

REGIONALNY PLAN DZIAŁAŃ NA RZECZ ZATRUDNIENIA NA 2019 ROK

Aktywizacja zawodowa
młodzieży

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W LUBLINIE

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin

T. 81 463 53 00

FAX: 81 463 53 05

K. 605 903 476

e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl

wuplublin.praca.gov.pl

Zespół opracowujący dokument

Pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

Dorota Wójcik specjalista ds. programów

Wydział Polityki Rynku Pracy Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

Spis treści

Wprowadzenie	4
--------------------	---

Rozdział II

Diagnoza i analiza	6
--------------------------	---

Rozdział III

Charakterystyka obszarów	12
--------------------------------	----

Obszar I Aktywizacja zawodowa młodzieży	12
---	----

Cel 1. Promocja kształcenia dualnego.....	12
---	----

Cel 2. Promocja aktywności zawodowej wśród uczniów i studentów	16
--	----

Cel 3. Wzmocnienie potencjału bezrobotnej młodzieży w tym osób z kategorii NEET w zdobywaniu i uzupełnianiu kwalifikacji zawodowych, kompetencji, doświadczenia zawodowego oraz poszukiwaniu zatrudnienia i utrzymaniu pracy.....	21
--	----

Rozdział IV

Ewaluacja i monitoring	25
------------------------------	----

Wprowadzenie

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, we współpracy z partnerami społecznymi w regionie, corocznie opracowuje regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia. Aktualizacja tego dokumentu na poziomie województwa jest ustawowym zadaniem wszystkich wojewódzkich urzędów pracy.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2019 rok (RPD/2019) jest dokumentem planistycznym, opracowanym na podstawie art. 3 pkt 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1265 i 1149 z późn. zm.). Przedmiotem niniejszego planu jest aktywizacja zawodowa osób młodych w wieku do 30.

Do celów szczegółowych planu należą:

- Promocja kształcenia dualnego,
- Promocja aktywności zawodowej wśród uczniów i studentów,
- Wzmacnianie potencjału bezrobotnej młodzieży, w tym osób z kategorii NEET, w zdobywaniu i uzupełnianiu kwalifikacji zawodowych, kompetencji, doświadczenia zawodowego oraz poszukiwaniu zatrudnienia i utrzymaniu pracy.

Wybór obszarów interwencji i celów działań dla województwa lubelskiego w ramach RPD/2019 został dokonany na podstawie analizy aktywności zawodowej osób młodych w województwie lubelskim. Osoby te stanowią niezwykle ważny zasób kadrowy dla rozwijającej się gospodarki województwa. W kontekście rosnącego popytu na pracę i trendów demograficznych wzrost aktywizacji zawodowej tej grupy, poprzez różne formy wsparcia i realizację projektów, staje się ważnym zadaniem dla instytucji rynku pracy na najbliższy rok.

RPD na 2019 r. stanowi kontynuację i uzupełnienie działań realizowanych w ramach regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia w poprzednich latach, których problematyka dotyczyła m.in. mobilności na rynku pracy, promocji rozwoju przedsiębiorczości i zatrudnienia na obszarach wiejskich, promocji innowacyjnych rozwiązań w zakresie przedsiębiorczości oraz aktywizacji zawodowej młodzieży.

Treść Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2019 rok obejmuje:

- diagnozę sytuacji na lubelskim rynku pracy osób młodych,
- charakterystykę dotyczącą obszarów, celów i rekomendacje działań,

- plan monitoringu i ewaluacji RPD na 2019 rok.

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2019 rok wpisuje się w cele przygotowywanego obecnie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019, zakładającego aktywizację m.in. „skrajnych grup wiekowych”:

- ograniczenie negatywnych skutków zjawisk związanych z demografią i zmianami technologicznymi,
- doskonalenie funkcjonowania instytucji rynku pracy,
- rynek pracy dobrej jakości,
- zwiększanie szans na rynku pracy poprzez dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy,
- wspieranie grup w trudnej sytuacji na rynku pracy.

Opracowując RPD na rok 2019 uwzględniono założenia dokumentów europejskich (Strategia Europa 2020), krajowych (Strategia Rozwoju Kraju 2020) i dokumentów strategicznych województwa lubelskiego w zakresie rozwoju i polityki społecznej:

- Strategii Rozwoju Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020 (z perspektywą do roku 2030),
- Strategii Polityki Społecznej Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020.

Uwzględniono również programy operacyjne:

- Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego na lata 2014-2020,
- Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój na lata 2014-2020.

Diagnoza i analiza

Aktualna sytuacja na rynku pracy w Polsce różni się od tej obserwowanej przez dwie dekady po rozpoczęciu transformacji gospodarczej, wymuszając zmianę podejścia do polityki rynku pracy. Korzystne tendencje, a przede wszystkim wyraźnie spadające w dwóch ostatnich latach wskaźniki bezrobocia w Polsce i regionach – zarówno rejestrowanego, jak i mierzonego według metodologii BAEL oraz wzrost gospodarczy generujący popyt na nowych pracowników – zderzają się z niekorzystnymi tendencjami społeczno-demograficznymi. Wydaje się, że głównym wyzwaniem rynku pracy w Polsce jest dalszy spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym i aktywnych zawodowo spowodowany m.in.:

- starzeniem się społeczeństwa (na rynek pracy wchodzi coraz mniej osób młodych),
- skokowym wzrostem liczby osób przechodzących na emeryturę,
- emigracją osób w wieku produkcyjnym.

W kontekście rynku pracy spadek liczby ludności aktywnej zawodowo będzie generował, przy rozwijającej się gospodarce – niezaspokojony wzrost popytu na pracę, spowodowany m.in. strukturalnym niedopasowaniem kwalifikacji osób poszukujących pracy do oczekiwań pracodawców. Braki kadrowe tylko częściowo rekompensują imigranci ekonomiczni z krajów Europy Wschodniej. Otwarcie granic Unii Europejskiej dla obywateli Ukrainy zasila obecnie rynek pracy w Polsce, lecz w dalszej perspektywie polski rynek pracy będzie musiał konkurować o pracowników-imigrantów z rynkami europejskimi.

Również w województwie lubelskim wpływ na rynek pracy mają czynniki demograficzne, przede wszystkim migracja i ujemny przyrost naturalny. Bilans demograficzny województwa lubelskiego od początku dekady jest ujemny. Następuje stały ubytek ludności, chociaż tendencja ta nie pogłębia się.

Niekorzystne tendencje pojawiają się również w strukturze ludności województwa lubelskiego. Obserwuje się spadek liczby osób w wieku produkcyjnym (zarówno mobilnym, jak i niemobilnym zawodowo – osób powyżej 45 r.ż.) oraz w wieku przedprodukcyjnym, co przyniesie niekorzystne skutki dla regionalnego rynku pracy w przyszłości. Natomiast rośnie liczba osób w wieku poprodukcyjnym.

