próby zdobycia zaświadczenia o odbyciu praktyk, bez rzeczywistego udziału w nich)? Jaka jest skala zjawiska unikania praktyk zawodowych? Z czego wynika to zjawisko? Jak można mu przeciwdziałać?</p>
<p>6. Jakie wsparcie zostało Państwu udzielone w ramach projektów realizowanych w działaniach wdrażanych przez WUP w województwie podkarpackim? Jakie były formy tego wsparcia, jak długo ono trwało?</p>
<p>7. Jakie inne czynniki, prócz kwalifikacji zawodowych i doświadczenia, stanowią o atrakcyjności absolwentów szkół zawodowych i techników na rynku pracy? Jakie znaczenie w tym zakresie Państwa zdaniem ma poziom znajomości języka/języków obcych? Jak oceniają Państwo swoje przygotowanie w zakresie znajomości języków obcych? Czy Państwa zdaniem szkoły zawodowe i technika kładą odpowiedni nacisk na naukę pracy w grupie? Czy w ramach nauki języków obcych szkoły te kładą wystarczający nacisk na naukę słownictwa technicznego?</p>
<p>8. Jak zdiagnozowane zostały Państwa potrzeby w ramach działań WUP? Czy diagnoza ta była Państwa zdaniem potrzebna? Czy diagnoza pozwoliła Państwa zdaniem na określenie właściwej ścieżki wsparcia (dopasowanej do Państwa potrzeb)? Czy byli Państwo zadowoleni zarówno z przebiegu diagnozy, jak i jej rezultatów? Od czego zależy stopień zadowolenia/ niezadowolenia z diagnozy?</p>
<p>9. Na jakiej podstawie wybierana była ścieżka Państwa wsparcia w projekcie? Jaki wpływ na wybór miały m.in. wykształcenie, kompetencje, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, sytuacja życiowa? Czy wyuczony przez Państwa zawód był podstawą do wyboru wsparcia? Czy sugerowałoby Państwo wprowadzenie jakichś zmian w tym zakresie?</p>
<p>10. W jakim stopniu mieli Państwo wpływ na wybór wsparcia? Czy kwestie wyboru ścieżki wsparcia rodziły jakieś problemy? Jakie? Czy były one związane z oferowanymi formami pomocy? W jaki sposób można takim problemom zapobiegać?</p>
<p>11. Czy otrzymane wsparcie było zgodne z Pana/i wyuczonym zawodem? Jeśli tak, to w jakim stopniu? Jeśli nie, czy sądzą Państwo, że wsparcie powinno pokrywać się z wyuczonym zawodem?</p>
<p>12. Jak oceniają Państwo wsparcie w ramach projektu?</p>
<p>13. Jakie efekty przyniosło wsparcie? Czy zmieniła się Państwa sytuacja na rynku pracy? Czy podnieśli Państwo swoje kwalifikacje? Czy efekty związane są jedynie z uzyskanym wsparciem czy także z Państwa wykształceniem?</p>
<p>14. Jaka była skuteczność poszczególnych rozwiązań dotyczących wsparcia? Jakie</p>

rozwiązania należy Państwa zdaniem zastosować, żeby tą skuteczność zwiększyć?

DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ W BADANIU!

FGI osoby stanowiące grupę odniesienia dla absolwentów szkół zawodowych

Uwagi dla moderatora!

- Proszę pamiętać, że głównym celem rozmowy jest omówienie przeprowadzonych badań i uzyskanie wiedzy na temat **oceny jakości wsparcia świadczonego w ramach działania 1.1. i 1.2. PO WER na rzecz absolwentów szkół zawodowych**.
- Proszę dać respondentom możliwość rozwinięcia swojej odpowiedzi. Proszę nie przerywać badanemu, ale stale słuchać i weryfikować czy pojawiły się odpowiedzi na pytania.
- Jeśli jakiś (nieuwzględniony w scenariuszu) poruszony przez badanego wątek okaże się interesujący, ważny dla respondenta i **ściśle powiązany z głównym celem rozmowy** – proszę go rozwinąć.

