

**UCHWAŁA NR 136/XX/08
RADY POWIATU W SIERPCU
z dnia 30 czerwca 2008r.**

w sprawie przystąpienia do realizacji projektu dotyczącego Priorytetu IX, działania 9.2 w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013 finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz z budżetu państwa

Na podstawie art. 12 pkt 4 ustawy z dnia 5 czerwca 1998r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2001r. Nr 142, poz. 1592 z późn. zm.) – Rada Powiatu w Sierpcu uchwała, co następuje:

§ 1.

Postanawia się przystąpić do realizacji projektu dotyczącego diagnozowania potrzeb edukacyjnych w obszarze szkolnictwa zawodowego zgodnie z potrzebami lokalnego rynku pracy w ramach Priorytetu IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, działania 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na lata 2007-2013.

§ 2.

1. Projekt będzie realizowany w partnerstwie z powiatami z obszaru Północnego Mazowsza, które zadeklarują wolę współpracy oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy w Warszawie i Akademią Humanistyczną im. Aleksandra Gieysztor w Pułtusku.
2. Funkcję lidera i koordynatora projektu będzie pełnić Powiat Przasnyski.
3. Szczegółowe zasady współpracy między podmiotami uczestniczącymi w realizacji projektu zostaną określone w umowie partnerskiej.

§ 3.

Środki finansowe związane z wkładem własnym realizowanego projektu w kwocie 12,75% całkowitej wartości projektu, pokryte zostaną przez samorządy powiatowe uczestniczące w realizowanym projekcie.

§ 4.

Wykonanie uchwały powierza się Zarządowi Powiatu w Sierpcu.

§ 5.

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

PRZEWODNICZĄCY RADY

Waldemar Olejniczak

Cel ogólny projektu

Głównym celem projektu jest zdiagnozowanie potrzeb rynku pracy w subregionie ciechanowskim pod kątem zwiększenia możliwości dopasowania struktury kształcenia zawodowego (z wyjątkiem kształcenia osób dorosłych) do potrzeb lokalnych rynków pracy. Zebranie i analiza danych pozwoli na opracowanie „mapy zatrudnienia” absolwentów szkół ponad gimnazjalnych w subregionie, do którego zaliczono następujące powiaty: ciechanowski, mławski, żuromiński, płoński, pułtuski, ostrołęcki (grodzki i ziemski), przasnyski, sierpecki, ostrowski, makowski, wyszkowski. Dodatkową informacją będzie zidentyfikowanie zawodów deficytowych (najczęściej poszukiwanych) i „niechcianych”.

Te agregaty zmiennych pozwolą na określenie skali niedostosowania lokalnego rynku pracy do popytu na pracę absolwentów. Na podstawie zmiennych zbudowane zostaną wskaźniki efektywności kształcenia zawodowego i określone przyczyny zjawiska wysokiego bezrobocia wśród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w subregionie.

Innymi słowy projekt ma na celu, zgodnie z zaleceniami niniejszego konkursu, zwiększenie mobilności zawodowej mieszkańców – przede wszystkim absolwentów zawodowych szkół ponadgimnazjalnych w subregionie dzięki rozpoznaniu wymogów regionalnego rynku pracy i oczekiwań pracodawców. Przeprowadzona zostanie również analiza struktury zasobów pracy, kierunku przemian demograficznych oraz ich wpływu na badany rynek pracy. Szerzej rozumianym celem jest więc wskazanie na pożądane kierunki tworzenia i wykorzystania kapitału ludzkiego. Kapitał ten, tworzą przede wszystkim osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje zawodowe i umiejętności. Odnosi się to nie tylko do lokalnych rynków pracy, ale całej gospodarki. Według ocen specjalistów w okresie najbliższych lat liczba absolwentów samych tylko szkół wyższych osiągnie blisko 1,7 miliona osób. Racjonalne i efektywne zatrudnienie tej wielkiej zbiorowości stwarza unikalną szansę dla całej gospodarki, a szczególnie dla rozwoju lokalnego.

Cele szczegółowe

Projekt ma na celu pomóc powiatowym urządowi pracy w aktywizowaniu pracodawców do uczestnictwa w programach wspierających zatrudnienie absolwentów oraz zawierania trójstronnych umów szkoleniowych (TUS). TUS są właśnie zawierane pomiędzy urzędem pracy, zakładem zgłaszającym zapotrzebowanie na pracowników oraz szkołami i

instytucjami szkolącymi młodzież. Działanie te mają na celu podniesienie efektywności programów wspierających absolwentów oraz zwiększenia ich szans na zatrudnienie w subregionie¹. Drugi cel zakłada, że w ramach projektu zostanie poddany ocenie sposób w jaki powiatowe urzędy pracy realizują zadania związane z pośrednictwem pracy i prognozowaniem popytu na pracę na lokalnym rynku pracy.