Zmniejszanie się liczby osób aktywnych zawodowo będzie barierą dla dalszego rozwoju gospodarczego województwa lubelskiego. W tym kontekście ważnym celem polityki rynku pracy staje się aktywizacja słabiej wykorzystywanych zasobów pracy. Regionalny Plan Działań

na rzecz Zatrudnienia na rok 2019 zakłada aktywizację osób młodych, które dotychczas, z różnych względów, były niedostatecznie aktywne zawodowo.

W województwie lubelskim systematycznie spada stopa bezrobocia (od 15,2% w początkach 2013 r. do 7,7% we wrześniu 2018 r.), ale jednocześnie utrzymuje się stosunkowo wysoki odsetek bezrobotnych do 30 roku życia – od lat stanowią ponad 30% bezrobotnych, w kilku powiatach ponad 35%. Osoby te zgodnie z art. 49 pkt 1 *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. z 2018 r. poz. 1265 i 1149 z późn. zm.) są osobami w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Na koniec września 2018 r. w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego zarejestrowanych było 22 276 osób bezrobotnych do 30 roku życia (31,5% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych). Kobiety stanowiły wśród nich 60,4%. Pod względem poziomu wykształcenia, wśród młodych do 30 roku życia, najliczniejszą grupą są osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – stanowią 29,5% tej grupy bezrobotnych.

Aktywność zawodowa młodzieży.

Trudno jest zdefiniować pojęcie „młodzież”¹. W literaturze przedmiotu ujmuje się ją jako kategorię socjologiczną, społeczną i demograficzną. Przyjmuje się, że młodzież to osoby po 15 r. ż. Natomiast problematyczne jest określenie górnej granicy wiekowej². Dla potrzeb niniejszego dokumentu przyjęto, że działania w ramach RPD/2019 zostaną podjęte wobec osób młodych w wieku od 16 do 30 lat.

W województwie lubelskim wskaźniki opisujące aktywność młodzieży na rynku pracy są niższe niż w skali kraju. Od początku dekady wskaźnik zatrudnienia osób w wieku od 15 do 24 lat nieco wzrósł – z 21,7% w 2010 r. do 23% w 2017 r., jednak w Polsce wskaźnik ten na początku roku 2017 wynosił 29,1%.³ Współczynnik aktywności zawodowej tej kategorii młodzieży mierzący procentowy udział osób pracujących i zainteresowanych pracą w ogólnej jej liczbie pozostawał z reguły na podobnym poziomie i w I kwartale 2017 r. wyniósł 29,6% w województwie lubelskim (w Polsce – 34,3%). Dopiero w starszych kategoriach wiekowych wielkości te zdecydowanie wzrastają.

¹ (...) *Młodzież spełnia kryteria pozwalające o niej mówić jako o kategorii zarówno socjologicznej, jak i społecznej. Tworzy liczny zbiór, charakteryzujący się zespołem cech, który wpływa na podobieństwo sytuacji społecznej i jej relacje z innymi kategoriami. „Młodość” jest właściwością decydującą o podobieństwie sytuacji życiowej, tworzy swego rodzaju więź obiektywną (...).* Młodzież w społeczeństwie ryzyka, red. P. Długosz, M. Niezgoda, S. Solecki, Kraków 2014, s. 22.

² Tamże.

³ Dane pochodzą z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności GUS.

Przyczyny tego stanu rzeczy sięgają jeszcze lat 90-tych, gdy pogłębiające się bezrobocie stało się barierą trudną do przekroczenia, przede wszystkim dla osób młodych i niedoświadczonych zawodowo. Wtedy też pojawił się dość powszechny model rozwoju osobistego polegający na zdobywaniu wykształcenia wyższego, a jednocześnie późniejsze wchodzenie na rynek pracy stało się akceptowalne społecznie („przedłużenie młodości”). W czasach wyżu demograficznego i trudnego rynku pracy były to zjawiska z pozoru pozytywne, ponieważ minimalizowały bezrobocie wśród osób młodych. Jednakże na obecnym etapie rozwoju gospodarczego i w kontekście potrzeb rynku pracy postawy te stają się niekorzystne.

Problem słabego zaangażowania niedawnych uczniów i studentów w samodzielnie inicjowane aktywności na rynku pracy został zdiagnozowany w regionalnych badaniach losów absolwentów jeszcze w roku 2013⁴. Podczas swobodnej wypowiedzi absolwenci dzielili się swoją roczną historią edukacyjno-zawodową, ewentualnymi aktywnościami związanymi z poszukiwaniem pracy i zatrudnieniem. Absolwenci techników i liceów wyrażali niezadowolenie z wymogu doświadczenia zawodowego niezbędnego w analizowanych przez nich ofertach pracy, gdyż nie wskazano im wcześniej jak to doświadczenie zdobyć. Będąc na pierwszym roku studiów, studenci najczęściej nie mieli pomysłów na aktywność na rynku pracy. Z kolei absolwenci szkół wyższych oczekiwali, że do zatrudnienia zbliży ich jakiś rodzaj działania uczelni, w której studiowali.

Późniejsze analizy rynku pracy opracowywane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie diagnozowały kolejne problemy utrudniające osobom młodym podjęcie zatrudnienia⁵. Jedno z pytań badawczych badania absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników, prowadzone na przełomie 2014 i 2015 roku brzmiało: Jakie braki są dostrzegane przez absolwentów zasadniczych szkół zawodowych i techników w programie nauczania w szkole zawodowej/technikum? Okazało się, że dla jednej i drugiej grupy był to przede wszystkim niski wymiar praktyk zawodowych. Uzasadniona jest więc polityka rynku pracy, której uwaga skierowana jest na promocję dobrej jakości kształcenia dualnego tzn. łączącego naukę z pracą.

⁴ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Plany i losy zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i uczelni wyższych*, Lublin 2013, s. 131-158.

⁵ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Losy absolwentów – kobiet pracujących, które ukończyły szkoły zawodowe. Raport z badania jakościowego*, Lublin 2014, s. 20.

Diagnostując zapotrzebowania na kształcenie dualne w szkołach województwa lubelskiego, nie sposób pominąć postaw pracodawców wobec organizacji procesu takiego kształcenia. W roku 2016 Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie zlecił badania rynku pracy w branży transportowej, szczególnie zmagającej się z deficytami zatrudnieniowymi. Badania jakościowe wśród pracodawców z tej branży wskazały, że w deklaracjach są oni otwarci na współpracę z placówkami kształcenia oraz chętnie przyjmą uczniów na praktykę. Wyrażają więc gotowość do kooperacji z sektorem oświaty w przygotowywaniu specjalistów. Brak dotychczasowej trwałej współpracy tłumaczony był brakiem kontaktu ze strony placówek oświatowych⁶. Stąd wniosek, że pracodawcy bez wyraźnej i konkretnej propozycji współuczestnictwa w procesie kształcenia, nie będą wykazywać własnej inicjatywy w tym zakresie. Dla powodzenia kształcenia dualnego kojarzenie partnerów (szkoły i pracodawcy) i promocja korzyści, jakie niesie za sobą prowadzenie praktyk, wydają się konieczne.