Dzień dobry, nazywam się ... i jestem pracownikiem firmy EU-Consult. Moim zadaniem jest przeprowadzenie z Państwem wywiadu grupowego. Nasza firma na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie realizuje badanie dotyczące oceny jakości wsparcia świadczonego w ramach Działania 1.1 i 1.2 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w województwie podkarpackim na rzecz absolwentów szkół zawodowych, w szczególności pod kątem zmian na regionalnym rynku pracy, związanych z rozwojem przemysłu lotniczego i okołolotniczego.

Chciał(a)bym nagrać naszą rozmowę – dzięki temu będziemy mogli sporządzić dokładną transkrypcję Państwa wypowiedzi, co znacznie usprawni realizację badania oraz pracę naszego Zespołu Badawczego. Badanie jest anonimowe, a Państwa odpowiedzi, wraz z wypowiedziami innych respondentów, zostaną wykorzystane do opracowania raportu.

1. Proszę opowiedzieć kilka zdań o sobie. Czym Państwo się zajmują, czym się interesują?

2. Jaka jest sytuacja absolwentów ogólnokształcących szkół średnich, szkół policealnych oraz szkół wyższych na rynku pracy w kontekście posiadanych kwalifikacji? Czym różni się ona w przypadku wymienionych szkół? Jeśli tak, od czego zależą te różnice? Czy różnice tego typu można wskazać również w przypadku kierunków kształcenia (specjalności)? Jeśli tak, od czego zależą te różnice? Czy Państwa zdaniem sytuacja absolwentów ogólnokształcących szkół średnich, szkół policealnych oraz szkół wyższych jest lepsza niż sytuacja osób, które ukończyły szkoły zawodowe (szkoły zasadnicze i technika)? W czym przejawia się ta sytuacja? Od czego zależy?

3. Jaka jest jakość kształcenia w szkołach, w których się Państwo uczyli i jakość uzyskiwanych kwalifikacji? Od jakich czynników zależy jakość kształcenia i uzyskiwanych kwalifikacji? Jak Państwo oceniają aktualność pozyskiwanej w szkole wiedzy? Jak jakość nauczania i uzyskanych kwalifikacji wpływają na sytuację absolwentów na rynku pracy? Czy uzyskane kwalifikacje różnią się od kwalifikacji, które posiadają absolwenci szkół zawodowych i techników? W jaki sposób?

4. Czy Państwa szkoły współpracowały z pracodawcami z podkarpackiego rynku pracy?? Na czym ta współpraca polegała? Jaka była jej skala? Czy Państwa zdaniem,

<p>współpraca z pracodawcami ma wpływ na późniejszą sytuację absolwentów na rynku pracy? Jeśli tak, to na co wpływa w głównej mierze? Czy Państwa zdaniem współpraca ta powinna zostać rozszerzona? Jeśli tak, w jaki sposób i o jakie elementy?</p>
<p>5. Jakie inne czynniki stanowią o atrakcyjności absolwentów szkół średnich, szkół policealnych oraz szkół wyższych na rynku pracy? Jakie znaczenie w tym zakresie Państwa zdaniem ma poziom znajomości języka/języków obcych? Jak oceniają Państwo swoje przygotowanie w zakresie znajomości języków obcych?</p>
<p>6. Jakie wsparcie zostało Państwu udzielone w ramach projektów realizowanych w działaniach wdrażanych przez WUP w województwie podkarpackim? Jakie były formy tego wsparcia, jak długo ono trwało?</p>
<p>7. Jak zdiagnozowane zostały Państwa potrzeby w ramach działań WUP? Czy diagnoza ta była Państwa zdaniem potrzebna? Czy diagnoza pozwoliła Państwa zdaniem na określenie właściwej ścieżki wsparcia (dopasowanej do Państwa potrzeb)? Czy byli Państwo zadowoleni zarówno z przebiegu diagnozy, jak i jej rezultatów? Od czego zależy stopień zadowolenia/ niezadowolenia z diagnozy?</p>
<p>8. Na jakiej podstawie wybierana była ścieżka Państwa wsparcia w projekcie? Jaki wpływ na wybór miały m.in. wykształcenie, kompetencje, kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, sytuacja życiowa? Czy sugerowałiby Państwo wprowadzenie jakichś zmian w tym zakresie?</p>
<p>9. W jakim stopniu mieli Państwo wpływ na wybór wsparcia? Czy kwestie wyboru ścieżki wsparcia rodziły jakieś problemy? Jakie? Czy były one związane z oferowanymi formami pomocy? W jaki sposób można takim problemom zapobiegać?</p>
<p>10. Jak oceniają Państwo wsparcie w ramach projektu?</p>
<p>11. Jakie efekty przyniosło wsparcie? Czy zmieniła się Państwa sytuacja na rynku pracy? Czy podnieśli Państwo swoje kwalifikacje? Czy efekty związane są jedynie z uzyskanym wsparciem czy także z Państwa wykształceniem?</p>
<p>12. Jaka była skuteczność poszczególnych rozwiązań dotyczących wsparcia? Jakie rozwiązania należy Państwa zdaniem zastosować, żeby tą skuteczność zwiększyć?</p>
<p style="text-align: center;">DZIĘKUJEMY ZA UDZIAŁ W BADANIU!</p>

