

Kształcenie zawodowe realizowane w województwie kujawsko-pomorskim

RAPORT KOŃCOWY



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



Badanie zrealizowane w ramach projektu pn. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”, realizowanego przez Województwo Kujawsko-Pomorskie, finansowanego z Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO)

BADANIE PT.:

KSZTAŁCENIE ZAWODOWE REALIZOWANE W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM

Raport końcowy

Zamawiający:



Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego

pl. Teatralny 2

87-100 Toruń

Wykonawca:



Pracownia Badań i Doradztwa "Re-Source" Korczyński Sarapata sp.j.

ul. Zagórze 15

61-112 Poznań

Spis treści

Spis treści	3
Spis skrótów	5
Streszczenie	7
Wprowadzenie	16
Cel badania	16
Zakres przedmiotowy badania	16
Zakres podmiotowy badania	17
Zakres czasowy badania	17
Pytania badawcze	17
Opis zastosowanej metodologii	19
Analiza desk research	19
Wywiady grupowe (FGI).....	19
Ankieta internetowa (CAWI).....	20
Studia przypadku.....	21
Benchmarking	21
Warsztat ewaluacyjny.....	21
Opis wyników badania	23
Zidentyfikowanie kluczowych barier i wyzwań w ramach kształcenia zawodowego	23
<u>Sposoby gromadzenia i wykorzystywania wiedzy o kształceniu zawodowym</u>	<u>23</u>
<u>Adekwatność oferty kształcenia</u>	<u>34</u>
<u>Praktyczna nauka zawodu i kształcenie dualne</u>	<u>39</u>

Klasy patronackie	56
<u>Motywacje uczniów przy wyborze zawodu</u>	<u>59</u>
<u>Wyzwania, dobre i złe strony w obszarze kształcenia zawodowego.....</u>	<u>62</u>
<u>Dobre praktyki współpracy pracodawców oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego</u>	<u>80</u>
Rekomendacje i zalecenia pobadawcze	86
Syntetyczna odpowiedź na pytania badawcze	102
Spis obiektów	119
Spis wykresów.....	119
Spis tabel	120
Spis rysunków	121
Załącznik I. Tabelaryczne zestawienie źródeł danych wykorzystanych w niniejszym badaniu	122
Załącznik II. Dobre praktyki współpracy pracodawców oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego – szczegółowe opisy analizowanych przedsiębiorstw.....	146
Dobre praktyki współpracy pracodawców oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim	146
Dobre praktyki współpracy pracodawców oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego w innych polskich województwach.....	169
Dobre praktyki współpracy pracodawców oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego w innych państwach europejskich	183
Pozostałe przykłady dobrych praktyk współpracy pracodawców i szkół / placówek kształcenia zawodowego.....	196

Spis skrótów

Skrót	Rozwinięcie
BCU	Branżowe Centrum Umiejętności
BDL	Bank Danych Lokalnych
BHP	Bezpieczeństwo i Higiena Pracy
BS	Branżowa szkoła
CAWI	Computer-Assisted Web Interview (Komputerowo Wspomagany Wywiad Internetowy)
CKU	Centrum Kształcenia Ustawicznego
CST	Centralny System Teleinformatyczny
EVET	The National Team of Experts for Vocational Education and Training (Krajowy Zespół Ekspertów ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego)
FEuKP 2021-2027	Fundusze Europejskie dla Kujaw i Pomorza 2021-2027
FGI	Focus Group Interview (Zogniskowany Wywiad Grupowy)
GUS	Główny Urząd Statystyczny
JST	Jednostka Samorządu Terytorialnego
KPO	Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności
MEN	Ministerstwo Edukacji Narodowej
NEET	Not in Education, Employment or Training (Młodzi ludzie, którzy nie pracują, nie uczą się ani nie przygotowują do zawodu)
OKE	Okręgowa Komisja Egzaminacyjna
PKB	Produkt Krajowy Brutto
PO WER	Program Operacyjny Wiedza – Edukacja – Rozwój
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
RPO WK-P 2014-2020	Regionalny Program Operacyjny Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020

Skrót	Rozwinięcie
RPO WZ 2014-2020	Regionalny Program Operacyjny Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2014-2020
RIS	Regionalna Inteligentna Specjalizacja
SIO	System Informacji Oświatowej
TSL	Transport Spedycja Logistyka
UE	Unia Europejska
ZIT	Zintegrowane Inwestycje Terytorialne
ZSZ	Zasadnicza Szkoła Zawodowa
ZS	Zespół Szkół

Streszczenie

Cel, zakres i metodologia badania

Celem badania było zgromadzenie informacji o kształceniu zawodowym w województwie kujawsko-pomorskim oraz uzupełnienie kluczowych braków informacyjnych występujących w tym obszarze planowania rozwoju. Zakres przedmiotowy badania obejmował dokumentację regulującą kształcenie zawodowe w regionie, dokumentację strategiczną jak i raporty, opracowania oraz dane statystyczne dotyczące kształcenia zawodowego. Zakres podmiotowy obejmował przedstawicieli oraz uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego w regionie, jak również przedstawicieli regionalnych pracodawców. Zastosowana metodologia badania obejmowała następujące techniki badawcze:

- analiza desk research,
- wywiady grupowe (FGI) (n=4),
- ankieta internetowa (CAWI) z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego (n=147),
- ankieta internetowa (CAWI) z uczniami lub słuchaczami szkół i placówek kształcenia zawodowego (n=1371),
- studia przypadku,
- benchmarking,
- warsztat ewaluacyjny.

Sposoby gromadzenia i wykorzystywania wiedzy o kształceniu zawodowym

Wyniki badania wskazują, że większość szkół i placówek kształcenia zawodowego deklaruje wykorzystywanie danych, informacji i publikacji dotyczących stanu kształcenia zawodowego w procesach zarządzania. Dotyczy to w szczególności techników oraz zespołów szkół łączących branżowe szkoły I stopnia i technika. Placówki korzystające z danych opierają się przede wszystkim na informacjach dotyczących własnej działalności, takich jak wyniki egzaminów uczniów oraz dane z Systemu Informacji Oświatowej odnoszące się do konkretnej szkoły. Dane o charakterze regionalnym i krajowym są wykorzystywane rzadziej, co wskazuje na koncentrację analiz na poziomie wewnętrznym.

Respondenci najczęściej postrzegają wykorzystywane źródła informacji jako pomocne w monitorowaniu wyników i jakości kształcenia. W mniejszym stopniu wskazywana

jest ich rola w planowaniu działań, analizie rynku pracy czy porównywaniu wyników pomiędzy placówkami. Relatywnie rzadko akcentowane są cechy związane z jakością i dostępnością danych, takie jak ich wiarygodność, kompleksowość czy przejrzystość.

Badanie ujawnia również niski poziom jednoznacznej świadomości istnienia systemów monitorowania i ewaluacji kształcenia zawodowego w skali kraju lub regionu.

Większość respondentów nie potrafiła określić, czy takie systemy funkcjonują. Osoby deklarujące ich istnienie najczęściej wskazywały System Informacji Oświatowej, Barometr Zawodów oraz badania losów absolwentów.

Adekwatność oferty kształcenia

Badani przedstawiciele szkół i placówek kształcenia zawodowego znacznie częściej identyfikują problem niewielkiego zainteresowania uczniów zawodami istotnymi z punktu widzenia rynku pracy niż faktyczny brak oferty kształcenia w tych zawodach. Opinię o istnieniu deficytu oferty szkół i placówek kształcenia zawodowego wyraziło blisko 1/4 szkół, natomiast ponad 2/5 respondentów wskazało na występowanie zawodów ważnych dla rynku pracy, które nie cieszą się zainteresowaniem uczniów. Taka struktura odpowiedzi była widoczna we wszystkich typach placówek.

W odniesieniu do konkretnych zawodów, w których oferta kształcenia w regionie jest postrzegana jako niewystarczająca, respondenci najczęściej wymieniali zawody związane z budownictwem i wykończeniem wnętrz, a także wybrane zawody rzemieślnicze i usługowe, takie jak krawiec, szewc czy fryzjer. Z kolei wśród zawodów cieszących się niewielkim zainteresowaniem uczniów dominowały wskazania dotyczące branży gastronomicznej, społeczno-medycznej, budowlano-wykończeniowej oraz motoryzacyjnej. Powyższe wskazania potwierdzają występowanie rozbieżności pomiędzy potrzebami rynku pracy, a preferencjami edukacyjnymi uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego. Należy jednak wziąć pod uwagę, iż badani przedstawiciele szkół mogą nie dysponować pełną wiedzą o systemie szkolnictwa zawodowego i postrzegać deficyty przez pryzmat profilu własnej placówki.

Praktyczna nauka zawodu i kształcenie dualne

Współpraca szkół i placówek kształcenia zawodowego z sektorem przedsiębiorstw jest w regionie powszechna, ale ma przede wszystkim charakter operacyjny i koncentruje się na organizacji praktyk zawodowych. Zdecydowana większość badanych szkół deklaruje współpracę w tym zakresie, natomiast inne formy – takie jak działania promocyjne, wizyty studyjne czy wspólne szkolenia – występują wyraźnie rzadziej. Najbardziej zaawansowane, systemowe formy współpracy (np. klasy

patronackie, współtworzenie programów nauczania, udział w egzaminach zawodowych) są podejmowane sporadycznie, co wskazuje na znaczną przestrzeń do pogłębienia partnerstw szkoła–pracodawca.

Skala współpracy jest istotnie zróżnicowana między typami placówek. Średnio szkoły realizują około czterech form współpracy jednocześnie, przy czym zdecydowanie najwyższy poziom wielości form współpracy dotyczy zespołów szkół łączących branżowe szkoły (BS) I stopnia i technika, a najniższy – szkół specjalnych przysposabiających do pracy. Relatywnie poniżej średniej plasują się szkoły policealne oraz BS I stopnia.

W przypadku klas patronackich kluczowe bariery są związane przede wszystkim z uwarunkowaniami po stronie pracodawców: brakiem zainteresowania, ograniczeniami finansowymi oraz trudnościami w utrzymaniu długofalowej współpracy. Bariery organizacyjne po stronie szkół i czynniki formalno-prawne są wskazywane rzadziej, choć zdecydowana większość respondentów dostrzega co najmniej jedną przeszkodę w rozwoju tej formy współpracy. Oznacza to, że rozwój klas patronackich wymaga nie tylko promocji tej formuły, ale także rozwiązań ułatwiających trwałość partnerstw oraz zwiększających opłacalność i wykonalność zaangażowania firm.

Przedstawiciele szkół dość często dostrzegają problemy w organizacji praktycznej nauki zawodu – dotyczy to zarówno praktyk u pracodawców, jak i zajęć na warsztatach szkolnych, przy czym problemy częściej dotyczą praktyk realizowanych w przedsiębiorstwach. W odniesieniu do warsztatów szkolnych kluczowe bariery mają charakter finansowo-kadrowy (środki na organizację, wyposażenie, liczba nauczycieli), co przekłada się na ograniczenia infrastrukturalne i technologiczne. W przypadku praktyk u pracodawców dominują problemy związane z niedostatecznymi zachętami do przyjmowania uczniów, ograniczoną liczbą firm gotowych do organizacji praktyk oraz barierami organizacyjnymi i postawami po stronie przedsiębiorstw (w tym niechęć do angażowania pracowników w opiekę nad praktykantami).

Perspektywa uczniów potwierdza centralną rolę praktyk u pracodawców – uczestnictwo w tej formie jest częstsze niż w praktykach warsztatowych. Ogólna ocena praktyk – zarówno u pracodawców, jak i na warsztatach – jest przeważnie pozytywna, jednak około połowa uczniów wskazuje na występowanie problemów w trakcie ich realizacji. W praktykach u pracodawców najczęściej akcentowane są kwestie bezpośrednio związane z wartością edukacyjną i motywacją: brak wynagrodzenia/korzyści oraz ograniczone możliwości rzeczywistej nauki zawodu. W praktykach warsztatowych dominują z kolei problemy z atrakcyjnością i proporcją teorii do praktyki, a także ograniczenia infrastrukturalne (miejsca, stanowiska,

technologie). Powyższy wniosek wskazuje, że mimo powszechności praktyk, jakość ich przebiegu i warunki realizacji pozostają obszarem wymagającym dalszego wzmocnienia.

Motywacje uczniów przy wyborze zawodu

Wyniki badania wskazują, że wybór zawodu przez uczniów i słuchaczy szkół i placówek kształcenia zawodowego jest w niewielkim stopniu zróżnicowany ze względu na typ placówki i opiera się głównie na czynnikach pragmatycznych. Największe znaczenie mają postrzegane szanse na zatrudnienie oraz oczekiwany poziom zarobków, a także dopasowanie zawodu do własnych umiejętności, zainteresowań i planów na przyszłość. Decyzje edukacyjno-zawodowe są więc podejmowane przede wszystkim w oparciu o ocenę realnych perspektyw na rynku pracy oraz indywidualne predyspozycje. Czynniki zewnętrzne, takie jak prestiż zawodu, opinie rodziców, znajomych, mediów czy tradycje rodzinne, odgrywają mniejszą rolę.

Dodatkowe czynniki wpływające na wybór zawodu były wskazywane rzadko i dotyczyły głównie zainteresowań i pasji, ale także ograniczonej dostępności preferowanych kierunków, opinii o placówce, uwarunkowań rodzinnych, dostosowania szkoły do specjalnych potrzeb oraz jej lokalizacji.

Wyzwania, dobre i złe strony w obszarze kształcenia zawodowego

Wyniki badania pokazują, że szkoły i placówki kształcenia zawodowego postrzegają swoje funkcjonowanie w sposób ambiwalentny – obok atutów wskazywane są obszary problemowe. Do najczęściej wymienianych słabych stron należą przestarzała infrastruktura oraz trudności we współpracy z pracodawcami, a w dalszej kolejności ograniczenia finansowe. Problemy te są wskazywane przez przedstawicieli wszystkich typów placówek, przy czym w BS I stopnia częściej pojawia się także kwestia motywowania i angażowania uczniów.

Jednocześnie respondenci dostrzegają istotne mocne strony szkół i placówek kształcenia zawodowego, przede wszystkim w postaci kompetentnej kadry nauczycieli i instruktorów oraz – w części placówek – współpracy z pracodawcami. Rzadziej jako atuty wskazywane są nowoczesna baza dydaktyczna, atrakcyjność oferty edukacyjnej czy wysokie wyniki uczniów, co sugeruje, że potencjał jakościowy szkół opiera się głównie na zasobach ludzkich, a w mniejszym stopniu na warunkach organizacyjnych i infrastrukturalnych.