W kilkunastu raportach z badań WUP w Lublinie z lat 2012 – 2017 artykułowano potrzebę zachęcania uczniów do refleksji nad decyzjami zawodowymi, poprzez profesjonalne doradztwo zawodowe, a co za tym idzie wczesne kształtowanie orientacji zawodowej. Badania wykazywały, iż wybory zawodowe uczniów często nie pokrywają się z zapotrzebowaniem na pracowników. Remedium na to zjawisko byłoby stałe informowanie uczniów szkół podstawowych oraz ponadpodstawowych, w ramach poradnictwa zawodowego prowadzonego w szkołach, o aktualnej i prognozowanej sytuacji na rynku pracy. Wobec powyższego należałoby zwiększyć rolę informacji na temat zawodów w branżach, w których częściej poszukiwani są pracownicy.

W badaniach rynku pracy wyraźnie daje się dostrzec bierną postawę młodzieży - osoby młode bardzo późno podejmują zatrudnienie. Badania pokazują, że *„przeciętny Polak wchodzi na drogę zawodową w wieku 23 lat, czyli o 5-6 lat później niż statystyczny Duńczyk, Austriak czy Anglik – wynika z raportów GUS-u i Eurostatu”*⁷.

W ostatnim badaniu losów absolwentów szkół wyższych województwa lubelskiego (2017 r.)⁸ pracujący absolwenci zostali zapytani jak długo poszukiwali pracy po zakończeniu

⁶ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Analiza branży transport w województwie lubelskim. Raport końcowy z badań ilościowych i jakościowych*, Lublin 2016, s. 78-80.

⁷ M. Pasternak-Malicka, Aktywność zawodowa młodych osób na rynku pracy i ich skłonność do podejmowania nieformalnego zatrudnienia, w: „Economics and Management” 3 : 2014, s. 131.

⁸ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Losy absolwentów szkół wyższych województwa lubelskiego. Raport z badań ilościowych*, Lublin 2017.

studiów. Ta grupa ankietowanych najczęściej wybierała odpowiedź, że już posiadali pracę w momencie uzyskiwania dyplomu. Wydaje się to kluczem do trwałej obecności na rynku pracy, także po zakończeniu studiów.

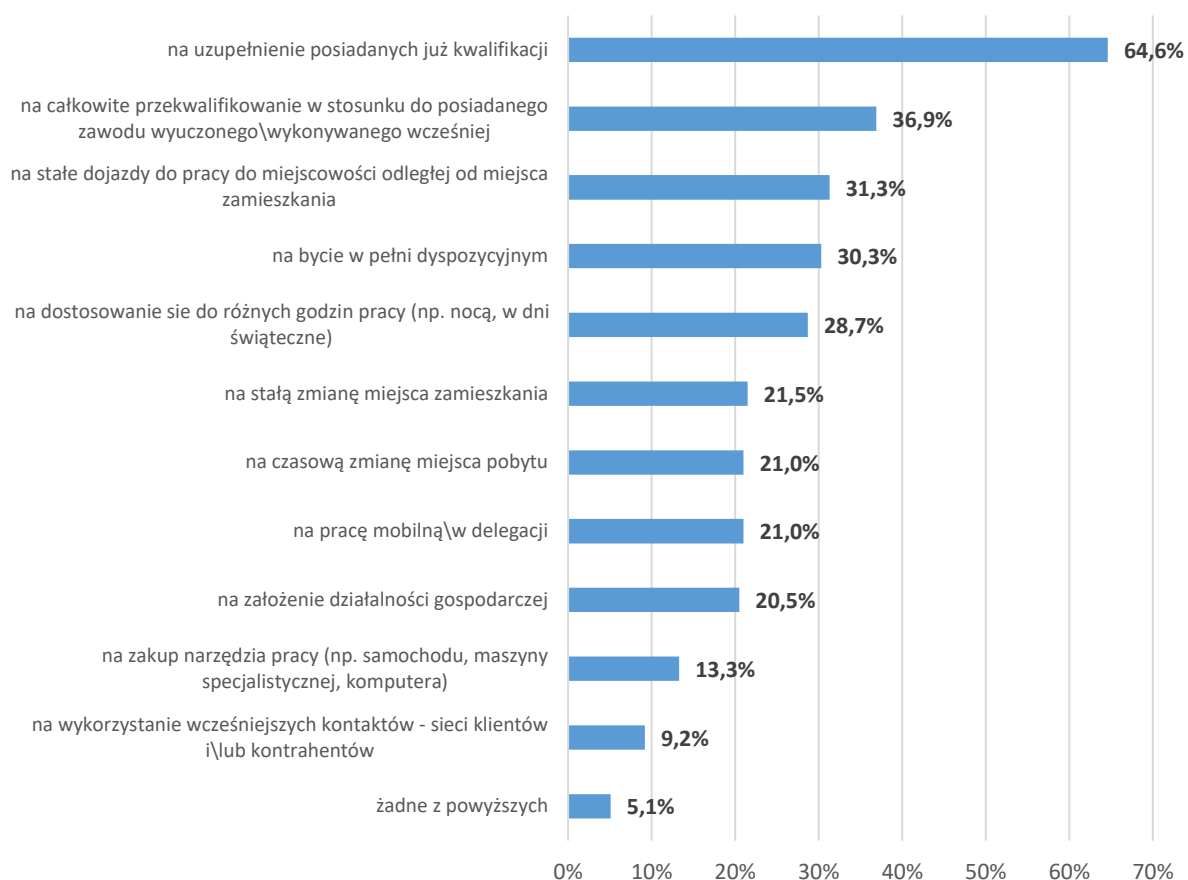
Z kolei przy pytaniu o bariery w trakcie poszukiwania pracy, młodzi absolwenci zwrócili uwagę na kluczową kwestię deficytów w doświadczeniu zawodowym. Problem niskiego doświadczenia (38,7%) lub jego całkowitego braku (36,6%) stanowił główną barierę wejścia na rynek pracy. Wydaje się, że problem ten w dużej mierze, mógłby być rozwiązany poprzez udostępnianie osobom młodym praktyk zawodowych opartych o aktualny stan wiedzy z danej dziedziny.

Jeszcze wyraźniej problem braków w doświadczeniu zawodowym artykułowany był przez młode osoby niepracujące i już nieuczące się (kategoria NEET). Były one uczestnikami badania internetowego przygotowanego w Wydziale Badań i Analiz WUP w Lublinie w 2016 roku⁹. Młode osoby bez zatrudnienia w 47,3% nie miały doświadczenia pracy łączonej z nauką w ukończonej już szkole, mimo, iż praca ta w badaniu definiowana była szeroko – także jako praca na podstawie umów cywilnoprawnych, praktyki, wolontariatu czy pracy w firmie/gospodarstwie należącym do rodziny. Badania dowodzą, iż połączenie dwóch aktywności (nauki i pracy) jest istotnym czynnikiem przyszłej aktywności zawodowej i udanych powrotów na rynek pracy.