Przedstawiona diagnoza i wnioski powinna stać się podstawą do zmiany struktury i programów kształcenia zawodowego w systemie edukacyjnym na wszystkich trzech poziomach w celu lepszego dostosowania przygotowania absolwentów do oczekiwań pracodawców działających na lokalnym rynku pracy.

Celem projektu jest również wskazanie na skuteczne formy współpracy partnerów społecznych w tworzeniu kapitału ludzkiego i jego wykorzystania oraz opracowanie propozycji dotyczących sposobu i zakresu monitorowania rynku pracy w tym szczególnie zatrudnienia absolwentów. Zatem celem projektu jest przygotowanie i wdrożenie metodologii przeprowadzenia cyklicznych, reprezentatywnych badań prowadzonych w subregionie. Prognozowanie potrzeb rynku pracy, jest zawsze próbą odpowiedzi na pytanie: jakie będzie zapotrzebowanie pracodawców na określone zawody i na jakich specjalistów. Jest to przedsięwzięcie trudne, dlatego do jego realizacji powinny być zaangażowane różne ośrodki decyzyjne na poziomie regionu i subregionów.

Projekt zgodny jest z założeniami programowymi UE i rządu na rzecz rozwoju kapitału ludzkiego, a w szczególności z Priorytetem 9.2. POKL – podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Miarą wzrostu atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego jest bowiem, zgodnie z tymi założeniami, daleko idąca zbieżność między wiedzą i umiejętnościami absolwentów a oczekiwaniami pracodawców, czyli sprzyjająca sytuacja absolwentów na rynku pracy. W projekcie dużo uwagi poświęcono zasadom i praktykom partnerstwa społecznego na rzecz zwiększania szans absolwentów na rynku pracy, efektywnego wykorzystania kapitału ludzkiego. Projekt jest również zgodny z założeniami Strategii Rozwoju Województwa Mazowieckiego, Regionalnym programem Operacyjnym Województwa Mazowieckiego 2007-2013, Programem Operacyjnym Innowacyjna Gospodarka, Programem Operacyjnym Rozwój Obszarów Wiejskich, a także Strategiami Rozwoju Lokalnego poszczególnych powiatów objętych badaniem

Działania w obszarze badawczym:

¹ (Szeroko temat efektywności i zalet TUS omawia M. Kabaj w „Strategii i programach przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce, Scholar, Warszawa 2004)

Etap pierwszy

Opracowanie diagnozy zawierającej dokładną analizę sytuacji społeczno-gospodarczej w subregionie ciechanowskim ze szczególnym zwróceniem uwagi na specyfikę rynku pracy, jego potencjał oraz bariery hamujące możliwości rozwoju w aspekcie niedostosowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Istotną częścią diagnozy będzie wskazanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Na podstawie danych uzyskanych z powiatowych urzędów pracy oraz ogłoszeń prasowych publikowanych w lokalnych mediach nastąpi określenie, jakie zawody są w regionie deficytowe a jakie nadwyżkowe. Ponadto na podstawie tego samego materiału zostanie ustalone jakie dodatkowe kwalifikacje, uprawnienia czy umiejętności są preferowane przez pracodawców. Nastąpi to dzięki: analizie struktury kształcenia w badanym regionie wg. instytucji edukacyjnych (publiczne, niepubliczne), porównaniu struktury kształcenia z zapotrzebowaniem rynku pracy, ocenie działań instytucji i organizacji szkoleniowych

Etap drugi i trzeci

Opracowanie koncepcji realizacji badań, metod, narzędzi badawczych oraz wykonanie badań pilotażowych w grupach objętych badaniem: przedsiębiorcy, uczniowie ostatnich klas szkół zawodowych, absolwenci szkół zawodowych, rektorzy i dyrektorzy szkół zawodowych na szczeblu ponadgimnazjalnym, a następnie przeprowadzenie badań właściwych.