Za kluczowe wyzwanie w obszarze kształcenia zawodowego zdecydowana większość szkół uznaje współpracę z pracodawcami i otoczeniem gospodarczym, w tym

organizację praktyk oraz dostosowanie programów kształcenia do potrzeb rynku pracy. Kwestie zasobowe, takie jak infrastruktura, kadry czy finanse są wskazywane jako wyzwania rzadziej. Z kolei w kontekście przygotowania uczniów do funkcjonowania w warunkach Przemysłu 4.0 dominują wyzwania o charakterze finansowym, organizacyjnym i technologicznym. Najczęściej wskazywane są ograniczone środki finansowe, niedostateczne wyposażenie, szybkie tempo rozwoju technologii oraz brak systemowych rozwiązań wspierających szkoły w adaptacji do nowych wymagań.

Perspektywa uczniów w dużej mierze potwierdza ocenę szkół. Uczniowie częściej wskazują mocne niż słabe strony kształcenia zawodowego, szczególnie doceniając zaangażowanie i kompetencje nauczycieli oraz możliwość odbywania praktyk u pracodawców. Jednocześnie jako najsłabsze elementy wskazywane są ograniczony dostęp do zajęć dodatkowych oraz niewystarczająca liczba godzin zajęć praktycznych.

[Dobre praktyki współpracy pracodawców i szkół / placówek kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim](#)

Dobre praktyki współpracy kujawsko-pomorskich szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami obejmują w szczególności następujące rozwiązania:

- włączanie pracodawców oraz organizacji branżowych w planowanie kształcenia, w tym konsultowanie zakresu szkoleń, doposażenia pracowni oraz współtworzenie i aktualizację programów nauczania;
- standaryzację staży i praktyk poprzez opracowanie pisemnych programów (cele, harmonogram, zakres zadań) oraz zapewnienie realizacji zadań merytorycznych, a nie wyłącznie pomocniczych;
- formalizowanie współpracy w umowach regulujących role szkoły, ucznia i pracodawcy, z uwzględnieniem zasad BHP oraz dostosowania do predyspozycji i potrzeb zdrowotnych uczniów;
- powoływanie koordynatorów/animatorów ds. współpracy po stronie szkół oraz opiekunów stażystów i koordynatorów patronatu po stronie firm, co usprawnia komunikację i nadzór nad jakością;
- stosowanie systemów monitoringu jakości praktyk (wizyty kontrolne, ankiety wśród pracodawców i uczestników);
- wprowadzanie motywatorów finansowych, takich jak płatne staże, stypendia dla uczniów oraz dodatki lub refundacje dla opiekunów stażystów;

- angażowanie pracodawców finansowo w organizację staży jako formy współodpowiedzialności za ich jakość;
- rozwijanie klas patronackich opartych na długofalowych partnerstwach, doposażaniu pracowni oraz udziale firm w prowadzeniu zajęć praktycznych;
- wzmacnianie doradztwa edukacyjno-zawodowego poprzez stałe punkty wsparcia, cykliczne spotkania z pracodawcami, wizyty zawodoznawcze i udział firm w wydarzeniach szkolnych;
- doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego we współpracy z przedsiębiorstwami (szkolenia, staże branżowe) zgodnie z aktualnymi potrzebami rynku.

Dobre praktyki współpracy pracodawców i szkół i placówek kształcenia zawodowego w innych polskich województwach

Dobre praktyki współpracy krajowych szkół i placówek kształcenia zawodowego spoza województwa kujawsko-pomorskiego z pracodawcami obejmują przede wszystkim następujące rozwiązania:

- wieloletnie porozumienia patronackie z firmami, które realnie planują zatrudnienie absolwentów, wraz z jasno zdefiniowaną ścieżką „klasa/staż → praca”;
- łączenie patronatu z pakietem wsparcia: staże, stypendia motywacyjne, doposażenie pracowni oraz regularna obecność pracodawcy w procesie kształcenia;
- zapewnianie rozwiązań znoszących bariery dostępu do praktyk i kursów (np. transport dla uczniów);
- regularne praktyki / staże dla nauczycieli w przedsiębiorstwach, także poza regionem, jako narzędzie aktualizacji kompetencji branżowych kadry;
- poprzedzanie uruchamiania kierunków kształcenia diagnozą popytu i stałym dialogiem z pracodawcami, a następnie aktualizowanie oferty na podstawie wyników i informacji zwrotnej;
- projektowanie działań rozwojowych na podstawie diagnozy potrzeb pracodawców, w tym nacisk na praktyczne umiejętności i obsługę specjalistycznych narzędzi / oprogramowania;

- tworzenie w szkole warunków zbliżonych do środowiska pracy (pracownie symulacyjne, specjalistyczne oprogramowanie) oraz uzupełnianie ich wizytami studyjnymi i wykładami praktyków;
- realizacja kluczowych zajęć praktycznych w zakładach pracy, na sprzęcie i technologiach niedostępnych w szkole wraz z wyjazdami terenowymi i wizytami studyjnymi;
- szeroko zakrojona promocja kształcenia zawodowego z aktywnym udziałem pracodawców: krótkie materiały wideo pokazujące realne miejsca pracy i praktyki, dystrybucja wielokanałowa (TV regionalna, platformy online), portal projektu jako repozytorium;
- mentoring pracodawców skierowany do uczniów i rodziców (spotkania, rozmowy o wymaganiach i ścieżkach kariery), wsparty wizytami studyjnymi w firmach i obecnością na targach edukacyjno-zawodowych.

Dobre praktyki współpracy pracodawców i szkół i placówek kształcenia zawodowego w innych państwach europejskich

Dobre praktyki współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego i pracodawców w innych krajach europejskich obejmują między innymi następujące rozwiązania:

- formalny, cykliczny przegląd i aktualizacja programów nauczania z realnym udziałem pracodawców (audyt treści, identyfikacja nieaktualnych modułów, mapowanie efektów uczenia się na potrzeby branż);
- transgraniczne lub międzyregionalne partnerstwa szkół, firm i władz lokalnych wzmacniające skalę współpracy oraz wymianę doświadczeń i standardów;
- dualny model kształcenia jako rdzeń współpracy: praktyka w przedsiębiorstwach + moduły szkolne, z jasnymi zasadami i umowami uczniowskimi;
- współzarządzanie szkołą przez pracodawców (model stowarzyszeniowy/udziałowy) zapewniające współodpowiedzialność za kierunki kształcenia, praktyki i finansowanie;
- stała obecność ekspertów firm w dydaktyce (wykłady menedżerów, lekcje specjalne, warsztaty, masterclass) oraz mentoring w układzie absolwent/mentor–uczeń;
- gwarantowane miejsca praktyk oraz wyraźnie komunikowana ścieżka do zatrudnienia u partnera po ukończeniu nauki;

- płatne praktyki i system zachęt (stypendia, wynagrodzenia uczniowskie, dodatki dla opiekunów) jako narzędzie podnoszenia jakości i atrakcyjności kształcenia;
- zapewnianie zakwaterowania/internatów lub komponentów kampusowych zwiększających dostępność kształcenia dla uczniów z odległych miejscowości;
- inwestycje w infrastrukturę dydaktyczną współtworzoną z przemysłem (hale treningowe, specjalistyczne centra kompetencji, laboratoria) oraz udostępnianie przez firmy sprzętu i technologii wykorzystywanych w pracy;
- systemowe fora pracodawców (np. comiesięczne) jako mechanizm bieżącego dopasowania oferty, inicjowania nowych kierunków i szybkiej korekty programów;
- formalne „pakty” / zobowiązania pracodawców (np. employer pledge) porządkujące formy zaangażowania: staże, wizyty w firmach, udział w programach, targach pracy i rekrutacji;
- trwałe porozumienia partnerskie utrzymujące współpracę po zakończeniu finansowania projektowego, z jasno opisanymi rolami, finansowaniem i mechanizmami jakości.

Rekomendacje i zalecenia pobadawcze

Na podstawie analizy zgromadzonego materiału empirycznego i sformułowanych wniosków opracowano katalog następujących rekomendacji i zaleceń pobadawczych:

- Utworzenie na poziomie regionalnym systemu wykorzystującego dane dotyczące kształcenia zawodowego pochodzące z różnych źródeł oraz integrującego te dane z innymi danymi o profilu społeczno-gospodarczym.
- Rozważenie celowości podjęcia na poziomie centralnym i regionalnym działań zorientowanych na zniwelowanie zdiagnozowanych luk informacyjnych w obszarze kształcenia zawodowego oraz zweryfikowanie możliwości uzupełnienia zidentyfikowanych deficytów informacyjnych i ewentualne podjęcie działań zorientowanych na stworzenie systemowych rozwiązań w zakresie gromadzenia i upowszechniania informacji i danych dotyczących kształcenia zawodowego.
- Podejmowanie działań w perspektywie krótko- i średniookresowej odnoszących się do zapewnienia dostępności kształcenia zawodowego w obszarach, w których mamy do czynienia z relatywnie największą nieadekwatnością oferty kształcenia.

- Podejmowanie określonych działań zorientowanych na zwiększenie zainteresowania uczniów kształceniem w obszarach istotnych z punktu widzenia regionalnego rynku pracy.
- Podejmowanie działań wspierających, które będą skierowane do tych podmiotów, które oferują kształcenie w zawodach o zrównoważonym popycie i podaży.
- Stworzenie i/lub wzmocnienie mechanizmów rozwijania kooperacji międzysektorowej (pomiędzy szkołami i placówkami kształcenia zawodowego a sektorem przedsiębiorstw, z uwzględnieniem roli JST na poziomie regionalnym i lokalnym).
- Podjęcie przez samorząd województwa działań zorientowanych na przezwycięzenie kluczowych problemów i barier związanych z organizacją praktyk u pracodawców.
- Podjęcie na szczeblu regionalnym i krajowym działań zorientowanych na przezwycięzenie kluczowych problemów i barier związanych z organizacją kształcenia zawodowego w formule warsztatów szkolnych.
- Realizacja działań zwiększających atrakcyjność praktyk u pracodawców i realizowanych w ramach warsztatów szkolnych.
- Stworzenie regionalnego systemu wsparcia tworzenia klas patronackich dla podmiotów zainteresowanych tą formułą.
- Podejmowanie działań informacyjno-promocyjnych dotyczących kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim.
- Podjęcie działań zorientowanych na skuteczne sprostanie wyzwaniom systemu kształcenia zawodowego oraz zniwelowanie jego słabych stron.
- Podjęcie działań zwiększających potencjał adaptacyjny szkół i placówek kształcenia zawodowego dotyczący wymagań rozwoju technologicznego i Przemysłu 4.0.
- Wdrażanie / wspieranie / promowanie dobrych praktyk w zakresie współpracy pracodawców i szkół i placówek kształcenia zawodowego.

Szczegółowy zakres operacyjny poszczególnych rekomendacji / zaleceń zawarto w podrozdziale „Rekomendacje i zalecenia pობadawcze”.

Wprowadzenie

Niniejszy raport powstał w ramach badania pn.: „Kształcenie zawodowe realizowane w województwie kujawsko-pomorskim” realizowanego przez Pracownię Badań i Doradztwa „Re-Source” na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Kujawsko-Pomorskiego. Badanie prowadzono od sierpnia 2025 r. do stycznia 2026 r. i składało się z dwóch zasadniczych etapów:

- **Metaanalizy danych i opracowań z obszaru kształcenia zawodowego** polegającej na stworzeniu wykazu baz i opracowań, dokonaniu ich analizy i identyfikacji najważniejszych wniosków określeniu obszarów, w których występują braki informacyjne.
- **Opracowania raportu końcowego** na podstawie przeprowadzonych badań obejmujących jakościowe i ilościowe techniki badawcze, zgodnie z informacjami przedstawionymi w rozdziale „Opis zastosowanej metodologii”.

Struktura raportu jest następująca. W niniejszej części – poprzedzonej spisem skrótów oraz streszczeniem – zamieszczono podstawowe informacje o celu badania, jego zakresie oraz problematyce. Część kolejna zawiera syntetyczny opis zastosowanej metodologii. W rozdziale: „Opis wyników badania” przedstawiono całość wyników analiz przeprowadzonych na potrzeby realizowanego badania, wraz z prezentacją dobrych praktyk współpracy pracodawców oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego oraz rekomendacji i zaleceń pobadawczych. Merytoryczny komponent raportu zamyka rozdział zawierający syntetyczną odpowiedź na poszczególne pytania badawcze. Końcowe części raportu obejmują z kolei: spis obiektów, a także załączniki, w których przedstawiono: tabelaryczne zestawienie źródeł danych wykorzystanych w niniejszym badaniu (Załącznik I) oraz szczegółowy opis dobrych praktyk współpracy pracodawców ze szkołami i placówkami zawodowymi (Załącznik II).

Cel badania

Celem przeprowadzonego badania było zebranie informacji o kształceniu zawodowym w regionie, co pozwoliło na określenie i uzupełnienie kluczowych braków informacyjnych, aby w przyszłości skutecznie planować rozwój edukacji zawodowej.

Zakres przedmiotowy badania

Badanie obejmowało następujące źródła danych:

- regulacje prawne kształcenia zawodowego,
- dokumenty strategiczne,
- raporty i opracowania dotyczące kształcenia zawodowego,
- dane statystyczne dotyczące kształcenia zawodowego.

Zakres podmiotowy badania

Badanie objęło następujące grupy respondentów:

- przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego w regionie,
- przedstawicieli organizacji skupiających pracodawców, którzy współpracują ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego,
- uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego.

Zakres czasowy badania

Badanie objęło okres od reformy edukacji z 2017 r. (wdrażanej od września 2017 r.) do momentu rozpoczęcia realizacji badania tj. do sierpnia 2025 r.

Pytania badawcze

Przeprowadzone badanie służyło odpowiedzi na wymienione niżej pytania badawcze:

- Jakie są dostępne dane, opracowania dotyczące kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim?
- W jakich obszarach występują braki informacyjne, które należy uzupełnić w ramach badania? Jakie kroki należy podjąć, aby dane te uzupełnić?
- Jakie główne wnioski można wysnuć po dokonaniu syntezy zebranych danych / opracowań w kontekście tematyki kształcenia zawodowego?
- Jakie można wskazać mocne strony systemu gromadzenia i wykorzystywania wiedzy o kształceniu zawodowym?
- Czy istnieją systemy monitorowania/ewaluacji kształcenia zawodowego? Kto odpowiada za ich prowadzenie? Jaki jest ich zakres?
- Jakie są bariery związane z utworzeniem klas patronackich z punktu widzenia szkoły i przedsiębiorcy?
- Jakie są problemy związane z praktykami uczniów u pracodawców z punktu widzenia szkoły i przedsiębiorcy?