Młodzież NEET w większości (64,6%) byłaby gotowa na uzupełnienie posiadanych kwalifikacji jeśli byłoby to warunkiem zatrudnienia. Stąd uzupełnianie edukacji, wsparte poradnictwem zawodowym i innymi usługami oraz instrumentami rynku pracy, z całą pewnością wzmacnia potencjał bezrobotnej młodzieży. Jak obrazuje wykres, nawet całkowite przekwalifikowanie znajduje się wysoko wśród warunków możliwych do spełnienia przez badanych przedstawicieli młodzieży bez zatrudnienia.

⁹ Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, *Czynniki aktywności zawodowej osób młodych. Raport z badań ilościowych*, Lublin 2016.

Wykres 1. Warunki, na których spełnienie młodzi NEET byli gotowi, aby uzyskać zatrudnienie (pytanie wielokrotnego wyboru – odsetki nie sumują się do 100%)



Obszar I Aktywizacja zawodowa młodzieży

Cel. 1. Promocja kształcenia dualnego.

Rekomendacje działań:

- *Utworzenie partnerstw lokalnych na rzecz promocji kształcenia dualnego.*
- *Aktywne działania w kierunku rozwoju kształcenia dualnego poprzez zdiagnozowanie możliwości i potrzeb dla określonych profili zawodowych, kojarzenie partnerów (szkoły i przedsiębiorstwa), podpisywanie umów, przyjęcie harmonogramów działań i wdrażanie projektów edukacyjnych z zakresu kształcenia dualnego (tworzenie klas w systemie kształcenia dualnego).*
- *Popularyzacja kształcenia dualnego wśród pracodawców i uczniów oraz prowadzenie, na szczeblu lokalnym, kampanii promujących szkolnictwo zawodowe i poprawę wizerunku szkół branżowych.*
- *Promocja kształcenia dualnego wśród pracodawców.*

Adresaci:

Kuratorium Oświaty w Lublinie, organy prowadzące szkoły, szkoły branżowe, powiatowe urzędy pracy, izby i cechy rzemieślnicze, organizacje przedsiębiorców, Lubelska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lubelskie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Lublinie.

Dualny system kształcenia, na poziomie kształcenia zawodowego, opiera się na jednoczesnym kształceniu teoretycznym i ogólnym (w systemie szkolnym lub formach pozaszkolnych) oraz nauce zawodu organizowanej przez pracodawcę w przedsiębiorstwach. Uczeń pobiera naukę w szkole (jest uczniem), ale równocześnie jest stażystą (praktykantem) – czyli pracownikiem w zakładzie pracy. Kształcenie dualne stanowi wstępne szkolenie zawodowe, ponieważ kładzie duży nacisk na praktyczną naukę zawodu. Teoretyczne treści nauczane w szkołach branżowych wiążą się ze zdobywaniem praktycznych kompetencji zawodowych w zakładach pracy. Dualny system kształcenia, wykorzystując współpracę oświaty i pracodawców, kształci uczniów w szkole oraz w zakładzie pracy. Nauka w szkole prowadzona jest przez pracowników dydaktycznych (nauczycieli), zgodnie z programem nauczania, zaś nauka w zakładzie pracy odbywa się pod okiem przeszkolonego opiekuna

praktyk. Zgodnie z założeniami, pracodawcy mają wpływ na treści kształcenia uczniów, organizują praktyczną naukę zawodu i są odpowiedzialni za organizację egzaminów zawodowych w swoich branżach. System stwarza więc możliwość koordynacji struktury kształcenia z potrzebami przedsiębiorstw. W przypadku tego typu systemu, kształcenie zawodowe jest ściśle dostosowane do oczekiwań i potrzeb pracodawców przez co pozwala uczniom na płynne przejście od etapu nauki w szkole do czynnego życia zawodowego.

Nauka w szkole w połączeniu ze stażem w przedsiębiorstwie (dual system) jest obecnie bardzo upowszechniona w krajach gospodarczo rozwiniętych, między innymi w Niemczech, Austrii, Szwajcarii, Norwegii czy Francji. System kształcenia dualnego po raz pierwszy pojawił się w Niemczech i był początkowo związany z tzw. Berufsakademie (Akademie Zawodowe – odpowiedniki polskich wyższych szkół inżynierskich i zawodowych). Prekursorem praktycznego wprowadzenia modelu kształcenia dualnego był Koncern Volkswagen i Akademie Zawodowe (BA) w Mannheim i Glauchau. System ten objął kształcenie w niemieckich szkołach zawodowych, a potem został także wdrożony w takich krajach, jak: Szwajcaria, Holandia, Austria, dotarł również do dwóch krajów tzw. „bloku wschodniego” – Republiki Czeskiej oraz Węgier. W Niemczech uczniowie zdobywający wykształcenie zawodowe w systemie kształcenia dualnego przechodzą trzyletnią naukę zawodu w szkole zawodowej i w zakładzie pracy, zgodnie z wybranym zawodem albo kształcą się w specjalistycznych szkołach zawodowych podlegających nadzorowi państwa. W tym modelu ważna jest ścisła współpraca nie tylko szkół zawodowych z zakładami pracy, ale też zaangażowanie partnerów społecznych z izb przemysłowo-handlowych oraz izb rzemieślniczych.

W Polsce model kształcenia dualnego dotychczas realizowały organizacje rzemiosła (Związek Rzemiosła Polskiego, izby rzemieślnicze i cechy) na podstawie ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz. U. z 2016 r. poz. 1285, z późn. zm.). Organizacje rzemiosła można uznać za prekursorów kształcenia dualnego w Polsce, ponieważ wypracowany przez nich model dał podstawy dla rozwoju tego rodzaju nauczania zawodów stosowany obecnie. Współpraca szkół branżowych z przedsiębiorstwami odbywa się na podstawie umów partnerskich, których celem jest praktyczna nauka zawodu. Z badań wynika, iż zazwyczaj inicjatywa mająca na celu wspólne działania w tym zakresie wychodzi głównie od kierownictwa szkoły, ponieważ przedsiębiorcy zazwyczaj nie posiadają wiedzy

na temat możliwości i form prawnych podjęcia takiej kooperacji¹⁰. Z doświadczeń partnerów rynku pracy, biorących udział w pracach nad przygotowaniem Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2018 r. (m. in. Zespołu Szkół Budowlanych im. E. Kwiatkowskiego w Lublinie), wynika, że ważne jest utworzenie „platformy współpracy” między zainteresowanymi podmiotami, w postaci np. „Rady Koordynacyjnej”. Szkoły prowadzące tego typu nauczanie zwracały również uwagę na fakt, iż w związku z funkcjonowaniem w ich otoczeniu głównie małych i średnich przedsiębiorstw, istnieje konieczność tworzenia klas kilkuzawodowych, zaś brak w przedsiębiorstwach odpowiednio przygotowanych kadr, wymaga wyszkolenia instruktorów praktycznej nauki zawodów, realizacji kursów oraz szkoleń z zakresu m.in. prawa pracy, czy też umiejętności pedagogicznych. Ponadto partnerzy rynku pracy, wskazali również potrzebę popularyzacji kształcenia dualnego wśród pracodawców i uczniów oraz konieczność prowadzenia, na szczeblu lokalnym i centralnym, kampanii promujących szkolnictwo branżowe i zmieniających wizerunek szkół branżowych.