Studium przypadku – placówki należące do porozumienia CEKSO

Dzień dobry, nazywam się ... i jestem pracownikiem firmy EU-Consult. Moim zadaniem jest przeprowadzenie z Panem/Panią wywiadu. Nasza firma na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie realizuje badanie dotyczące oceny jakości wsparcia świadczonego w ramach Działania 1.1 i 1.2 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w województwie podkarpackim na rzecz absolwentów szkół zawodowych, w szczególności pod kątem zmian na regionalnym rynku pracy, związanych z rozwojem przemysłu lotniczego i okołolotniczego.

Chciał(a)bym nagrać naszą rozmowę – dzięki temu będziemy mogli sporządzić dokładną transkrypcję Pana/i wypowiedzi, co znacznie usprawni realizację badania oraz pracę naszego Zespołu Badawczego. Czy wyraża Pan/i zgodę na nagrywanie? Badanie jest anonimowe, a Pana/i odpowiedzi, wraz z wypowiedziami innych respondentów, zostaną wykorzystane do opracowania raportu.

1. Podkarpacie znane jest z rozwiniętego przemysłu lotniczego oraz ośrodków szkolenia pilotów. Znaczenie tej branży jest tak duże, że uznano ją za jeden z najważniejszych kierunków rozwoju województwa, co wiąże się jednocześnie z potrzebą dopasowania do niej szkolnictwa, w tym kierunków kształcenia zawodowego. Państwa szkoła należy do porozumienia CEKSO. **Z jakim przedsiębiorstwem Państwo współpracują?**

2. **Czy jest to współpraca sformalizowana?**

3. **Czy Państwa placówka oferuje kierunki kształcenia w ramach branży lotniczej i okołolotniczej?** Czy kwalifikacje zdobywane w Państwa placówce są adekwatne do potrzeb przemysłu lotniczego i okołolotniczego? Jeśli nie, jakich kwalifikacji brakuje? Dlaczego?

4. **Jaki jest zakres współpracy między reprezentowaną przez Pana/Panią placówką, a przedsiębiorstwem z branży lotniczej** (staże, praktyki, wykłady w ramach lekcji, dostarczanie sprzętu)? Czy planują Państwo zmienić zakres współpracy?

5. **Od kiedy trwa współpraca** i czy od początku przyjmowała wymienione przez Pana/Panią formy?

6. **Czy w trakcie współpracy z przedsiębiorstwem z branży lotniczej wyniknęły jakieś problemy?** Jakież? Z czego wynikały? Jak można im zapobiegać w przyszłości?

7. **Jakie według Pana/Pani są dobre praktyki w zakresie współpracy szkoły z przedsiębiorstwem, w tym szczególnie przedsiębiorstwem z branży lotniczej i okołolotniczej?** Czym warto się kierować? Jakie formy współpracy podejmować?