- Jakie są problemy związane z praktykami uczniów uczestniczących w warsztatach szkolnych z punktu widzenia szkół?
- Jakie są dobre praktyki współpracy pomiędzy przedsiębiorcami, a szkołami i placówkami zawodowymi?
- Jakie wyzwania związane z przemysłem 4.0 i przygotowaniem uczniów przez szkoły do nowych technologii czekają nauczycieli i pracodawców?
- Jakie wyzwania, dobre i złe strony można wskazać w obszarze kształcenia zawodowego, w tym dualnego?
- Czy według pracodawców brakuje ofert w szkołach dotyczących konkretnych zawodów? I jakich zawodów/pracowników pracodawca poszukuje?
- Czym uczniowie kierują się przy wyborze zawodu?
- Jakie są ich motywacje przy wyborze zawodu?
- W jakich zawodach istotnych dla regionalnego rynku pracy brakuje oferty szkół i dlaczego?
- W których szkołach mimo oferty kształcenia w konkretnych zawodach istotnych dla regionalnego rynku pracy nie było zainteresowania uczniów nauką i dlaczego?
- Jakie są rekomendacje na przyszłość, aby zniwelować deficyt kształcenia w części kierunków istotnych dla regionalnego rynku pracy?

Opis zastosowanej metodologii

Prace badawcze na potrzeby opracowania raportu obejmowały szereg ilościowych i jakościowych technik badawczych scharakteryzowanych poniżej.

Analiza desk research

Analiza danych zastanych objęła swoim zakresem źródła danych będące przedmiotem metaanalizy danych i opracowań z obszaru kształcenia zawodowego. Uwzględniono następujące kategorie dokumentów i źródeł informacji:

- regulacje prawne kształcenia zawodowego,
- dokumenty strategiczne,
- raporty i opracowania dotyczące kształcenia zawodowego,
- dane statystyczne dotyczące kształcenia zawodowego.

Szczegółowy wykaz źródeł przedstawiony został w aneksie ze względu na jego obszerność.

Wywiady grupowe (FGI)

Wywiady grupowe przeprowadzone z czterema kategoriami respondentów:

- przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego – kadrą zarządzającą (8 osób uczestniczących w wywiadzie),
- przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego – nauczycielami przedmiotów zawodowych (9 osób)
- przedstawicielami organizacji pracodawców i pracodawców uczestniczących we współpracy ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego (8 osób),
- przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego oraz pracodawców zaangażowanych w przedsięwzięcia stanowiące dobre praktyki (5 osób).

W założeniach metodologicznych badania przyjęto, że minimalna liczba uczestników wywiadu FGI to 5 osób. Oznacza to, że w odniesieniu do każdej z kategorii respondentów zapewniona została minimalna liczebność uczestników. Pomimo tego, w przypadku sesji fokusowej o najmniejszej liczbie uczestników (wywiad FGI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego i pracodawców

zaangażowanych w przedsięwzięcia stanowiące dobre praktyki), w której wzięło udział 5 osób, przeprowadzono dwa uzupełniające wywiady indywidualne. Z kolei jeśli chodzi o wywiad z przedstawicielami organizacji pracodawców i pracodawców uczestniczących we współpracy ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego, jeden z respondentów, który ostatecznie nie mógł uczestniczyć w sesji fokusowej, przesłał swoje odpowiedzi w formie pisemnej.

Ankieta internetowa (CAWI)

Ankieta internetowa przeprowadzona została wśród przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego oraz uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego. W poniższej tabeli przedstawiono zakładaną oraz osiągniętą wielkość próby w obu grupach.

Tabela 1. Wielkość próby badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego

Typ szkoły / placówki	Próba zakładana	Próba zrealizowana
Branżowa szkoła I stopnia	17	22
Szkoła policealna	20	20
Szkoła specjalna przysposabiająca do pracy	9	9
Technikum	26	35
Zespół szkół i placówek oświatowych/inna placówka złożona	47	61
SUMA	119	147

Źródło: opracowanie własne

W badaniu CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego zakładano udział co najmniej 119 przedstawicieli placówek kształcenia zawodowego. Ostatecznie wypełnionych zostało 147 ankiet.

Tabela 2. Wielkość próby badania CAWI z uczniami szkół i placówek kształcenia zawodowego

Typ szkoły/placówki	Próba zakładana	Próba zrealizowana
Branżowa szkoła I stopnia	70	322

Typ szkoły/placówki	Próba zakładana	Próba zrealizowana
Branżowa szkoła II stopnia	15	159
Szkoła policealna	67	68
Technikum	215	822
SUMA	367	1371

Źródło: opracowanie własne

W badaniu CAWI z uczniami szkół i placówek kształcenia zawodowego zakładano udział co najmniej 367 uczniów. Ostateczna liczba zrealizowanych ankiet jest znacznie większa i wyniosła 1371, co wynikało z dążenia Wykonawcy do realizacji ankiet z uczniami w odpowiedniej liczbie szkół (dzięki temu zapewniono różnorodność perspektyw i opinii wynikającą ze zróżnicowania typologicznego i terytorialnego szkół objętych badaniem).

Studia przypadku

Przedmiotem studiów przypadku opracowanych na potrzeby niniejszego badania ewaluacyjnego były dobre praktyki współpracy szkół/placówek kształcenia zawodowego z sektorem przedsiębiorstw na terenie województwa kujawsko-pomorskiego. Zaplanowano opracowanie 5 studiów przypadku, ale ostatecznie opracowano 7 studiów przypadku.

Benchmarking

W ramach niniejszego badania technika benchmarkingu została zastosowana do analizy rozwiązań z zakresu współpracy pracodawców oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego poza województwem kujawsko-pomorskim: w innych regionach kraju oraz na gruncie międzynarodowym (w odniesieniu do każdego z obszarów przygotowano charakterystykę 5 użytecznych rozwiązań z zakresu współpracy pracodawców i szkół i placówek kształcenia zawodowego).

Warsztat ewaluacyjny

Warsztat ewaluacyjny dotyczył omówienia wniosków i rekomendacji z badania z przedstawicielami różnorodnych instytucji będących interesariuszami systemu szkolnictwa zawodowego w województwie.

Opis wyników badania

W niniejszym – zasadniczym – rozdziale raportu przedstawiono wyniki całości analiz przeprowadzonych w oparciu o zgromadzony w ramach zrealizowanego badania materiał empiryczny. Rozdział podzielono na trzy części (zgodnie z celem, zakresem i problematyką badania): zidentyfikowanie kluczowych barier i wyzwań w ramach kształcenia zawodowego; dobre praktyki współpracy pracodawców oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego; rekomendacje i zalecenia pobadawcze.

Zidentyfikowanie kluczowych barier i wyzwań w ramach kształcenia zawodowego

W niniejszym podrozdziale uwzględniono kluczowe zagadnienia badawcze podjęte w odniesieniu do kwestii kluczowych barier i wyzwań w ramach kształcenia zawodowego. W szczególności poddano analizie i ocenie takie zagadnienia jak: sposoby gromadzenia i wykorzystywania wiedzy o kształceniu zawodowym; adekwatność oferty kształcenia; praktyczna nauka zawodu i kształcenie dualne; motywacje uczniów przy wyborze zawodu; wyzwania, dobre i złe strony w obszarze kształcenia zawodowego.

Sposoby gromadzenia i wykorzystywania wiedzy o kształceniu zawodowym

W ramach niniejszego zagadnienia przeprowadzono analizę odnoszącą się do sposobów gromadzenia i wykorzystywania wiedzy o kształceniu zawodowym, udzielając tym samym odpowiedzi na dwa pytania badawcze:

- Czy istnieją systemy monitorowania / ewaluacji kształcenia zawodowego? Kto odpowiada za ich prowadzenie? Jaki jest ich zakres?
- Jakie można wskazać mocne strony systemu gromadzenia i wykorzystywania wiedzy o kształceniu zawodowym?

Skuteczne monitorowanie i ewaluacja kształcenia zawodowego wymagają dostępu do rzetelnych, aktualnych i porównywalnych danych, umożliwiających ocenę zarówno procesów dydaktycznych, jak i efektów kształcenia w kontekście potrzeb rynku pracy. Na poziomie regionalnym i krajowym nie funkcjonuje jednolity system monitorowania / ewaluacji kształcenia zawodowego, który mógłby być

wykorzystywany bezpośrednio przez szkoły i placówki kształcenia zawodowego w procesie zarządzania. Szkoły dysponują jednak szeregiem ogólnodostępnych źródeł informacji, które – odpowiednio wykorzystywane – mogą stanowić istotne wsparcie w planowaniu rozwoju oferty edukacyjnej, doskonaleniu jakości kształcenia oraz podejmowaniu decyzji strategicznych. Do kluczowych źródeł danych należą: System Informacji Oświatowej (SIO), wyniki egzaminów zawodowych publikowane przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną (OKE) oraz cykliczne publikacje analityczno-diagnostyczne dotyczące rynku pracy i szkolnictwa branżowego. Omówione zostały one poniżej.

System Informacji Oświatowej stanowi podstawowe, centralne źródło danych dotyczących funkcjonowania systemu oświaty w Polsce, w tym kształcenia zawodowego. Dane gromadzone w SIO obejmują m.in. informacje o uczniach, nauczycielach, kadrze pedagogicznej, strukturze szkół, oferowanych kierunkach kształcenia, kwalifikacjach zawodowych, a także warunkach realizacji procesu dydaktycznego. Z perspektywy szkół i placówek kształcenia zawodowego SIO ma szczególną wartość jako narzędzie umożliwiające systematyczne monitorowanie potencjału organizacyjnego i kadrowego placówki. Analiza danych dotyczących liczby uczniów w poszczególnych zawodach, trendów rekrutacyjnych czy struktury oddziałów pozwala na ocenę stabilności i atrakcyjności oferty edukacyjnej szkoły. Dane te mogą być wykorzystywane zarówno na potrzeby wewnętrznej ewaluacji. Istotnym atutem SIO jest możliwość porównań w czasie, co umożliwia identyfikowanie zmian zachodzących w strukturze kształcenia zawodowego, np. wzrostu lub spadku zainteresowania określonymi zawodami. Szkoły mogą na tej podstawie podejmować decyzje dotyczące zmian w ramach prowadzonego kształcenia. Korzystanie z danych SIO daje szkołom również możliwość lepszego planowania zasobów kadrowych. Informacje dotyczące kwalifikacji nauczycieli, stopni awansu zawodowego czy struktury zatrudnienia pozwalają identyfikować potencjalne luki kompetencyjne oraz planować działania w zakresie doskonalenia zawodowego kadry. W dłuższej perspektywie sprzyja to podnoszeniu jakości kształcenia oraz lepszemu dostosowaniu kompetencji nauczycieli do wymagań nowoczesnego szkolnictwa zawodowego.

Drugim kluczowym źródłem informacji wykorzystywanym w monitorowaniu i ewaluacji kształcenia zawodowego są **wyniki egzaminów zawodowych** publikowane przez OKE. Dane te obejmują zarówno wyniki części pisemnej, jak i praktycznej egzaminów, zdawalność w poszczególnych kwalifikacjach oraz porównania na poziomie szkoły, powiatu, województwa i kraju. Dla szkół i placówek kształcenia zawodowego wyniki egzaminów zawodowych stanowią bezpośredni wskaźnik

efektów kształcenia, odzwierciedlający stopień opanowania przez uczniów wymaganych kompetencji zawodowych. Analiza zdawalności w poszczególnych kwalifikacjach pozwala identyfikować obszary wymagające wzmocnienia, np. konkretne efekty kształcenia, treści programowe lub elementy praktycznej nauki zawodu. Szczególną wartością danych OKE jest możliwość benchmarkingu, czyli porównywania wyników własnej szkoły z wynikami innych placówek w regionie lub w skali kraju. Dzięki temu szkoły mogą lepiej ocenić swoją pozycję na tle innych jednostek kształcenia zawodowego oraz identyfikować dobre praktyki stosowane przez szkoły osiągające wysokie wyniki egzaminacyjne. Regularna analiza wyników egzaminów zawodowych sprzyja również doskonaleniu procesu dydaktycznego. Szkoły mogą wykorzystywać raporty OKE do podejmowania decyzji o zasadności modyfikacji metod nauczania, zwiększania liczby godzin zajęć praktycznych lub lepszego przygotowania uczniów do części egzaminacyjnej sprawdzającej kompetencje praktyczne.

Uzupełnieniem danych administracyjnych i egzaminacyjnych są **cykliczne publikacje analityczne**, które dostarczają informacji o zapotrzebowaniu rynku pracy oraz kondycji szkolnictwa branżowego. Do najważniejszych z nich należą:

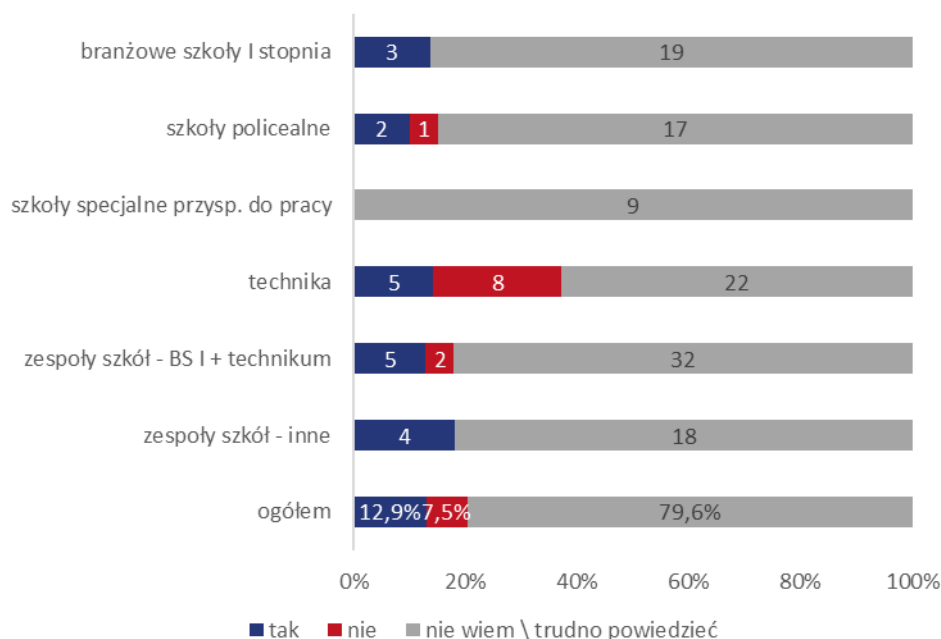
- **„Barometr zawodów”** – publikacja o charakterze prognostycznym, która wskazuje zawody deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe w ujęciu lokalnym. Dla szkół i placówek kształcenia zawodowego publikacja ta ma istotną wartość jako źródło informacji o aktualnych i krótkoterminowych potrzebach rynku pracy. Dzięki niej szkoły mogą lepiej dostosowywać ofertę edukacyjną do realnych potrzeb pracodawców oraz wzmacniać argumentację na rzecz uruchamiania lub utrzymywania określonych kierunków kształcenia.
- **„Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego”** - cykliczne opracowanie prognostyczne MEN, ukierunkowane na identyfikację zawodów, na które w perspektywie średnio- i długoterminowej przewidywane jest zwiększone zapotrzebowanie na rynku pracy. Szczególną wartością opracowania z punktu widzenia szkół i placówek kształcenia zawodowego jest przełożenie prognozowanego zapotrzebowania na nomenklaturę zawodów szkolnictwa branżowego, zgodnie z obowiązującą klasyfikacją. Umożliwia to bezpośrednie wykorzystanie wyników prognozy w planowaniu i modyfikowaniu oferty kształcenia, podejmowaniu decyzji dotyczących uruchamiania lub wygaszania kierunków oraz lepsze dostosowanie struktury kształcenia do przyszłych potrzeb rynku pracy.