Sytuacja prawna dla rozwoju kształcenia dualnego w Polsce zmieniła się na korzyść wraz z wejściem w życie ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo Oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 59), która daje formalno-prawne podstawy dla rozwoju kształcenia polegającego na realizacji praktycznej nauki zawodów u pracodawców. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 roku (Dz. U. z 2017 poz. 1644) w sprawie praktycznej nauki zawodu precyzuje zasady realizacji zajęć praktycznych w systemie kształcenia dualnego.

Dla szkół branżowych i innych podmiotów realizujących kształcenie zawodowe wprowadzenie kształcenia w systemie dualnym jest wyzwaniem organizacyjnym wymagającym ścisłej współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami. Kluczową rolę odgrywa tu zbliżenie szkoły branżowej, pracodawców, lokalnego rynku pracy i gospodarki. W związku z powyższym rekomenduje się zawiązywanie w województwie lubelskim lokalnych partnerstw na rzecz kształcenia dualnego. W pełni zasadne jest, by w skład takich partnerstw, oprócz szkół i pracodawców, wchodziły także organy nadzorujące szkoły oraz m.in. organizacje pracodawców oraz izby i cechy rzemieślnicze. Podmioty należące do partnerstw powinny aktywnie wspierać szkoły przy tworzeniu klas w systemie kształcenia dualnego, podejmować współpracę przy określaniu zakresu nauczania praktycznej nauki zawodu oraz wspierać szkoły

¹⁰ E. Lechman, Dualny system kształcenia zawodowego w Polsce – szanse i bariery wdrożenia (ekspertyza), Gdańsk 2012, s. 22.

w rozwiązywaniu problemów pojawiających się w trakcie nauki i zdobywaniu kwalifikacji zawodowych. W przyszłości tego typu partnerstwo stać się może forum wymiany doświadczeń, służyć integracji środowisk związanych z edukacją, rzemiosłem i działalnością gospodarczą nie tylko w aspekcie rozwoju kształcenia zawodowego.

Należy podkreślić, że system kształcenia dualnego niesie ze sobą wiele korzyści. Jedną z nich, co podkreślają środowiska pracodawców, jest możliwość dostosowania treści nauczania do rzeczywistych potrzeb firm. W ramach współpracy możliwe jest również tworzenie ramowego planu kształcenia teoretyczno-praktycznego do potrzeb popytu na pracę, czyli do potrzeb przedsiębiorców¹¹. Według E. Lechman korzyści z wdrożenia systemu dualnego w nauce zawodu mogą być trojaki: korzyści dla przedsiębiorców, dla uczniów oraz dla gospodarki. Wśród korzyści wynikających dla przedsiębiorców wymieniane są m.in.: możliwość wykształcenia ucznia (przyszłego pracownika) według własnych wymagań, potrzeb i standardów, możliwość wyboru ucznia przyjmowanego do nauki zawodu, pozyskanie relatywnie taniego pracownika oraz podtrzymanie ciągłości zawodu ważne szczególnie w branży rzemieślniczej. Przedsiębiorcy mogą traktować udział w kształceniu zawodowym jako długoterminową inwestycję we własnych pracowników. Nie bez znaczenia jest również pozytywny „image” na rynku jako przedsiębiorstwa przyjaznego lokalnej społeczności. Równie ważne są korzyści wynikające dla ucznia, który w systemie dualnym zdobywa doświadczenie zawodowe bezpośrednio u swego przyszłego pracodawcy, ma możliwość płynnego przejścia z roli ucznia do roli pracownika firmy, uczy się kultury organizacyjnej, odpowiedzialności, szacunku do pracy i innych wartości ważnych w danym przedsiębiorstwie. Współpraca między szkołami a przedsiębiorcami powoduje realizację kształcenia w zawodach, na które istnieje realne zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, co zapobiega powstawaniu bezrobocia strukturalnego w gospodarce. Kształcenie dualne jest zatem rozwiązaniem przynoszącym wiele korzyści o charakterze zarówno ekonomicznym, jak i społecznym¹².

¹¹ Tamże, s. 3 - 4.

¹² Tamże.

Cel 2. Promocja aktywności zawodowej wśród uczniów i studentów.

Rekomendacje działań:

- *Działania edukacyjne mające na celu kształtowanie wśród młodzieży postaw prozatrudnieniowych i przedsiębiorczych (w tym promocja wolontariatu).*
- *Akcja promocyjna i informacyjna wśród pracodawców zachęcająca do zatrudniania studentów i uczniów (w tym wolontariat, praktyki zawodowe).*
- *Współdziałanie szkół i uczelni z pracodawcami mające na celu wymianę informacji oraz udostępnianie aktualnych ofert pracy, wolontariatu i praktyk zawodowych.*
- *Promocja Centralnej Bazy Ofert Pracy wśród osób młodych i pracodawców.*

Adresaci:

Uczelnie wyższe (biura karier), organy prowadzące szkoły, szkoły ponadgimnazjalne, powiatowe urzędy pracy, organizacje działające na rzecz wolontariatu, organizacje pracodawców, izby i cechy rzemieślnicze, Lubelska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

W ramach regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia w ubiegłych latach przeprowadzono działania w zakresie promocji postaw prozatrudnieniowych i przedsiębiorczych wśród młodzieży szkolnej i akademickiej. Zostały podjęte inicjatywy, takie jak m.in. wdrażanie od 2013 r. w szkołach gimnazjalnych, w ramach zawiązanego partnerstwa lokalnego, **Standardu prowadzenia usługi poradnictwa zawodowego**, który spełnił swe założenia, dostarczając uczniom informacji o rynku pracy, zawodach, a także uświadamiając im swoje predyspozycje zawodowe. Jednym z celów planu działań (RPD/2019) jest kontynuacja i rozwój postaw prozatrudnieniowych oraz przedsiębiorczych wśród młodych osób odbywających naukę i studiujących poprzez zachęcenie ich nie tylko do zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych, ale także do podejmowania zatrudnienia w celach zarobkowych w różnych formach (prace sezonowe, dorywcze, na część etatu itd.).

Praca osób młodych i młodocianych w świecie jest skorelowana z określonym modelem kultury. W Europie zachodniej (np. kraje skandynawskie, anglosaskie) funkcjonuje model kultury, gdzie ludzie młodzi dosyć wcześnie opuszczają dom rodzinny, podejmują pracę i zaczynają samodzielnie prowadzić gospodarstwo domowe. Natomiast w Polsce praca osób

młodych, a szczególnie uczących się, nie była dotąd popularna, dlatego aktywizacja młodzieży na rynku pracy musi wiązać się ze zmianą sposobu myślenia, tak aby dzielenie czasu na naukę, rozrywkę i pracę stało się codziennością wśród nastolatków i studentów¹³. Aby zmienić świadomość społeczną w tym względzie konieczne jest podjęcie działań promocyjnych i edukacyjnych skierowanych do kształcącej się młodzieży oraz do rodziców, którzy powinni zrozumieć, że nawyki związane z podjęciem zobowiązań pracowniczych należy wyrabiać już u dzieci.