Celem wywiadów z pracodawcami, będzie uzyskanie odpowiedzi na pytania: w jaki sposób poszukują pracowników, czy absolwenci się sami zgłaszają, czy są zainteresowani podjęciem pracy, jakie cechy potencjalnego pracownika mają dla przedsiębiorców zasadnicze znaczenie, czy są gotowi doksztalać pracownika w pierwszym okresie zatrudnienia na własny koszt, co należałoby zmienić w systemie oświaty (tu traktujemy pracodawców jako „sędziów kompetentnych”), czy pracodawcy współpracują lub wyrażają gotowość współpracy ze szkołą w zakresie kształcenia dualnego (staże, praktyki). Celem badań wśród absolwentów i uczniów ostatnich klas szkół ponadgimnazjalnych, (tj. zasadniczych szkół zawodowych, techników, liceów profilowanych, trzyletnich techników uzupełniających), policealnych i wyższych szkół zawodowych będzie uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania: w jaki sposób szukają lub będą szukać pracy, jaka jest ich wymarzona praca i gotowość do podjęcia pierwszej pracy, nawet niskopłatnej, w trudnych warunkach bhp, na ile czują się przygotowani do podjęcia pracy i do jej poszukiwania, czy mają ewentualnie plany migracji krajowej/ zagranicznej, czy

są gotowi się doksztalać we własnym zakresie, oraz jakie są motywy podjęcia nauki w danej placówce oświatowej. Celem pogłębionych wywiadów z przedstawicielami władz samorządowych, kuratorami i naczelnikami wydziałów oświaty, przedstawicielami Powiatowych Rad Zatrudnienia w subregionie ciechanowskim oraz przedstawicielami WUP i PUP będzie analiza uwarunkowań decyzji edukacyjnych władz samorządowych. Z Raportu o Rozwoju Społecznym „Edukacja dla pracy” wynika, że barierą mającą istotne, często decydujące, znaczenie w dostosowaniu profilu kształcenia szkoły do przewidywanych potrzeb rynku pracy jest stan prawny regulujący kwestie oświatowe i status nauczycieli. Teoretycznie bowiem opinię o proponowanym profilu kształcenia wydać musi Powiatowa Rada Zatrudnienia, w praktyce jednak przedkładający propozycję dyrektor szkoły ustala kierunki kształcenia, biorąc pod uwagę przede wszystkim kwalifikacje nauczycieli². Nie ma to więc praktycznego wpływu na zmianę kierunków kształcenia zawodowego i stąd bierze się luka między kwalifikacjami absolwentów a oczekiwaniami pracodawców. Problemem jest także brak dostępu szkół do wyników badań obrazujących obecną i przyszłą lukę kwalifikacyjną na lokalnych rynkach pracy, a także brak możliwości i umiejętności do samodzielnego wykonywania takich badań przez placówki edukacyjne. Celem wywiadów z rektorami i dyrektorami szkół będzie uzyskanie opinii na następujące problemy: jak ocenia się poziom przygotowania uczniów, absolwentów do podjęcia pracy i do jej poszukiwania pracy, jaki wpływ ma sytuacja na rynku pracy na program kształcenia, jakie są wady i zalety kształcenia dualnego. Kolejnymi etapami działań będzie opracowanie wniosków z badań (raporty cząstkowe) i raportu końcowego zawierającego porównanie wyników badań.

Rezultaty twarde i miękkie projektu

Rezultaty realizacji projektu będą wielostronne. Do najważniejszych tzn. rezultatów twardych można zaliczyć: 1. uzyskanie dokładnych danych z różnych źródeł, dotyczących sytuacji absolwentów na rynku pracy i stanów nierównowagi (w tym zatrudnionych wg wieku, płci, poziomu wykształcenia, grup zawodowych, sektoru zatrudnienia), liczby i struktury dostępnych w subregionie ofert pracy, stopy (dynamiki) tworzenia nowych miejsc pracy, liczby i struktury uczniów kończących szkoły zawodowe na poziomie ponadgimnazjalnym; liczby i struktury absolwentów poszukujących pracy itd.)

2. informacji na temat prognoz demograficznych i ich wpływ na liczbę uczniów w perspektywie najbliższych czterech lat;

² Edukacja dla pracy, Raport o rozwoju społecznym UNDP, Warszawa 2007/www.undp.org.pl/nhdr/aktualnosci.php?news=706

3. Zebranie informacji na temat przyczyn nierównowagi (zawody nadwyżkowe i deficytowe)

4. Opracowanie koncepcji monitoringu sytuacji absolwentów na rynku pracy i instytucjonalnych relacji między szkołami, pracodawcami i władzami samorządowymi w zakresie polityki rynku pracy.

Do drugiej grupy rezultatów (miękkich) można zaliczyć: 1. nabycie nowych doświadczeń w zakresie dopasowania sytuacji absolwentów na rynku pracy i tworzenia form współdziałania partnerów instytucjonalnych. 2. Upowszechnianie dobrych praktyk. 3. Włączenie przedstawicieli praktyki do realizacji programów edukacyjnych, 4. upowszechnienie zawierania trójstronnych umów szkoleniowych (TUS).