Regionalne opracowania, takie jak „Szkolnictwo branżowe w województwie kujawsko-pomorskim” obejmują analizy struktury szkolnictwa, oferty kształcenia oraz uwarunkowań społeczno-gospodarczych regionu stanowią cenne źródło wiedzy dla dyrektorów szkół i organów prowadzących. Korzystanie z tych publikacji umożliwia lepsze dopasowanie działań szkół do specyfiki województwa oraz potrzeb regionalnego rynku pracy.

Jak wynika z powyższego zestawienia, mamy do czynienia z dostępnością systemów monitorowania / ewaluacji kształcenia zawodowego, które cechują się trzema głównymi atutami: (a) ogólną dostępnością danych, (b) systematycznością dokonywanych pomiarów, co umożliwia uchwycenie ewentualnych zmienności w czasie, (c) ogólnopolskim zakresem danych, z wyodrębnieniem poziomu regionalnego, co zapewnia możliwość uchwycenia ewentualnych różnicowań wewnątrz- i międzyregionalnych. Z drugiej strony, brak jednego systemu monitorowania i ewaluacji kształcenia zawodowego, który integrowałby w sobie całość dostępnych danych i informacji sprawia, że z punktu widzenia konkretnych placówek kształcenia zawodowego utrudnione jest wykorzystywanie całego dostępnego zakresu informacji o stanie kształcenia zawodowego. Trudno bowiem oczekiwać, by każda placówka była w stanie wygospodarować zasoby ludzkie, organizacyjne i czasowe do bieżącego monitorowania dostępności danych pochodzących z różnych systemów informacyjnych, a tym bardziej – do późniejszej analizy tych danych w sposób pogłębiony i użyteczny dla procesu podejmowania decyzji zarządczych dotyczących danej placówki.

W dalszej części przedstawiono dane z badań pierwotnych, które dotyczą zarówno wiedzy przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego na temat istniejących systemów monitorowania / ewaluacji kształcenia zawodowego w Polsce / w regionie, jak i sposobów wykorzystywania dostępnych danych oraz mocnych stron tych źródeł informacji, które są w praktyce wykorzystywane przez badane podmioty. W pierwszej kolejności dokonano identyfikacji poziomu wiedzy przedstawicieli szkół na temat systemów monitorowania / ewaluacji kształcenia zawodowego w Polsce / w regionie.

Wykres 1. Świadomość istnienia według przedstawicieli szkół systemów monitorowania / ewaluacji kształcenia zawodowego w Polsce/ w regionie



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; n=147

Zdecydowana większość (79,6%) przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego nie potrafiła określić, czy istnieją systemy monitorowania/ewaluacji kształcenia zawodowego w Polsce. Jednocześnie nieco ponad 1/10 (12,9%) wszystkich respondentów potwierdziła, że kojarzy istnienie takich systemów. Warto zwrócić uwagę na badanych reprezentujących technika, w przypadku, których relatywnie najwięcej (8 szkół / placówek) uczestników stwierdzało, że systemy monitorowania / ewaluacji kształcenia zawodowego w Polsce/ w regionie nie istnieją. Z kolei wszyscy respondenci reprezentujący szkoły specjalne przysposabiające do pracy nie potrafili odpowiedzieć na to pytanie. Powyższa wizualizacja odpowiedzi respondentów skłania do stwierdzenia, że respondenci mogą nie wiedzieć jakie źródła informacji czy danych należy uznać za system monitorowania.

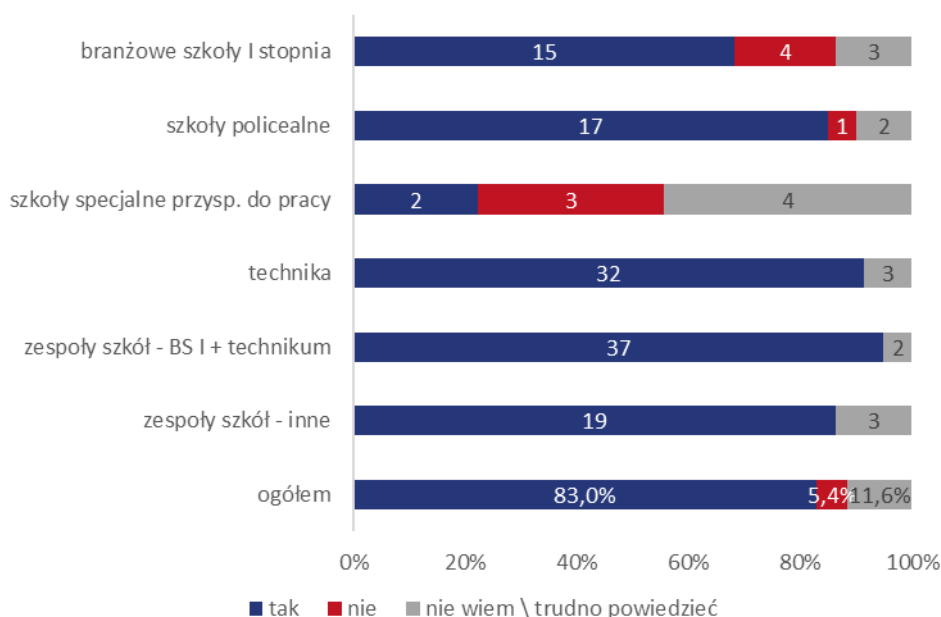
Respondentów, którzy znali systemy monitorowania / ewaluacji kształcenia zawodowego w Polsce / w regionie poproszono o konkretne ich wskazanie. Najczęściej respondenci podawali takie systemy jak: SIO, Barometr Zawodów, Ekonomiczne Losy Absolwentów. Natomiast zapytani o podmioty odpowiadające za prowadzenie monitoringu, podawali Urzędy Pracy oraz Kuratorium Oświaty.

Jak wynika z powyższych danych, mamy więc do czynienia z relatywnie wysokim stopniem braku orientacji w zakresie istniejących systemów monitorowania i ewaluacji kształcenia zawodowego. Taki wynik można traktować jako uzasadnienie dla

podejmowania ewentualnych działań w zakresie zwiększania wiedzy i potencjału szkół i placówek kształcenia zawodowego w zakresie wykorzystywania dostępnych danych i informacji w procesie zarządzania podmiotami edukacyjnymi i planowaniem kierunków ich rozwoju.

Kolejne analizowane zagadnienie odnosi się do tego, czy badane placówki w ogóle wykorzystują na potrzeby zarządzania swoją jednostką określonych danych, informacji lub publikacji o stanie kształcenia zawodowego.

Wykres 2. Wykorzystywanie w ramach zarządzania placówką danych, informacji lub publikacji o stanie kształcenia zawodowego



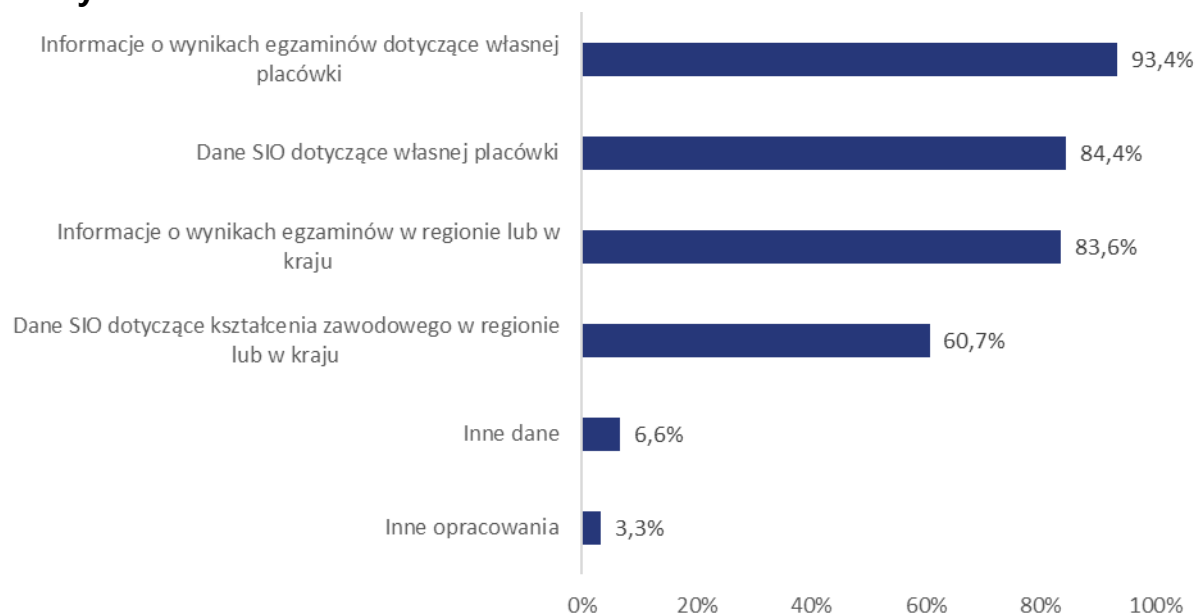
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; n=147

Z analizy wykorzystywania w ramach zarządzania placówką danych, informacji lub publikacji o stanie kształcenia zawodowego wyłania się pozytywny obraz – w porównaniu do skali przekonania o występowaniu systemów ewaluacji i monitoringu omówionych wcześniej. Ogółem, więcej niż 4/5 (83%) przedstawicieli i placówek kształcenia zawodowego, którzy wzięli udział w badaniu potwierdziło, że dane o stanie kształcenia zawodowego są wykorzystywane przy zarządzaniu placówką. W przypadku prawie wszystkich kategorii szkół i placówek kształcenia zawodowego ponad 2/3 odpowiedzi potwierdzało wykorzystywanie takich danych – jedynie wśród szkół specjalnych przysposabiających do pracy możemy mówić o przewadze odpowiedzi negujących wykorzystanie takich danych (2 szkoły / placówki odp. „tak”, 3 odp. „nie”). Najczęściej dane o kształceniu zawodowym w praktyce zdają się wykorzystywać przedstawiciele techników (32 odp. „tak” przy 3 „nie wiem \ trudno

powiedzieć”) oraz zespołów szkół składających się z BS I stopnia i techników (37 odp. „tak” przy 2 „nie wiem \ trudno powiedzieć”). Przedstawiciele szkół i placówek kształcenia zawodowego, prawdopodobnie ze względu na wzajemną konkurencję jak i konkurowanie z pozostałymi szkołami średniego szczebla oraz silną potrzebę dostosowania się do trendów na rynku pracy, korzystają z danych przy podejmowaniu decyzji zarządzania placówkami – pewnym wyjątkiem mogą tu być szkoły specjalne, które tej wiedzy tak silnie nie wymagają, prawdopodobnie ze względu na swoją specyfikę oraz względny brak elementu konkurowania z innymi placówkami.

Ci przedstawiciele placówek kształcenia zawodowego, którzy zadeklarowali wykorzystywanie danych w praktyce zostali poproszeni o wskazanie konkretnych rodzajów danych, informacji lub publikacji, z których korzystają.

Wykres 3. Rodzaje danych, informacji lub publikacji wykorzystywanych przez szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; n=122; pytanie zadawane osobom, które zadeklarowały wykorzystanie informacji; respondenci mogli dokonać wielokrotnego wyboru odpowiedzi

Większość respondentów potwierdziła korzystanie z informacji o wynikach egzaminów swoich placówek (93,4%) i/lub wynikach egzaminów w regionie i/lub kraju (83,6%). Ponadto, zdecydowana większość podmiotów korzysta z danych SIO dotyczących swoich placówek (84,4%) i/lub danych SIO dotyczących kształcenia w regionie lub kraju (60,7%). Można zatem dostrzec, zwłaszcza w przypadku danych

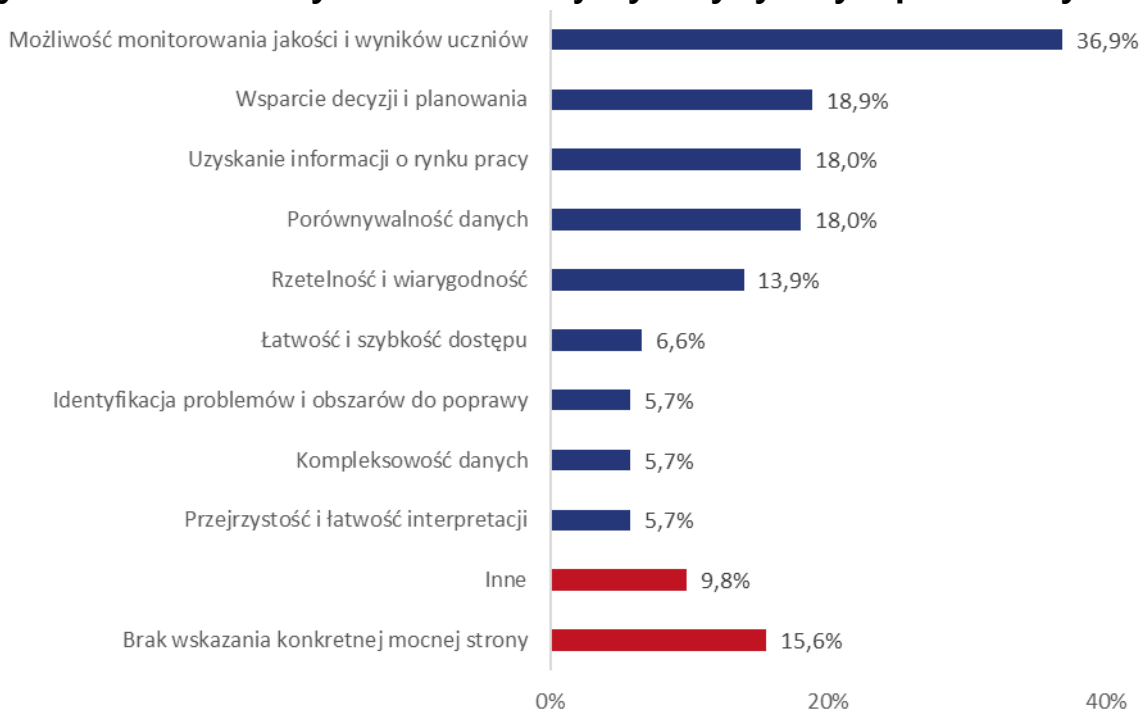
SIO¹, większe zainteresowanie danymi dotyczącymi swoich placówek, niż danymi odnoszącymi się do sytuacji w regionie lub kraju. Ta różnica jest o tyle istotna, że korzystanie wyłącznie z danych o własnej placówce, bez jakichkolwiek danych referencyjnych, utrudnia określenie sytuacji i potencjału konkretnego podmiotu na tle całego systemu kształcenia zawodowego (na poziomie regionalnym i/lub krajowym).