Brak pracy utrudnia młodym ludziom start w dorosłe życie ze względu na pozostawanie w ekonomicznej zależności od rodziców lub opiekunów. Problem ten jest szczególnie dotkliwy dla absolwentów, którzy po zakończeniu szkoły nie znajdują zatrudnienia. Nie są oni w stanie zweryfikować swoich umiejętności zawodowych, z czasem zaczynają odczuwać frustrację, szybko zniechęcają się do poszukiwania pracy. Utrudniony start w dorosłe życie często skłania ludzi młodych do emigracji z kraju, co wiąże się z utratą, stałą bądź czasową, wykształconych kadr.

Tylko pozornie może się wydawać, że współczesny rynek pracy to miejsce idealne dla młodzieży. Zastosowanie nowoczesnych technologii, różnorodnych, elastycznych form zatrudnienia, z jednej strony otwiera przed młodymi osobami możliwości rozwoju, lecz z drugiej strony wywiera ciągłą presję na podnoszenie kwalifikacji. Postęp technologii zmierza do uproszczenia pracy oraz zastąpienia niektórych pracowników maszynami. Nie jest to łatwa sytuacja dla osób młodych, które wkraczają na rynek z wielkimi nadziejami na rozwój kariery zawodowej.

Problemy młodzieży z podjęciem zatrudnienia nasilają się w okresach zastoju gospodarczego. Im gorsza ogólna sytuacja na rynku pracy, tym gorsze położenie młodzieży i dłuższy czas pozostawania bez pracy. Poprawa wskaźników ekonomicznych nie oznacza jednak, że kończą się kłopoty młodych uczestników rynku ze znalezieniem pracy.

„Świeże umysły” pełne nowych pomysłów oraz mnóstwo zapału do pracy stanowią zalety młodych osób, z drugiej zaś strony brak doświadczenia i obycia na rynku, często przekreśla szansę na znalezienie dobrej posady. Najczęstszymi wymogami pracodawców oferujących zatrudnienie są m.in.: wyższe wykształcenie, znajomość co najmniej jednego języka obcego, biegła obsługa komputera oraz doświadczenie w branży, które ciężko jest

¹³ M. Kijowska, Raport miesiąca - zatrudnianie młodocianych w opinii społecznej (raport z badań), „Zielona Linia” 2012, <http://zielonalinia.gov.pl> (z dn. 25. 10. 2017 r.).

zdobyć osobom uczącym się. Nie jest to jednak niemożliwe. Istnieje wiele form zatrudniania uczniów i studentów, dzięki którym mogą oni doskonalić swoje kwalifikacje zawodowe. Zaliczyć do nich można praktyki, staże oraz mniej stosowany z powodu braku korzyści finansowych, wolontariat¹⁴.

Kluczowe dla potrzeb dzisiejszego rynku pracy jest kształtowanie kompetencji miękkich i odpowiednich postaw, takich jak uczciwość, odpowiedzialność czy dyscyplina. Istotne znaczenie, z punktu widzenia młodego pokolenia, ma więc zbliżenie systemu edukacji ze zmiennym rynkiem pracy, ale też lepsza współpraca pracodawców z placówkami oświatowymi wszystkich szczebli. Współpraca taka może dotyczyć np.: zaangażowania pracodawców w prace nad przygotowaniem modeli i programów kształcenia, wprowadzenie praktyków do szkół w celu podniesienia jakości nauki zawodu, po tworzenie rozwiązań zachęcających firmy do tworzenia miejsca praktyk zawodowych.

Z uwagi na powyższe należy zarekomendować działania promocyjne i edukacyjne skierowane do pracodawców, obejmujące m.in. zasady zatrudniania pracowników młodocianych i osób do 26 roku życia. Zatrudnienie uczniów i studentów wiąże się dla nich z korzyściami, które nie są powszechnie znane. Oprócz młodzieńczego entuzjazmu do pracy, do korzyści wynikających z zatrudnienia tych osób należy zaliczyć to, iż nie podlegają oni ubezpieczeniom społecznym i zdrowotnemu z tytułu umowy zlecenia, o dzieło oraz o pracę. W związku z tym nie ma obowiązku opłacania do ZUS składek na wymienione ubezpieczenia.

Alternatywną formą zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych jest wolontariat, chętnie wybierany przez młodzież często z pobudek altruistycznych (praca z chorymi, niepełnosprawnymi, w schroniskach dla zwierząt). Wolontariat łatwo można pogodzić z nauką, jednak nie przynosi on dochodów. Ta forma może być atrakcyjna m.in. dla młodzieży, która ma zapewnione źródła finansowania swoich potrzeb w trakcie nauki. Nauka, w szczególności w trybie dziennym, w większości przypadków pozbawia osoby młode możliwości podjęcia stałej pracy. Wolontariat daje taką możliwość, przy czym jest na tyle elastyczny, że można go dostosować do własnej dyspozycyjności. W trakcie odbywania wolontariatu można również zweryfikować plany przyszłej kariery i przekonać się, czy zawód,

¹⁴ Ekonomia społeczna a publiczne służby zatrudnienia w Polsce. (red.) S.Mazur, A.Pacut, Warszawa: Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, 2008, s.41-60.

który dla siebie wybraliśmy, rzeczywiście spełni nasze oczekiwania. Osoba podejmująca pracę w ramach wolontariatu stwarza sobie szansę na podniesienie kwalifikacji, zdobycie wielu umiejętności, które kiedyś zaprocentują w życiu zawodowym. Wolontariat to w ocenie pracodawcy taka sama praca jak ta na etacie, z dodatkowym atutem w postaci motywacji i zaangażowania. Niezależnie od tego, jaki charakter ma praca wolontariusza rozwija ona umiejętności związane z zarządzaniem czasem. Godzenie nauki i życia prywatnego z pracą wymaga nie tylko dobrego planowania i umiejętności ustalenia priorytetów, ale przede wszystkim dyscypliny, konsekwencji i odpowiedzialności.

Praktyki i staże studenckie stanowią dotychczas najpopularniejsze sposoby zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych przez młode osoby kształcące się na wyższych uczelniach. Niestety, często jakość staży i praktyk oferowanych studentom pozostawia wiele do życzenia. Młodzież narzeka na konieczność wykonywania zadań poniżej ich umiejętności, ograniczających się często do prostych prac biurowych. Z drugiej strony można spotkać głosy o nadmiernym wykorzystywaniu praktykantów, którzy, pracując nierzadko za darmo, traktowani są jak tania siła robocza.