Prezentowany projekt charakteryzuje się wysoką aplikacyjnością w zakresie budowania strategii rozwoju lokalnego rynku pracy w subregionie i w każdym z uczestniczących powiatów opartej o planowanie i efektywne wykorzystanie systemu edukacji. Szczegółowa analiza i diagnoza zasobów pracy oraz struktury popytu i podaży na rynku pracy – powinna być zawsze cennym źródłem informacji dla lokalnych władz samorządowych, które planują swoje przyszłe działania i możliwości w oparciu o ekspertyzy mające charakter eksploracyjny. Daje to podstawę dla skutecznej realizacji programu: edukacja dla pracy.

Zakładanym efektem projektu jest przedstawienie korzyści, jakie płyną dla instytucji samorządowych, zajmujących się analizą lokalnego rynku pracy i prognozowaniem szans rozwoju subregionu z realizacji, tak tworzonych programów badawczych. Wiedza o stanie faktycznym (diagnoza sytuacji), stanowi podstawę planowania strategicznego zwłaszcza w określaniu kierunków kształcenia odpowiadających potrzebom lokalnego rynku pracy. Badanie umożliwia tworzenie właściwych metod diagnozowania.

Zastosowane w trakcie realizacji projektu metody dadzą się powtórnie wykorzystać i będą skutecznym instrumentem wykorzystywanym przez beneficjentów (władze samorządowe) projektu do aktywnego kreowania polityki rozwoju regionalnego w aspekcie dostosowania struktury kształcenia do wymogów rynku pracy.

Kolejnym atutem jest wskazanie jak współpraca i współdziałanie na lokalnym rynku pracy podnosi efektywność wykorzystania kwalifikacji, umiejętności zasobów absolwentów i młodych pracowników. – mieszkańców regionu. Prawidłowy przepływ informacji pomiędzy lokalnymi instytucjami /samorząd -pracodawcy- szkoły i inne instytucje kształcące- osoby poszukujące pracy będzie wspierać rozwój i podnosić efektywność działań.

Trwałym wynikiem powinna stać się wiedza i przekonanie praktyków, co do konieczności tworzenia skutecznych ośrodków doradztwa zawodowego poprzez poradnie

psychologiczno-pedagogiczne, OHP, Szkolne Ośrodki Kariery, rektorów i dyrektorów szkół oraz Powiatowe Urzędy Pracy. Obok poradni doradztwa zawodowego powinny też zostać uruchomione jednostki w strukturze administracyjnej odpowiedzialne za koordynowanie gromadzonych danych o podaży i popycie nie tylko na lokalnym rynku pracy, ale w Polsce i Europie. Ważnym efektem projektu, będzie przybliżenie „sylwetek absolwentów i profiliów oczekiwań” pracodawców, co powinno przełożyć się na stworzenie stałego partnerstwa i współpracy opartej na odpowiedzialności każdego z partnerów między organami jednostek samorządowych, dyrektorami szkół i placówek szkolących, kuratoriami, nauczycielami i samymi uczniami oraz pracodawcami i ich organizacjami. Wyniki badań będą mogły być z powodzeniem upowszechniane w innych środowiskach lokalnych, zakładamy bowiem zbudowanie uniwersalnych wskaźników efektywności zatrudnienia absolwentów w najbliższym miejscu ich zamieszkania. Bogata dokumentacja badawcza i organizacyjna stanowić powinna istotny element przemawiający za takim postępowaniem.

W trakcie realizacji zakłada się upowszechnianie projektu lub jego fragmentów w innych środowiskach (administracja, środowiska organizacji pracodawców, kuratoria oświaty, naukowe). Może to w sposób istotny stać się również elementem wzbogacającym projekt, na pewno jednak będzie skutecznie przeciwdziało przypuszczalnemu oporowi respondentów czy instytucji do czynnego włączenia się w realizację projektu.

Podczas całego projektu badawczego realizowana będzie stała kontrola i monitorowanie badań. Służy temu przyjęcie trzech etapów prowadzenia badań. Wyniki każdego z nich oprócz walorów porównawczych będą również stanowiły częściowe mierzalne efekty realizowanych badań. Umożliwi to ewentualną korektę mierników oraz przyjętych założeń, a każdy kolejny etap ma szansę być wzbogacony o efekty i wyniki poprzedniego.

Tak więc efektem realizacji projektu będzie:

1. określenie niezbędnych źródeł informacji i sposobów ich pozyskiwania dla tworzenia diagnozy stanu rynku pracy absolwentów
2. zdefiniowanie (zdiagnozowanie) przyczyn nierównowagi⁸ na rynku pracy
3. opracowanie metod narzędzi stałego monitorowania rynku pracy absolwentów
4. stworzenie programu działań na rzecz realizacji zasady edukacja dla pracy
5. zaproponowanie skutecznych i aprobowanych przez partnerów form współpracy na rzecz aktywnych polityk rynku pracy.