Nieznaczna część respondentów potwierdziła korzystanie z innych danych (6,6%) i/lub opracowań (3,3%). Ci respondenci najczęściej korzystali z Barometru Zawodów oraz własnych analiz (przykładowo dotyczących kontaktów z pracodawcami).

Wyniki badania jakościowego generalnie potwierdziły powyższe wnioski dotyczące tego, z jakich źródeł informacji i danych korzystają szkoły i placówki oświatowe. Pojawiały się przy tym dodatkowe wskazania takie jak: materiały i programy na stronach Ośrodka Rozwoju Edukacji oraz MEN (w tym: w ramach Zintegrowanej Platformy Edukacyjnej) obejmujące m.in. charakterystyki zawodów, podstawy programowe, przykładowe programy nauczania; dokumenty i rozporządzenia dotyczące praktycznej nauki zawodu; dokumentacja konkursowa i projektowa dotycząca wsparcia kierowanego do systemu kształcenia zawodowego; dane i diagnozy opracowywane przez organy prowadzące.

Przedstawiciele badanych podmiotów, którzy potwierdzili korzystanie z danych / publikacji, ocenili jakie są mocne strony wykorzystywanych źródeł informacji.

¹ Zauważalnie większe zróżnicowanie w skali wykorzystywania danych o własnej placówce i danych o sytuacji regionalnej i krajowej może w przypadku SIO wynikać z faktu, że konkretna placówka edukacyjna uzyskująca dostęp do SIO na potrzeby wprowadzenia wymaganych danych sprawozdawczych nie ma możliwości podglądu danych innych placówek. W przypadku potrzeby skorzystania z danych SIO o innych placówkach lub danych syntetycznych dla regionu lub kraju konieczne jest: samodzielne wygenerowanie odpowiednich danych, złożenie wniosku o udostępnienie określonych danych lub bazowanie na informacjach zawartych w publikacjach / opracowaniach bazujących na danych z SIO.

Wykres 4. Mocne strony źródeł informacji wykorzystywanych przez szkoły

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; n=122, pytanie zadawane w przypadku gdy zadeklarowano korzystanie z danych/publikacji; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Ponad 1/3 (36,9%) respondentów doceniała możliwość monitorowania jakości i wyników uczniów. Mniej niż 1/5 badanych natomiast doceniła wsparcie decyzji i planowania (18,9%), uzyskanie informacji o rynku pracy (18%) czy porównywalność danych (18%). Natomiast stosunkowo rzadko padają odpowiedzi dotyczące „mocnych stron” korzystania ze źródeł informacji odnoszących się do jakości i dostępności danych, takich jak ich rzetelność i wiarygodność (13,9%), łatwość i szybkość dostępu (6,6%), kompleksowość danych (5,7%) czy przejrzystość i łatwość interpretacji (5,7%).

Obserwując odpowiedzi respondentów w podziale na dane typy szkół, zaobserwować można niewielkie odstępstwa od ogółu wyników – warto zwrócić uwagę, że wśród mocnych stron, co trzeci respondent reprezentujący BS I stopnia wskazywał „Uzyskanie informacji o rynku pracy”, a mocne strony powiązane z jakością i dostępnością danych takie jak: kompleksowość danych, łatwość i szybkość dostępu, przejrzystość i łatwość interpretacji danych, czy przede wszystkim wiarygodność danych były szczególnie rzadko wskazywane przez reprezentantów zespołów szkół (1/20 respondentów z tych szkół). Być może w przypadku zespołów szkół pewien problem stanowi kwestia wyodrębnienia w dostępnych danych poszczególnych podmiotów składających się na dany zespół szkół (dotyczy to sytuacji, w których jednostką analityczną jest cały zespół szkół, a nie jego poszczególne elementy składowe, które mogą mieć swoją specyfikę).

Uwzględniając powyższe dane, można więc dostrzec potrzebę wsparcia szkół i placówek kształcenia zawodowego zarówno w aspekcie zapewnienia dostępności do wszystkich istniejących źródeł danych i informacji o systemie kształcenia ustawicznego, jak i – w szczególności – pomocy w odpowiedniej analizie i interpretacji dostępnych danych.

Warto także zwrócić uwagę na fakt, że tylko 5,7% badanych ocenia pozytywnie aspekt kompleksowości danych, co sugeruje, że dostrzegają oni określone luki w funkcjonujących systemach informacji o systemie kształcenia zawodowego. Precyzyjna identyfikacja tych luk została przeprowadzona na etapie metaanalizy realizowanej w początkowej fazie badania. W ramach metaanalizy zidentyfikowano trzy kluczowe – powiązane ze sobą – braki informacyjne. Po pierwsze, chodzi tutaj o informację o placówkach, które na terenie województwa kujawsko-pomorskiego prowadzą kształcenie dualne i klasy patronackie. Inwentaryzacja szkół i placówek, które prowadzą tego rodzaju działania nie jest możliwa w ramach istniejących systemów informacyjnych ze względu na brak dostępnych odpowiednich informacji o aktywności poszczególnych placówek. Na potrzeby niniejszego badania wspomniana luka informacyjna została zniwelowana poprzez wprowadzenie zagadnienia kształcenia dualnego i prowadzenia klas patronackich do badania ankietowego szkół i placówek kształcenia zawodowego. Celowe byłoby natomiast wprowadzenie tego elementu do istniejących i zapewniających cykliczność danych systemów informacyjnych odnoszących się do kształcenia zawodowego (np. SIO).

Po drugie, w toku prowadzonej metaanalizy zidentyfikowano także relatywny brak danych / informacji o zapotrzebowaniu pracodawców na absolwentów kształcenia zawodowego w określonych zawodach. Dostępne analizy i opracowania bazują przede wszystkim na danych z zasobów urzędów pracy i odnoszących się do zawodów deficytowych, co uznać należy za niewystarczające w kontekście całościowego zapotrzebowania regionalnego rynku pracy. Uzupelnienie tego rodzaju informacji w ramach niniejszego badania nie jest możliwe – konieczne byłoby przeprowadzenie ilościowego badania przedsiębiorstw z województwa kujawsko-pomorskiego, w efekcie którego powstałaby diagnoza zapotrzebowania pracodawców na konkretne kategorie absolwentów systemu kształcenia zawodowego, która bazowałaby na wyrażanych przez pracodawców deklaracjach odnoszących się do ich potrzeb zatrudnieniowych. W przyszłości celowe byłoby natomiast: (a) prowadzenie cyklicznych badań ilościowych dotyczących zapotrzebowania na pracowników, z wyraźnym uwzględnieniem zawodów szkolnictwa zawodowego, (b) wyraźne uwzględnienie zawodów szkolnictwa

zawodowego w prowadzonych cyklicznie przez WUP ilościowych analizach dostępnych ofert pracy.

Po trzecie, nie są dostępne dane dotyczące losów absolwentów szkół i placówek kształcenia zawodowego (analogicznie do danych odnoszących się do absolwentów szkół wyższych). Tego rodzaju informacje mogłyby stanowić podstawę do identyfikacji tego, w jaki sposób faktycznie radzą sobie na rynku pracy absolwenci poszczególnych szkół i placówek kształcenia zawodowego. Poza samą informacją o sytuacji na rynku pracy, prowadzone badanie losów absolwentów szkół i placówek kształcenia zawodowego, umożliwiłoby stwierdzenie, czy osoby pracujące znalazły zatrudnienie w wyuczonym zawodzie (co stanowiłoby wskaźnik trafności uzyskanego wykształcenia), czy też pomimo tego, że osoby te mają pracę, to jej charakter nie jest spójny z profilem wykształcenia danego absolwenta.

Warto w tym miejscu jednak zaznaczyć, iż generalnie mamy do czynienia z trudnościami w prognozowaniu potrzeb rynku, które wynikają przede wszystkim z niskiej przewidywalności zmian w otoczeniu gospodarczym oraz niechęci pracodawców do formułowania długookresowych deklaracji dotyczących zapotrzebowania na określone zawody. Pracodawcy identyfikują głównie bieżące niedobory kadrowe, natomiast informacje o przyszłych potrzebach mają charakter ograniczony, co utrudnia wykorzystanie danych prognostycznych w planowaniu oferty kształcenia. Jednocześnie nawet dostępne analizy i raporty nie zawsze przekładają się na skuteczne dostosowanie kierunków kształcenia, ze względu na ograniczoną zdolność systemu edukacji zawodowej do szybkiego reagowania na sygnalizowane zmiany oraz konieczność podejmowania działań zachęcających uczniów do wyboru zawodów mniej atrakcyjnych w odbiorze, lecz istotnych z punktu widzenia potrzeb rynku pracy.

Również w badaniu jakościowym podjęto kwestię ewentualnych luk informacyjnych dotyczących kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim. Respondenci – w szczególności reprezentujący szkoły i placówki kształcenia zawodowego – wskazywali przede wszystkim na następujące braki informacyjne, które są istotne z ich punktu widzenia: brak szczegółowych danych i informacji zwrotnej z Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej (co utrudnia identyfikację zadań / obszarów, w których uczniowie najczęściej popełniają błędy); brak kompletnych i porównywalnych danych o losach absolwentów; brak danych w ujęciu lokalnym o zapotrzebowaniu pracodawców na określone zawody / kwalifikacje; brak danych dotyczących transferów uczniów pomiędzy liceami a szkołami i placówkami kształcenia zawodowego (oraz powodów takich transferów); brak danych monitoringowych / ewaluacyjnych dotyczących jakości odbywanych praktyk (u

pracodawców i w warsztatach szkolnych); niewystarczająca dostępność danych prognostycznych dotyczących popytu na określone kompetencje; brak jednego kompleksowego źródła informacji o firmach oferujących praktyki dla uczniów; brak „map wyposażenia warsztatów szkolnych”; brak informacji o infrastrukturze szkół i placówek kształcenia zawodowego w kontekście potrzeb Przemysłu 4.0; brak danych o liczbie klas patronackich i efektach ich funkcjonowania; brak danych o potencjale kadrowym szkół i placówek kształcenia zawodowego oraz przygotowaniu merytorycznym i uprawnieniach kadry dydaktycznej.

Adekwatność oferty kształcenia

W ramach poniższego podrozdziału przeprowadzono całościową analizę i ocenę adekwatności oferty kształcenia zawodowego, koncentrując się przede wszystkim na takich zagadnieniach jak: identyfikacja zawodów istotnych dla regionalnego rynku pracy, w których brakuje oferty szkół; identyfikacja szkół, w których mimo oferty kształcenia w konkretnych zawodach istotnych dla regionalnego rynku pracy nie było zainteresowania uczniów nauką; opinie pracodawców na temat ewentualnego braku ofert w szkołach dotyczących konkretnych zawodów. Zagadnienia te odnoszą się do następujących pytań badawczych, na które udzielono odpowiedzi w niniejszym podrozdziale:

- W jakich zawodach istotnych dla regionalnego rynku pracy brakuje oferty szkół i dlaczego?
- W których szkołach mimo oferty kształcenia w konkretnych zawodach istotnych dla regionalnego rynku pracy nie było zainteresowania uczniów nauką i dlaczego?
- Czy według pracodawców brakuje ofert w szkołach dotyczących konkretnych zawodów? I jakich zawodów/pracowników pracodawca poszukuje?

W przypadku zagadnień badawczych składających się na zakres merytoryczny niniejszego podrozdziału kluczowe znaczenie mają wyniki analizy danych zastanych, która była prowadzona na potrzeby raportu z metaanalizy. Według wyników przeprowadzonej metaanalizy spośród 93 zawodów, gdzie prognozuje się istotne zapotrzebowanie na pracowników w ramach „Prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego MEN w roku szkolnym 2022 / 2023”, aż w 44 zawodach kształcenie jest trudno dostępne w regionie tj. dostępne w mniej niż 5 powiatach. Analizując przedstawioną listę zawodów, w których kształcenie jest trudno dostępne wyróżnić można kilka grup tematycznych / branżowych.

Pierwszą z nich stanowią zawody związane z szeroko rozumianym sektorem budownictwa i infrastruktury. W tej grupie znajdują się zarówno tradycyjne specjalizacje, takie jak: betoniarz-zbrojarz czy technik robót wykończeniowych w budownictwie, jak i kierunki odpowiadające na nowe potrzeby rynku, w tym technik izolacji przemysłowych, monter izolacji budowlanych czy technik montażu i automatyki stolarki budowlanej. Drugą istotną grupę tworzą zawody związane z transportem, szczególnie w obszarze kolejnictwa i lotnictwa. W tej kategorii mieszczą się m.in.: technik transportu kolejowego, technik budownictwa kolejowego, technik elektroenergetyk transportu szynowego, technik awionik czy technik mechanik lotniczy. Kolejną kategorię stanowią zawody techniczne i przemysłowe, ściśle powiązane z procesami automatyzacji i modernizacji przemysłu. Należą do niej m.in. technik mechatronik, technik robotyk, technik automatyk czy operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych. Powyższe informacje wskazują, iż kluczowe wyzwania dotyczące zapewnienia dostępności kształcenia zawodowego koncentrują się wokół trzech głównych obszarów: utrzymującego się zapotrzebowania na kadry budowlane, konieczności zapewnienia wyspecjalizowanych pracowników dla sektora transportowego oraz rosnącej potrzeby kształcenia w zawodach technicznych związanych z automatyzacją i nowymi technologiami.

Jak wskazano w ramach metaanalizy zdarzają się sytuacje, kiedy pomimo występującego zapotrzebowania na rynku pracy oferta kształcenia w danym kierunku nie cieszy się zainteresowaniem wśród uczniów. Według informacji z publikacji „Szkolnictwo branżowe w województwie kujawsko-pomorskim” za lata od 2019 / 2020 do 2022 / 2023 w przypadku aż 12 zawodów (monter sieci i instalacji sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, operator obrabiarek skrawających, murarz-tylnkarz, elektromechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik, technik elektronik, kierowca mechanik, technik teleinformatyk i cieśla) pomimo zwiększenia liczby szkół lub liczby powiatów, na terenie których było dostępne kształcenie, liczba uczniów spadła. Dodatkowo, pomimo istotnego zapotrzebowania na rynku pracy (według Prognoz MEN) w przypadku aż 16 zawodów, pomimo dostępności kształcenia w przynajmniej 1 szkole liczba uczniów w roku szkolnym jest niewielka – nie przekracza 16 osób w skali województwa. Chodzi tu o zawody: technik szerokopasmowej komunikacji elektronicznej, monter izolacji przemysłowych, monter konstrukcji budowlanych, monter nawierzchni kolejowej, monter stolarki budowlanej, monter izolacji budowlanych, monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych, operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych, betoniarz-zbrojarz, cieśla, technik tyfloinformatyk, blacharz, przetwórcza mięsa,

automatyk, ortoptystka, technik dekarstwa. Sytuacja ta pokazuje jak istotne jest oddziaływanie na sektor szkolnictwa zawodowego innych czynników niż zapotrzebowanie rynku pracy. Trzeba bowiem brać pod uwagę także zainteresowanie absolwentów szkół podstawowych i ich rodziców, na które wpływ mają poziom prestiżu danego zawodu, warunki pracy, poziom wynagrodzenia czy nawet moda na pewne kierunki kształcenia. Pokazuje to, iż w wielu przypadkach oddziaływanie strony podażowej – tworzenie dostępności kształcenia – jest de facto ograniczone.