Obie formy – staże i praktyki, mogą być płatne lub bezpłatne, obowiązkowe lub nieobowiązkowe. Jednak warto zwrócić uwagę na fakt, że studenci nie traktują je jako źródło dochodów: „w przypadku praktyk i staży pieniądze są oczekiwanym rezultatem tylko dla 2,66% respondentów”¹⁵. Zatem motywy skłaniające ich do wyboru wymienionych form nie są takie same jak przy wyborze zatrudnienia, gdzie pierwszoplanowy staje się dochód.

Zdobywanie doświadczenia zawodowego i dochodu przez młodzież w postaci praktyk i staży zagranicznych realizowanych w ramach różnych programów lub poprzez prace sezonowe za granicą nie wpływają na podaż pracy w województwie lubelskim, lecz w przyszłości mogą wzbogacić ten rynek pracy o pracowników posiadających unikalne doświadczenia.

Najważniejszą informacją na rynku pracy jest odpowiednio dopasowana i zaprezentowana oferta pracy, szczególnie w przypadku, gdy poszukuje jej osoba słabo zorientowana. Dlatego istotną rolę odgrywają instytucje pośredniczące w obiegu informacji, a także narzędzia udostępniające informacje. W przypadku uczelni wyższych popularność zdobyły biura karier udostępniające m.in. oferty pracy. Mając na względzie pomoc osobom

¹⁵ Raport z badania preferencji i opinii studentów o stażach, praktykach i pierwszej pracy, Con Quest Consulting, Warszawa 2009, s. 23.

młodym w poszukiwaniu zatrudnienia, rekomenduje się współpracę szkół i uczelni z pracodawcami, a także z OHP i agencjami pracy tymczasowej, w celu wymiany informacji oraz udostępniania aktualnych ofert pracy, jak też wolontariatu, praktyk zawodowych i staży. Dobrym narzędziem do tego celu jest Centralna Baza Ofert Pracy (CBOP) – serwis prowadzony przez Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zawierający informacje o aktualnych ofertach pracy, propozycjach staży, giełdach pracy i zajęciach grupowych z zakresu poradnictwa zawodowego. CBOP zawiera informacje na temat organizowanych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy targach pracy, giełdach pracy oraz szkoleniach. Wiedza o tym portalu powinna być rozpowszechniana zarówno wśród pracodawców chcących zatrudnić osoby młode, jak i tych osób.

Cel 3. Wzmacnianie potencjału bezrobotnej młodzieży, w tym osób z kategorii NEET w zdobywaniu i uzupełnianiu kwalifikacji zawodowych, kompetencji, doświadczenia zawodowego oraz poszukiwaniu zatrudnienia i utrzymaniu pracy.

Rekomendacje działań:

- *Upowszechnianie i realizacja kompleksowego, indywidualnego poradnictwa zawodowego w zakresie wyboru zawodu, zdobywania i uzupełniania kwalifikacji zawodowych, kompetencji i doświadczenia zawodowego.*
- *Realizacja usług i instrumentów rynku pracy celem dostosowania do potrzeb rynku pracy i zdobycia zatrudnienia.*
- *Promocja samozatrudnienia jako alternatywy dla pracy najemnej i stosowanie instrumentów wspomagających działalność gospodarczą.*
- *Mentoring, coaching w zakresie poszukiwania i utrzymania zatrudnienia.*

Adresaci:

Powiatowe urzędy pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, organizacje pozarządowe, Lubelska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy, instytucje kształcenia ustawicznego, ośrodki pomocy społecznej, miejskie ośrodki pomocy rodzinie, centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej, świetlice środowiskowe, instytucje szkoleniowe.

Bezrobocie wśród osób młodych od lat traktowane jest jako problem poważny i wymagający szerokiej interwencji ze strony wszystkich partnerów rynku pracy. Jednakże szczególną uwagę zwraca tu kategoria osób zwana generacją NEET. Osoby zaliczane do tej grupy, w wieku 15-30 lat, nie są aktywne na rynku pracy, a także pozostają poza systemem oświaty i szkoleń. Na rynku pracy daje się zaobserwować, iż zjawisko NEET stało się w ostatnich latach jednym z poważniejszych problemów społecznych. Badania wykazują, iż największe prawdopodobieństwo zakwalifikowania do grupy NEET mają osoby z niskim poziomem wykształcenia (w ich przypadku ryzyko wejścia do grupy NEET jest trzy razy większe niż u osób z wykształceniem wyższym). Zamieszkiwanie na terenach oddalonych od większych miast zwiększa ryzyko wejścia do grupy NEET o 150%. Dwukrotnie większe ryzyko występuje natomiast w przypadku osób, których rodzice osiągnęli niski poziom wykształcenia. W przypadku osób niepełnosprawnych lub osób z problemami zdrowotnymi

ryzyko to jest większe o 40%. Zakwalifikowaniu do grupy NEET sprzyjają także pochodzenie z rodzin ubogich, rozbitych oraz doświadczonych bezrobociem¹⁶.

Sytuacja bezrobotnej młodzieży jest w dużym stopniu zróżnicowana, dlatego działania służące wsparciu osób młodych pozostających bez pracy muszą uwzględniać specyfikę poszczególnych grup.

W ramach Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2019 rok rekomenduje się zindywidualizowane podejście do wsparcia młodej osoby, które zaczyna się od kontaktu z doradcą zawodowym, rozpoznania jej atutów i predyspozycji, opracowania indywidualnego planu działań. Z tego punktu widzenia ważne staje się upowszechnianie i realizacja kompleksowego, indywidualnego poradnictwa zawodowego. W części przypadków warto zastosować mentoring i coaching – narzędzia pomocne w wyznaczaniu życiowej drogi i podejmowaniu decyzji dotyczących nie tylko zawodowej przyszłości. Obie metody są nastawione na indywidualną pracę trenera (coacha, mentora) z osobą wspieraną, polegającą na wspólnym planowaniu, poszukiwaniu rozwiązań, samokształceniu się i rozwoju osobistym. W rezultacie osoba wspierana może poczynić znaczny postęp w wiedzy, sposobie myślenia lub pracy zawodowej¹⁷.

Rozpoznanie aktualnych możliwości bezrobotnego jest podstawą do dalszych działań, czyli do wyboru adekwatnych usług i instrumentów rynku pracy, dających większe szanse na zdobycie zatrudnienia, lub zaproponowania instrumentów wspomagających działalność gospodarczą. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła szereg instrumentów, w szczególności bonów, skierowanych wyłącznie do osób młodych do 30 r. ż. Bony stażowe, zatrudnieniowe i szkoleniowe powinny przyczynić się do poprawy sytuacji młodych na rynku pracy¹⁸.

Osobom młodym wyróżniającym się samodzielnością i determinacją, powiatowe urzędy pracy mogą proponować dotacje na założenie działalności gospodarczej lub tzw. wsparcie pomostowe na pokrycie kosztów stałych w pierwszym okresie działalności, a także szkolenia związane z prowadzeniem własnej firmy. Należy również promować wśród

¹⁶ Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Seria Administracja i Zarządzanie, nr 108, 2016 r., Sytuacja młodzieży NEET na rynku pracy, dr Sylwia Saczyńska-Sokół, dr Majka Łojko, s.98.