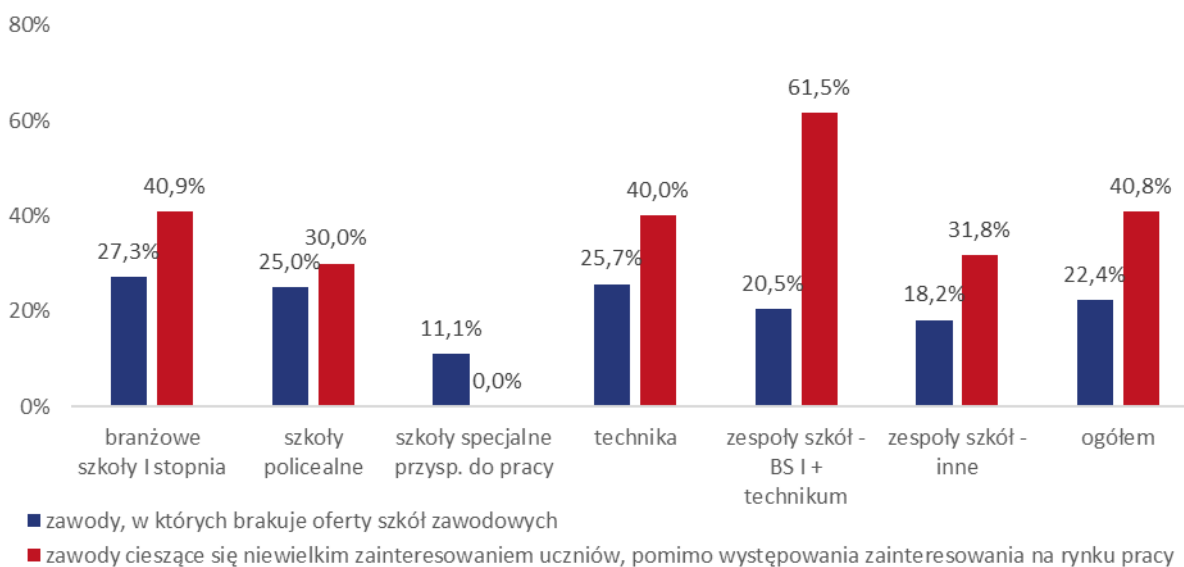
Odnosząc się do zapotrzebowania na pracowników z perspektywy pracodawców warto odnieść się do wyników metaanalizy dotyczących publikacji GUS „Zapotrzebowanie rynku pracy na zawody z systemu szkolnictwa zawodowego”, w którym potrzeby identyfikowane były poprzez szeroko zakrojone ilościowe badanie pracodawców. Według jego wyników największe zapotrzebowanie dotyczy sektorów usługowych – przede wszystkim handlu, gdzie zawód sprzedawcy² generuje 1095 miejsc pracy (9,5% z 11545 ogółu planowanych przyjęć pracowników), oraz gastronomii, z widocznym udziałem kelnerów (380 osób; 3,3%). Równocześnie istotną rolę odgrywają tradycyjne zawody rzemieślnicze, takie jak krawiec (791 osób; 6,9%), ślusarz (495 osób; 4,3%) czy dekarz (278 osób; 2,4%), które wciąż stanowią solidny fundament zatrudnienia w regionie. Silnie akcentowany jest także sektor przemysłu i budownictwa. Duże zapotrzebowanie obejmuje zarówno murarzy-tylnarzy (874 osoby; 7,6%) i monterów konstrukcji budowlanych (611 osób; 5,3%), jak i pracowników wyspecjalizowanych w obsłudze maszyn: operatorów maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych (804 osoby; 7,0%) oraz operatorów obrabiarek skrawających (282 osoby; 2,4%). Uzupełniają je stanowiska o charakterze technicznym, takie jak np. kierowca mechaniczny (615 osób; 5,3%). Wyniki badania pokazują, iż w regionie występuje wyraźne zapotrzebowanie na pracowników z zawodów, które nie zawsze są identyfikowane jako deficytowe lub charakteryzujące się istotnym zapotrzebowaniem według prognoz. Przedstawione ilościowe ujęcie zapotrzebowania na pracowników pokazuje, iż przed szkolnictwem zawodowym stoi zadanie nie tylko uzupełniania istotnych deficytów, ale także zapewniania kadr w zawodach z równowagą popytu i podaży, gdyż bez tego staną się one deficytowe. Choć należy zaznaczyć, iż ujęcie ilościowe nie powinno być traktowane jako jedyne źródło informacji we wnioskowaniu o potrzebach rynku pracy. Decyzje związane ze zmianami

² Warto podkreślić, iż w zawodzie sprzedawcy nie tylko planowane jest zatrudnienie największej liczby pracowników, lecz także największe zwolnienia – na poziomie 1800 osób, co świadczy o dużej fluktuacji pracowników w tej branży.

profilu kształcenia szkół powinny być podejmowane z uwzględnieniem szerszego kontekstu i specyfiki danego zawodu.

Pomimo, iż – jak wskazano wcześniej – dla oceny adekwatności oferty kształcenia istotniejsza jest analiza danych zastanych odnoszących się do wymiaru popytowego i podażowego systemu kształcenia zawodowego, to także w badaniu pierwotnym kwestia ta została podjęta. Na poniższym wykresie przedstawiono strukturę odpowiedzi przedstawicieli szkół na pytanie o zawody, w których występuje deficyt oferty kształcenia (co oznaczałoby nieadekwatność oferty kształcenia wobec potrzeb rynku pracy) lub niewielkie zainteresowanie uczniów (taki stan rzeczy wskazywałby na niedopasowanie wobec potrzeb i oczekiwań kandydatów do kształcenia się w danym zawodzie).

Wykres 5. Dostrzeganie zawodów, w których występuje deficyt oferty kształcenia lub niewielkie zainteresowanie uczniów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; branzowe szkoły I stopnia - n=22, szkoły policealne - n=20, szkoły specjalne przysp. do pracy - n=9, technika - n=35, zespoły szkół - BS I + technikum - n=39, zespoły szkół - inne - n=22, ogółem - n=147

Opinie dotyczące istnienia zawodów, w których brakuje ofert szkół i placówek kształcenia zawodowego wyrażane były przez nieco więcej niż co piątego (22,4%) uczestnika badania ilościowego z reprezentantami szkół – częściej (40,8%) respondenci ci byli zdania, że istniały zawody istotne na rynku pracy, które nie były popularne wśród uczniów. Przewaga występowania drugiej opinii nad pierwszą obserwowana jest wśród respondentów z każdego typu placówki. Najczęściej występowanie zawodów w których występuje deficyt ofert kształcenia dostrzegali

przedstawiciele branżowych szkół I stopnia (27,3%), najrzadziej natomiast przedstawiciele szkół specjalnych przysposabiających do pracy (11,1%). Z kolei 3/5 (61,5%) przedstawicieli zespołów szkół łączących BS I stopnia i technika było zdania, że występują w programie zawody istotne, które nie cieszą się zainteresowaniem wśród uczniów. Jest możliwe, że w przypadku powstania nowych kierunków kształcenia zawodów, których teraz brakuje, znalazłyby one zainteresowanie wśród uczniów – oznacza to jednak, że zainteresowanie innymi, istotnymi z punktu widzenia rynku pracy kierunkami jeszcze by się zmniejszyło. Żaden z respondentów reprezentujących szkoły specjalne nie wskazał na istnienie takich zawodów. Opinie o występowaniu zawodów deficytowych, które nie są popularne wśród uczniów szczególnie często występują w branżowych szkołach I stopnia oraz technikach.

Respondenci dopytani w przypadku jakich zawodów oferta szkół i placówek kształcenia zawodowego w regionie jest niewystarczająca, zdawali się odpowiadać zgodnie ze swoimi profilami kształcenia. Taka sytuacja nie powinna dziwić, trudno bowiem oczekiwać, by przedstawiciele szkół i placówek o określonym branżowo profilu kształcenia dysponowali pełną wiedzą na temat wymiaru podażowego i popytowego całego systemu kształcenia zawodowego³. W oparciu o uzyskane dane można jednak stwierdzić, że stosunkowo często wspomniane były zawody związane z budownictwem i wykończeniem wnętrz, ale również zawody takie jak: krawiec, szewc, czy fryzjer. Jeśli chodzi o zawody cieszące się niewielkim zainteresowaniem, to najczęściej respondenci wskazywali na zawody z branż: gastronomicznej (np. kucharz, kelner), społeczno-medycznej (np. opiekun medyczny, opiekun osoby z niepełnosprawnością), budowlano-wykończeniowej (np. dekarz, stolarz), czy samochodowej (np. mechanik, lakiernik samochodowy). Okazuje się więc, że pomimo koncentrowania się respondentów na branżach i zawodach zgodnych z profilem reprezentowanej przez nich placówki, mamy do czynienia z częściową zbieżnością wyników analizy danych zastanych oraz wskazań uczestników badania ankietowego. W tych obszarach, w których ta zbieżność występuje (branża budowlana, sektor transportowy) skala względnej nieadekwatności oferty kształcenia jest szczególnie duża.

³ Między innymi z tego powodu podkreślono wcześniej kluczowe znaczenie analizy danych zastanych dla oceny adekwatności oferty kształcenia. Położenie nacisku na tego rodzaju materiał empiryczny ograniczyło ryzyko zniekształcenia wniosków poprzez skoncentrowanie się przedstawicieli badanych szkół i placówek kształcenia zawodowego na branżach i zawodach zbieżnych z profilem reprezentowanego przez nich podmiotu.

Praktyczna nauka zawodu i kształcenie dualne

W ramach niniejszego podrozdziału przeprowadzono pogłębioną analizę odnoszącą się do kwestii praktycznej nauki zawodu i kształcenia dualnego, odpowiadając tym samym na następujące pytania badawcze:

- Jakie są bariery związane z utworzeniem klas patronackich z punktu widzenia szkoły i przedsiębiorcy?
- Jakie są problemy związane z praktykami uczniów u pracodawców z punktu widzenia szkoły i przedsiębiorcy?
- Jakie są problemy związane z praktykami uczniów uczestniczących w warsztatach szkolnych z punktu widzenia szkół?

W pierwszej kolejności przedstawiono dane obrazujące – deklaratywną przez przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego uczestniczących w badaniu ankietowym – skalę występowania poszczególnych form współpracy z sektorem przedsiębiorstw.

Wykres 6. Formy współpracy szkół / placówek kształcenia zawodowego z sektorem przedsiębiorstw



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; n=147; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

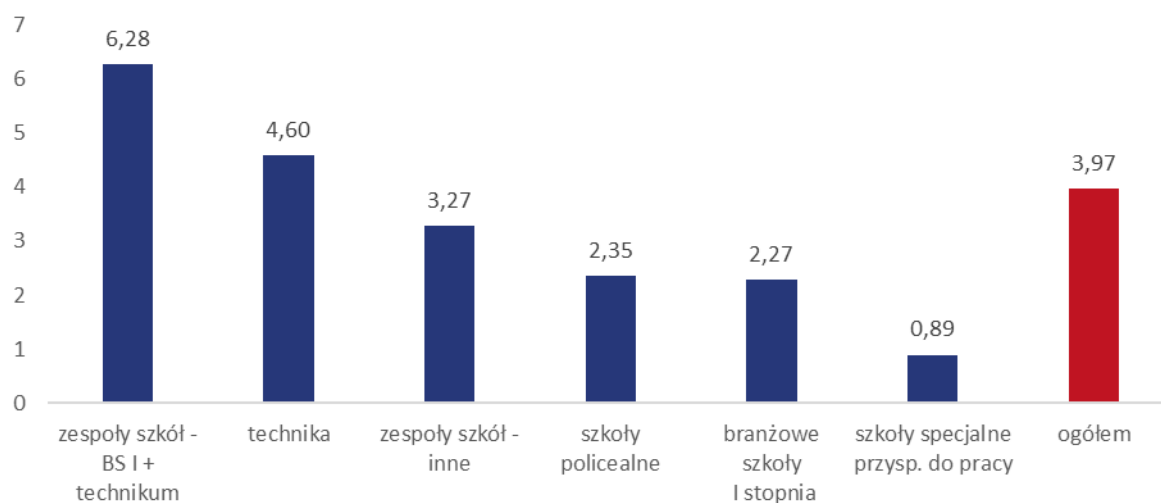
Zdecydowana większość (88,4%) respondentów badania ilościowego z przedstawicielami szkół potwierdziła prowadzenie współpracy z sektorem przedsiębiorstw w postaci organizacji praktyk zawodowych dla uczniów. Stosunkowo często respondenci wskazywali również na wspólne działania promocyjne (50,7%), organizację wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach dla uczniów (47,9%) czy organizację wspólnych szkoleń, warsztatów czy pokazów (44,5%). Jednocześnie prawie 1/20 (4,8%) badanych stwierdziła, że nie prowadzi współpracy z przedsiębiorcami. Warto zwrócić uwagę na współpracę w postaci tworzenia klas patronackich, które zadeklarowało mniej niż 1/5 (17,8%) respondentów. W co czwartej placówce kształcenia zawodowego (25,3%) doposażona była przez pracodawców pracownia / warsztat szkolny. Na podstawie powyższych danych można stwierdzić, że pracodawcy współpracują ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego, jednak zakres tej współpracy jest zróżnicowany i wielu przypadkach

istnieje pole do zwiększania skali współpracy. Kwestia stosunkowo niskiego poziomu aktywności w zakresie tworzenia klas patronackich może wynikać z wielu czynników, takich jak przykładowo brak personelu o kwalifikacjach odpowiednich do prowadzenia zajęć bądź wystarczająco dużych przedsiębiorstw w okolicy, w której funkcjonuje dana szkoła (ta forma kooperacji jest specyficzna właśnie dla dużych podmiotów gospodarczych).