¹⁷ B. Wujec, Geneza i definicje coachingu, „Coaching Review” 1, 2012, s. 9-15.

¹⁸ Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2016 roku, MRPiPS, Warszawa 2017, s. 9.

młodzieży programy, takie jak „Pierwszy biznes – wsparcie w starcie II” wspomagające tworzenie działalności gospodarczych¹⁹.

Negatywne następstwa bycia w grupie NEET są liczne i dotyczą zarówno jednostki, jak i jej rodziny. W społeczeństwie liczna grupa NEET-ów to marnowanie potencjału młodych ludzi i utrata posiadanych przez nich umiejętności. Zatem w interesie całego społeczeństwa jest, by młodzi ludzie znajdowali zatrudnienie, a co za tym idzie osiągalni dochody, przyczyniali się do wzrostu konsumpcji, generowali wzrost PKB oraz zakładali i powiększali rodziny.

Z uwagi na powyższe, zasadne jest ustanowienie działań mających na celu ograniczenie rozmiarów zjawiska NEET poprzez podejmowanie różnych inicjatyw dostosowanych do rozmaitych potrzeb osób należących do grupy NEET. Jako działanie modelowe podaje się przykład dualnego kształcenia zawodowego w Niemczech, w którym zasadniczą rolę odgrywa powiązanie szkoły z przedsiębiorstwem. Nauka odbywa się przede wszystkim w zakładzie pracy, w czasie oddelegowania ze szkoły zawodowej. Oznacza to, że jest się jednocześnie uczniem i pracownikiem w firmie, zakładzie pracy, przedsiębiorstwie. System dualny pozwala na bliską współpracę i wymianę informacji między szkołą a przedsiębiorstwem, uczniom zaś umożliwia pozyskanie doświadczenia zawodowego, tak cenionego przez pracodawców. Kształcenie dualne daje możliwość szybkiego skonfrontowania oczekiwań związanych z pracą w wybranym zawodzie i realiami wykonywania obowiązków w przedsiębiorstwie. Dualny system kształcenia, poprzez możliwości zarabiania przez uczniów, przeciwdziała także przedwczesnemu wypadaniu z systemu edukacyjnego, przyczyniając się tym samym do zwalczania problemu biedy i wykluczenia społecznego. Polityka zatrudnienia w zakresie przeciwdziałania zjawisku NEET polegać powinna na stosowaniu zachęt dla przedsiębiorstw do zatrudniania i szkolenia młodzieży oraz do tworzenia nowych miejsc pracy dla młodych osób. Zachętę stanowią mogą ulgi podatkowe, dotacje, redukcja pozapłacowych kosztów pracy itp.

W komunikacji z młodzieżą z grupy NEET konieczne jest stosowanie tych kanałów i narzędzi komunikacji, które wykorzystywane są na co dzień przez tę grupę, tj. serwisy społecznościowe (jak Facebook, Twitter, Instagram, Snapchat i inne) czy media elektroniczne (telewizja lokalna, stacje radiowe). Ważne jest również, by język przekazu stosowany w komunikacji z grupą osób młodych, zwłaszcza przy wykorzystaniu mediów

¹⁹ Młodzi na start, Ministerstwo Rozwoju, Warszawa, s.14-15.

społecznościowych, był dostosowany do tychże kanałów komunikacji, a nie odwoływał się do specjalistycznego języka.

Z uwagi na specyfikę grupy, zasadne jest również prowadzenie działań służących dotarciu do grupy NEET w miejscach, z których osoby te korzystają na co dzień, m. in.: centra handlowe, lokale, siłownie, przedszkola i żłobki.

Tylko część osób młodych z kategorii NEET jest zarejestrowana w powiatowych urzędach pracy i została objęta wsparciem publicznych służb zatrudnienia. Dlatego istotna jest praca z pozostałymi osobami, którą wykonują organizacje pozarządowe i instytucje pomocy społecznej. Z uwagi na powyższe warto rozważyć zaangażowanie m.in. pracowników socjalnych do rozpoznania zjawiska NEET w środowiskach lokalnych oraz podjęcie działań wspierających.

Należy również podejmować działania w zakresie monitorowania i wspierania utrzymania zatrudnienia osób opuszczających rejestry urzędów pracy poprzez oferowanie doradztwa, pomocy, konsultacje z pracodawcami itp.²⁰

Rekomenduje się również inicjowanie i realizację programów regionalnych ukierunkowanych na wsparcie osób młodych zakładających ich aktywizację zawodową.

²⁰ Tamże.

Monitoring i ewaluacja

Jednostką odpowiedzialną za monitoring Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2019 rok jest Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Badanie ewaluacyjne postępu realizacji działań określonych w RPD/2019 odbędzie się w dwóch etapach. W trakcie realizacji działań – za okres pierwszego półrocza oraz po zakończeniu realizacji działań – za okres drugiego półrocza.

Zakłada się kontynuację zapoczątkowanego w 2015 roku planowania przez partnerów rynku pracy działań związanych z rekomendacjami regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia. Pozwala to na zwiększenie skuteczności działań ewaluacyjnych i monitorujących. Na początku roku 2019 dokument zostanie przedstawiony wskazanym jednostkom odpowiedzialnym za jego realizację, w celu dokładnego zapoznania się z rekomendacjami oraz zaplanowania działań.

Na podstawie informacji nadesłanych od partnerów realizujących rekomendacje zaproponowane w dokumencie, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie przygotuje i przedłoży Sprawozdanie z wykonania Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2019 rok. Do dnia 15 marca 2020 roku sprawozdanie zostanie przedłożone Ministrowi Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Monitoring działań w ramach RPD/2019 dotyczył będzie przede wszystkim:

- liczby inicjatyw zgodnych z RPD/2019, realizowanych przez instytucje rynku pracy,
- typów działań, zawartych w rekomendacjach realizowanych przez ww. podmioty.

Ewaluacja jakościowa odpowie na pytania:

- Czy i jakie działania w województwie lubelskim podejmowane są w zakresie rozwoju kształcenia dualnego?
- W jaki sposób sektor edukacji i instytucje rynku pracy wspierają i promują aktywność zawodową uczniów i studentów?
- Jakie działania wspierające osoby młode dotknięte zjawiskiem NEET podejmują instytucje rynku pracy i instytucje pomocy społecznej w województwie lubelskim?

Realizacja zakładanych celów zostanie zweryfikowana w analizie ankiet ewaluacyjnych. Przewidziano zebranie informacji na temat wcześniejszego planowania zadań (każde z przedstawionych działań jest kwalifikowane jako zaplanowane na początku roku lub nie). Niezależnie od tego, weryfikacja zaplanowanych zadań z ich realizacją będzie możliwa dzięki

informacji wstępnej oraz ankiecie końcowej. Ze względu na złożoność przedmiotu ewaluacji przygotowanych zostanie kilka wersji ankiety ewaluacyjnej.

Ponadto w ewaluacji zostaną wykorzystane inne źródła, np. statystyki powiatowych urzędów pracy dotyczące realizacji usług i instrumentów rynku pracy.