Respondenci, którzy stwierdzali, że ich współpraca z przedsiębiorstwami dotyczyła innych aktywności (2,7%) wskazali na wycieczki edukacyjne, uczniowskie projekty społeczne oraz organizowanie konferencji tematycznych / praktyk wspomaganych. Natomiast respondenci, którzy nie prowadzili współpracy z przedsiębiorcami podkreślali specyficzną sytuację szkoły, jeśli chodzi o możliwość realizacji praktyk przez szkołę, w tym: ograniczenia wynikające z orzeczeń o niepełnosprawności uczniów lub prowadzenie placówki zamkniętej (np. o charakterze resocjalizacyjnym).

Przedstawione dane pokazują, iż kształcenie dualne w województwie kujawsko-pomorskim opiera się przede wszystkim na współpracy z pracodawcami w zakresie organizacji praktyk zawodowych. Jednocześnie, relatywnie niskie zaangażowanie firm w obszary współpracy o charakterze systemowym, takie jak: współtworzenie programów nauczania, klasy patronackie czy udział w egzaminach zawodowych, wskazuje na niewykorzystany potencjał pogłębionej współpracy. Dalszy rozwój szkolnictwa zawodowego w regionie wymaga więc przejścia od działań doraźnych do bardziej strategicznych i długofalowych form partnerstwa szkół z przedsiębiorstwami.

Wykres 7. Średnia liczba form współpracy z sektorem przedsiębiorstw podejmowanych przez szkoły / placówki kształcenia zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; branżowe szkoły I stopnia - n=22, szkoły policealne - n=20, szkoły specjalne

przysposabiające do pracy - n=9, technika - n=35, zespoły szkół - BS I + technikum - n=39, zespoły szkół - inne - n=22, ogółem - n=147

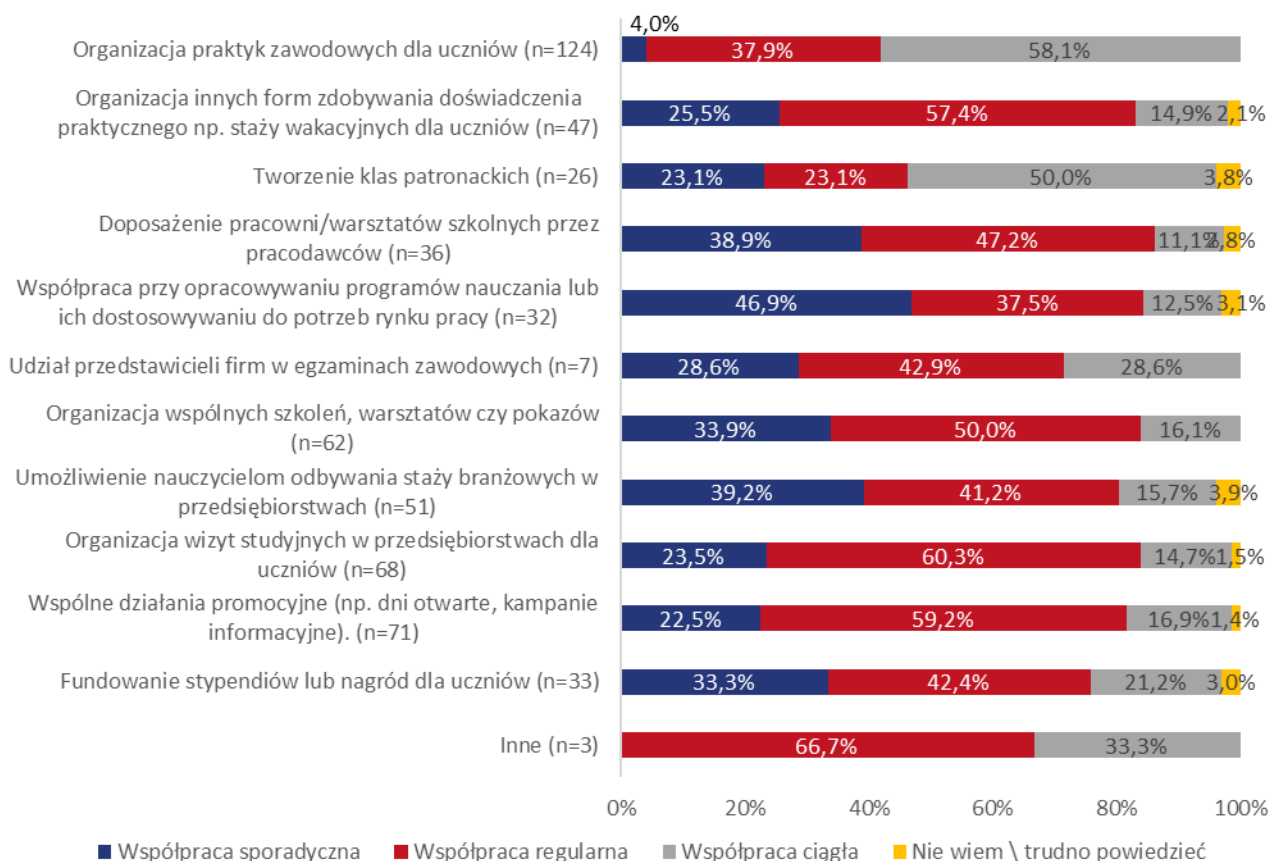
Badane szkoły i placówki kształcenia zawodowego prowadziły średnio blisko 4 (szkoły / placówki ogółem: 3,97) formy współpracy z sektorem przedsiębiorstw – przy czym dane te różnią się znacząco w odniesieniu do poszczególnych typów placówek. Zdecydowanie najwięcej form współpracy (6,28) realizowały zespoły szkół składające się z BS I stopnia i techników, a najmniej (0,89) – szkoły specjalne przysposabiające do pracy. Stosunkowo często (4,6) we współpracę zaangażowane były samodzielne technika. Natomiast zdecydowanie poniżej średniej w tym przypadku uplasowały się szkoły policealne (2,35) oraz szkoły branżowe I stopnia (2,27). Niska liczba form współpracy w szkołach branżowych I stopnia, policealnych i specjalnych sugeruje potrzebę wzmocnienia wsparcia systemowego, aby zapewnić bardziej równomierny rozwój szkolnictwa zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim w kontekście współpracy z przedsiębiorcami.

Warto w tym przypadku zwrócić uwagę na szczegóły dotyczące form współpracy w poszczególnych placówkach kształcenia zawodowego. Praktyki zawodowe były zdecydowanie najczęściej występującymi formami współpracy w przypadku każdego typu szkół – wszyscy reprezentanci ZS (BS I stopnia + technikum) wskazywali na tego typu współpracę, prawie wszyscy respondenci techników/szkół policealnych, ponad połowa BS I stopnia oraz ponad 1/3 szkół specjalnych. W przypadku szkół branżowych I stopnia, które najczęściej stosowały połączenie dwóch form współpracy – praktyk (ponad połowa badanych) oraz wspólnych działań informacyjno-promocyjnych (blisko połowa badanych). Podobna sytuacja miała miejsce w przypadku szkół policealnych, przy czym wspólne działania informacyjno-promocyjne prowadzone były w przypadku nieco ponad 1/3 badanych szkół. Wspomniane jako stosunkowo często prowadzące wiele rodzajów współpracy technika, poza praktykami współdziałały w formie wizyt studyjnych uczniów (ponad połowa placówek) czy działań promocyjnych (prawie 2/3 placówek). Natomiast ZS (BS I stopnia + technikum) wskazywały często na fundowanie stypendiów lub nagród dla uczniów (ponad połowa), odbywanie staży branżowych w przedsiębiorstwach (ponad połowa), organizację wspólnych szkoleń, warsztatów czy pokazów (ponad połowa), organizację innych form zdobywania doświadczenia praktycznego takich jak staże wakacyjne dla uczniów (ponad 2/3), wspólne działania promocyjne (ponad 2/3) czy organizację wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach dla uczniów (4/5).

Istotnym uzupełnieniem dotychczasowej analizy odnoszącej się do form współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z sektorem przedsiębiorstw są dane

obrazujące częstotliwość prowadzenia współpracy z przedsiębiorcami w poszczególnych obszarach kooperacji. Dane te przedstawiono na poniższym wykresie.

Wykres 8. Częstotliwość prowadzenia współpracy z przedsiębiorcami w poszczególnych obszarach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; pytanie zadawane w przypadku zadeklarowania współpracy w danym zakresie

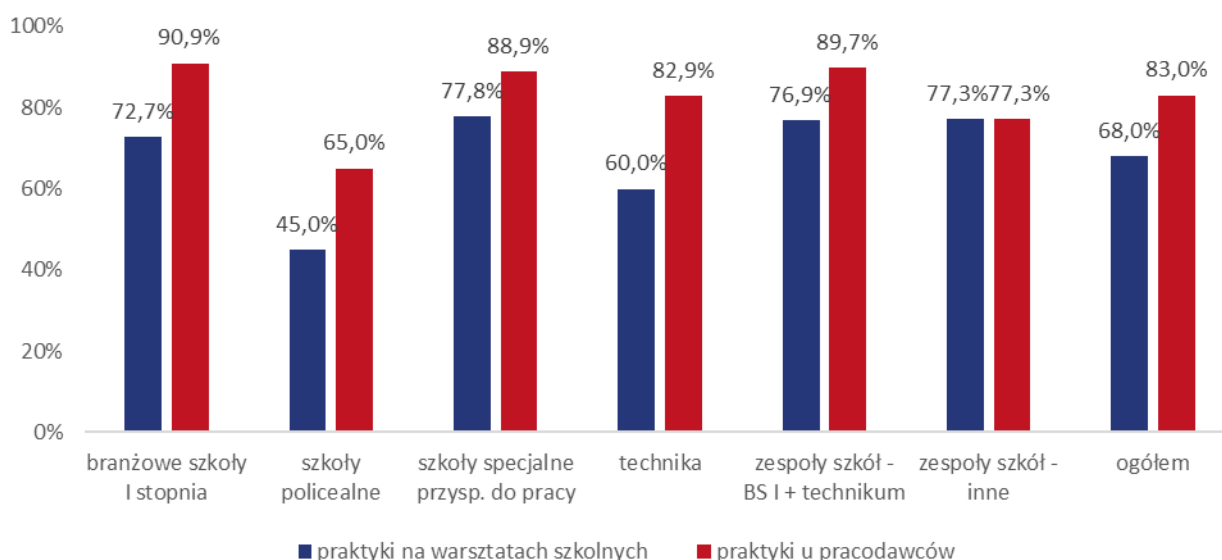
Pod względem częstotliwości prowadzenia współpracy w ramach poszczególnych form tego zjawiska, najbardziej ciągła jest organizacja praktyk zawodowych (ciągła współpraca: 58,1%) oraz tworzenie klas patronackich (ciągła współpraca: 50%). W stosunkowo dużym stopniu ciągłą praktyką (28,6%) jest również udział przedstawicieli firm w egzaminach zawodowych. Respondenci zwykle wskazywali w przypadku każdej formy współpracy na występowanie jej w regularnej częstotliwości – najczęściej na taką częstotliwość wskazywali respondenci w przypadku wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach (60,3%) oraz wspólnych działań promocyjnych (59,2%). Najczęściej natomiast o współpracy sporadycznej respondenci wypowiedzieli się w odniesieniu do tworzenia programów nauczania (46,9%) i umożliwienia nauczycielom staży w przedsiębiorstwach (39,2%). Z powyższych danych wynika, że to praktyczna i

stażowa część współpracy jest najbardziej regularna i ciągła: praktyki zawodowe (obie kategorie: 96%), klasy patronackie (73,1%), czy wizyty studyjne (75%). Wynika to przynajmniej częściowo z samego charakteru tych form współpracy, ponieważ niektóre z nich, jak np. praktyki, wymagają kooperacji regularnej / ciągłej, a inne mają miejsce rzadko lub wręcz incydentalnie (jak np. działania inwestycyjne w zakresie doposażenia pracowni czy opracowanie programów nauczania).

Zamieniając odpowiedzi respondentów na skalę od 1 do 3, gdzie 1 oznacza sporadyczną współpracę, a 3 współpracę ciągłą, można określić z jaką częstotliwością podejmowane są poszczególne formy współpracy w przypadku danych typów szkół i placówek kształcenia zawodowego. Organizacja praktyk była formą współpracy stosowaną ze zbliżoną częstością w przypadku wszystkich typów placówek (najsilniejszą w przypadku BS I stopnia: 2,79, najłabszą w przypadku szkół specjalnych: 2,33). Tworzenie klas patronackich również było podejmowane z dość zbliżoną częstością w placówkach, które tą formę współpracy wdrażały (najsilniejszą w przypadku BS I stopnia: 3, najłabszą w przypadku techników: 2). Warto zwrócić uwagę na współpracę przy opracowaniu programów nauczania, której częstotliwość ogółem oceniona została na poziomie 1,65 i jednocześnie stosunkowo silnie w BS I stopnia (2,5). Podobna sytuacja miała miejsce w przypadku doposażania pracowni / warsztatów szkolnych (ogółem: 1,71, a w odniesieniu do szkół policealnych: 2,5).

W dalszej części przedstawiono dane odnoszące się do kwestii praktycznej nauki zawodu (zarówno na warsztatach szkolnych, jak i podczas praktyk u pracodawców) oraz tworzenia i funkcjonowania klas patronackich.

Wykres 9. Występowanie problemów w ramach praktycznej nauki zawodu



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; branżowe szkoły I stopnia - n=22, szkoły policealne - n=20, szkoły specjalne przysp. do pracy - n=9, technika - n=35, zespoły szkół - BS I stopnia + technikum - n=39, zespoły szkół - inne - n=22, ogółem - n=147

Przedstawiciele szkół i placówek kształcenia zawodowego często wskazywali na występowanie problemów w ramach organizacji praktycznej nauki zawodu. Problemy w organizacji praktyk u pracodawców wskazało aż 83% badanych, a w przypadku praktyk na warsztatach szkolnych było to 68% badanych. W przypadku prawie każdego typu szkół częściej wskazywano na problemy w przypadku praktyk u pracodawców niż na warsztatach szkolnych. Jedynie w przypadku „innych zespołów szkół” proporcje te były identyczne (77,3%). W przypadku 9 na 10 szkół branżowych I stopnia (90,9%), zespołów szkół BS I stopnia oraz techników (89,7%) oraz szkół specjalnych (88,9%) problemy pojawiały się na praktykach u pracodawców. Najczęściej tego rodzaju problemy dostrzegali przedstawiciele szkół policealnych, zarówno jeśli chodzi o praktyki u pracodawców (65%), jak i praktyki na warsztatach szkolnych (45%). W technikach problemy praktyk na warsztatach szkolnych, również występowały relatywnie rzadko (60%) w porównaniu do pozostałych placówek.

Na dwóch kolejnych wykresach zobrazowano charakter problemów w organizacji: praktyk u pracodawców i praktycznej nauki zawodu na warsztatach szkolnych.

Wykres 10. Problemy w organizacji praktyk u pracodawców

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; n=147; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Więcej niż 4/5 (83%) respondentów badania ilościowego z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego dostrzegło i wymieniło problemy w organizacji praktyk u pracodawców. Najczęściej wskazywali oni na: brak mechanizmów motywujących do przyjmowania uczniów / słuchaczy (44,2%), brak wystarczającej liczby firm mogących przyjąć ich na praktyki (41,5%), ograniczone możliwości organizacyjne pracodawców (36,7%), niską motywację lub niechęć pracodawców do angażowania się w kształcenie praktyczne (33,3%), czy wreszcie niechęć pracowników do kształcenia praktykantów i opieki nad nimi (32,7%). Warto zwrócić uwagę, że w następnej kolejności wskazywane są problemy natury organizacyjnej i finansowej, takie jak problemy logistyczne (29,3%), problemy z finansowaniem (25,2%), obciążenia formalno-prawne (20,4%), czy trudności w dostosowaniu programu praktyk do warunków pracy (17,7%). Natomiast problemy wynikające z niedostatecznego zainteresowania uczniów praktykami (15,6%), czy niskiego zaangażowania pracodawców w realizację tych praktyk (12,9%) były wskazywane najrzadziej.

Wśród „innych” (5,4% wskazań) problemów respondenci zwracali uwagę przede wszystkim na sytuację, w której uczniowie nie odbywają praktyk zawodowych. Analizując rozkład wskazań problemów w poszczególnych typach szkół, warto na początku zwrócić uwagę, że aż 1/3 respondentów reprezentujących szkoły policealne nie dostrzegają żadnych problemów w tym obszarze – tego typu placówki zdają się być również relatywnie rzadko dotknięte przez każdy z problemów uwzględnionych w analizie. Jeśli chodzi o brak firm mogących przyjmować uczniów na praktyki, ograniczone możliwości organizacyjne pracodawców oraz brak mechanizmów motywowania do przyjmowania praktykantów, to problemy te dotyczą przede wszystkim zespołów szkół łączących BS I stopnia oraz technika. Szkoły branżowe I stopnia jako najczęstsze problemy identyfikują również brak wystarczającej ilości firm gotowych na przyjmowanie uczniów oraz brak mechanizmów motywacji pracodawców – samodzielne technika natomiast najczęściej sygnalizowały brak motywacji pracodawców oraz niewystarczające wsparcie finansowe.

Powyższe dane sugerują, że najważniejszym działaniem w kontekście poprawy ilości i jakości praktyk u pracodawców jest motywowanie wszystkich stron (przede wszystkim pracodawców i ich pracowników) do podejmowania tego typu działalności. Wyniki wskazują, że zasadnicze problemy w organizacji praktyk u pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim dotyczą przede wszystkim możliwości organizacyjno-finansowych oraz postaw pracodawców wobec organizacji praktyk, a w mniejszym zakresie samych szkół. Uzyskane wyniki podkreślają potrzebę wzmocnienia systemu zachęt finansowych i organizacyjnych oraz uproszczenia procedur, aby zwiększyć dostępność i jakość praktyk zawodowych w regionie.

W badaniu jakościowym również podjęto próbę identyfikacji barier w organizacji praktyk u pracodawców. Uczestnicy sesji fokusowych potwierdzili występowanie przede wszystkim następujących problemów: konieczność „rotacji” praktyk u różnych pracodawców ze względu na wąską specjalizację poszczególnych firm; niezainteresowanie firm praktykami ze względu na nieadekwatność programu kształcenia do rzeczywistych potrzeb firmy; problemy organizacyjne po stronie firm (skracanie przewidzianej liczby godzin praktyk, brak opiekunów praktyk, rozbieżność pomiędzy programem praktyk a faktycznie realizowanymi przez uczniów zadaniami itp.); obciążenia administracyjno-biurokratyczne dotyczące organizacji praktyk; nadmiernie wygórowane oczekiwania firm w stosunku do przygotowania merytorycznego praktykantów; przekonanie przedsiębiorców o niewielkiej użyteczności współpracy z praktykantami (choćby ze względu na przypadkowość wyboru ścieżki edukacyjnej); brak zachęt finansowych dla firm oferujących praktyki dla uczniów; duża liczba uczniów zainteresowanych odbyciem praktyk; obawy

pracodawców o bezpieczeństwo pracowników i sprzętu; niski poziom motywacji części uczniów do aktywnego uczestnictwa w praktykach; brak mechanizmów weryfikacji firm, które potencjalnie mogłyby przyjąć praktykantów; brak w firmach dostosowań niezbędnych dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

Wykres 11. Problemy w organizacji praktycznej nauki zawodu na warsztatach szkolnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; n=147; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Jeśli chodzi o rodzaje problemów w organizacji praktycznej nauki zawodu na warsztatach szkolnych, to – zdaniem badanych przedstawicieli szkół – są to przede wszystkim: ograniczone możliwości finansowe (34%) oraz niewystarczająca liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu (32,7%). Jednocześnie jednak, inne problemy są również silnie powiązane z kwestiami finansowymi: przestarzały sprzęt (24,5%) czy niewystarczająca baza lokalowa (23,1%). Problemy zdecydowanie mniej powiązane z niedostatecznym finansowaniem wskazywane były relatywnie rzadko: niska motywacja uczniów (13,6%), trudności w dostosowaniu planu zajęć praktycznych do

potrzeb wszystkich klas (7,5%), czy zbyt niskie kwalifikacje prowadzących zajęcia praktyczne (4,8%). Blisko co trzeci respondent (32%) nie dostrzegł problemów w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu na warsztatach szkolnych. Niektórzy respondenci (6,8%) zwracali uwagę na „inne” problemy, wśród których akcentowali przede wszystkim sam fakt braku prowadzenia warsztatów szkolnych.

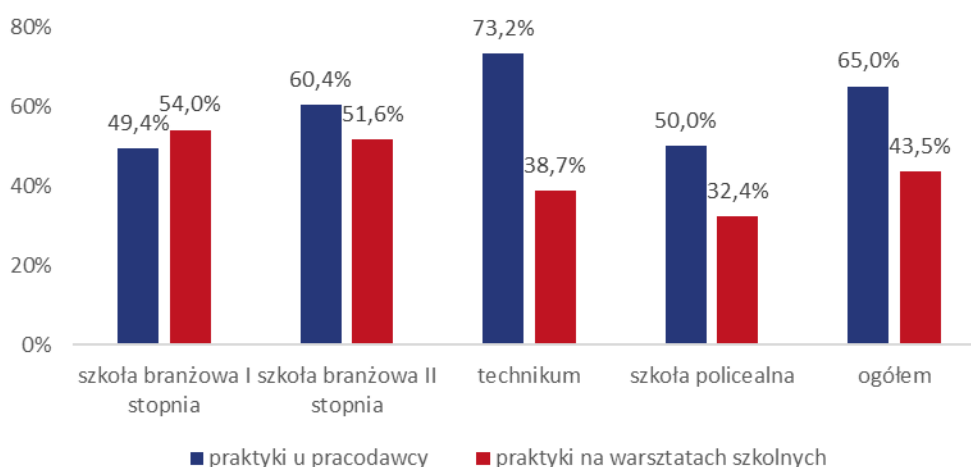
Jeśli natomiast chodzi o rozkład poszczególnych problemów wśród danych typów szkół, to problemy ograniczonych baz lokalowych zdawały się nie dotyczyć tak mocno zespołów szkół składających się z BS I stopnia oraz techników (mniej niż 1/5), a częściej samych BS I stopnia/techników (ponad 1/4) jak i szkół specjalnych (1/3). Kwestia ograniczonych środków finansowych dotyczyła przede wszystkim ZS BS I stopnia i technikum (ponad 1/2 wskazań), a niewystarczającej liczby kadr – pozostałych ZS (prawie 1/2). Mamy więc do czynienia z prawidłowością polegającą na tym, że zespoły szkół w relatywnie mniejszym stopniu blokują ograniczenia infrastrukturalne, przy względnie niewystarczającym zapleczu finansowym i kadrowym. Z kolei szkoły i placówki działające samodzielnie borykają się w mniejszym stopniu z problemem deficytów kadrowych i finansowych (co wynika z mniejszej skali prowadzonej działalności edukacyjnej), ale bardziej dotkliwe są dla nich ograniczenia infrastrukturalne, ze szczególnym uwzględnieniem niewystarczającej bazy lokalowej.

Wyniki potwierdzają w sposób jednoznaczny, że kluczowe problemy w organizacji praktycznej nauki zawodu na warsztatach szkolnych w województwie kujawsko-pomorskim mają przede wszystkim charakter finansowy i kadrowy, co ogranicza możliwości modernizacji infrastruktury oraz zapewnienia odpowiedniej liczby nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Jednocześnie, relatywnie wysoki odsetek szkół niedostrzegających problemów w tym obszarze sugeruje duże zróżnicowanie warunków kształcenia praktycznego, co może świadczyć o nierówności w jakości szkolnictwa zawodowego w regionie, przynajmniej w aspekcie wewnętrznego potencjału infrastrukturalnego i kadrowego do samodzielnej realizacji praktycznej nauki zawodu.

W badaniu jakościowym również podjęto próbę identyfikacji barier w organizacji praktyk u pracodawców. Uczestnicy sesji fokusowych potwierdzili występowanie przede wszystkim następujących problemów: niedostateczne wyposażenie pracowni warsztatowych i wysoki koszt ewentualnego doposażenia / unowocześnienia pracowni; deficyt kadry posiadającej przygotowanie merytoryczne adekwatne wobec aktualnych wymagań technologicznych rynku pracy; mniejsza atrakcyjność i praktyczna użyteczność warsztatów szkolnych w porównaniu do praktyk u pracodawców; trudność utrzymania dyscypliny i jakości pracy w dużych grupach warsztatowych.

W kontekście oceny funkcjonowania praktycznej nauki zawodu w dwóch formułach: praktyk u pracodawców i praktyk w ramach warsztatów szkolnych, konieczne jest uwzględnienie także opinii samych uczniów, których perspektywa (np. w odniesieniu do problemów dotyczących każdej z form praktycznej nauki zawodu) może być odmienna od perspektywy przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego. Nim przejdziemy do analizy opinii uczniów przedstawione zostaną dane obrazujące skalę uczestnictwa badanych uczniów w każdej z analizowanych form praktycznej nauki zawodu.

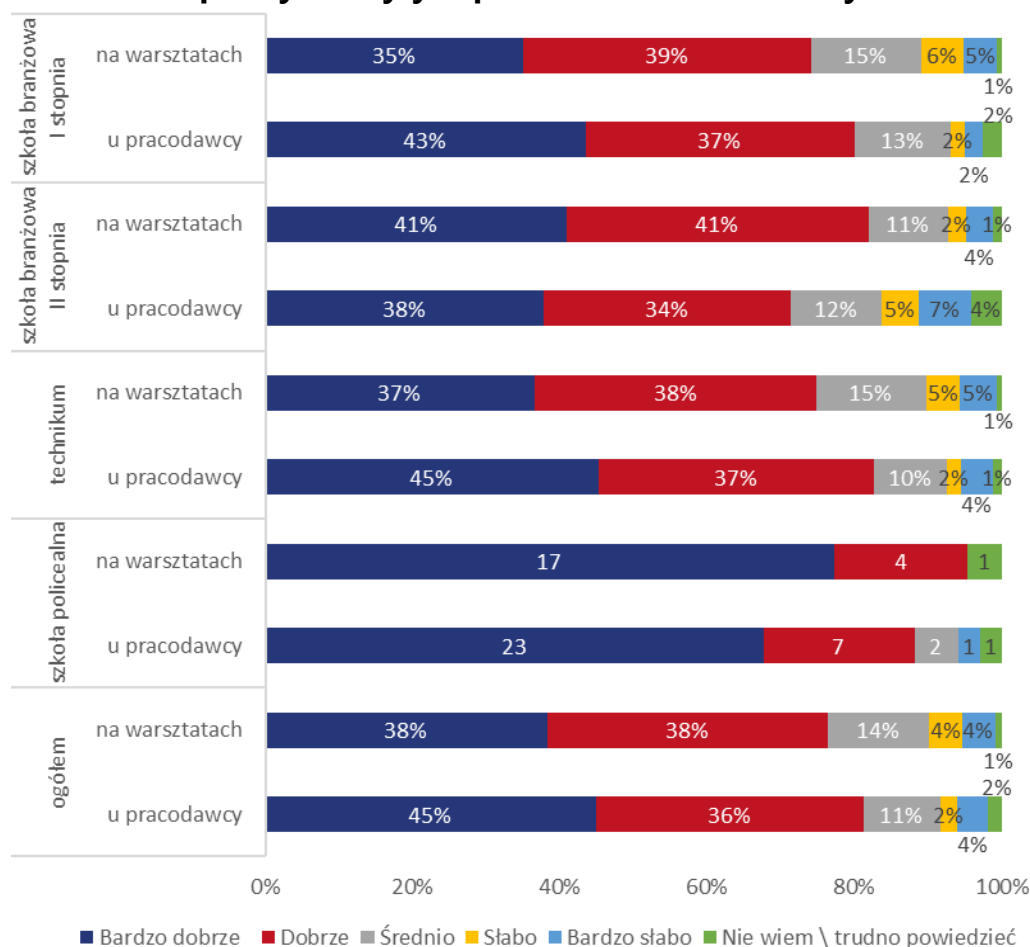
Wykres 12. Udział uczniów/słuchaczy, którzy wzięli udział w praktykach



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI z uczniami szkół i placówek kształcenia zawodowego; szkoła branżowa I stopnia - n=322, szkoła branżowa II stopnia - n=159, technikum - n=821, szkoła policealna - n=68, ogółem - n=1370

Badani uczniowie częściej uczestniczyli w praktykach zawodowych u pracodawcy (65%) niż na warsztatach szkolnych (43,5%). Tylko w przypadku szkół branżowych I stopnia miała miejsce sytuacja odwrotna, chociaż proporcje te były zbliżone (u pracodawcy: 49,4%, na warsztatach: 54%). Największa przewaga odpowiedzi uczniów potwierdzających udział w praktykach u pracodawcy (73,2%) nad praktykami warsztatowymi (38,7%) miała miejsce w przypadku techników.

Na poniższym wykresie przedstawiono dane odnoszące się do tego, jak ogólnie uczniowie / słuchacze oceniają praktyki (u pracodawcy lub w ramach warsztatów szkolnych), w których uczestniczyli.

Wykres 13. Ocena praktyk odbytych przez uczniów / słuchaczy⁴

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI z uczniami szkół i placówek kształcenia zawodowego; na warsztatach: szkoła branżowa I stopnia - n=174, szkoła branżowa II stopnia - n=83, technikum - n=322, szkoła policealna - n=22, ogółem - n=601; u pracodawcy: szkoła branżowa I stopnia - n=161, szkoła branżowa II stopnia - n=98, technikum - n=602, szkoła policealna - n=34, ogółem - n=895; pytanie zadawane osobom, które zadeklarowały uczestnictwo w praktykach

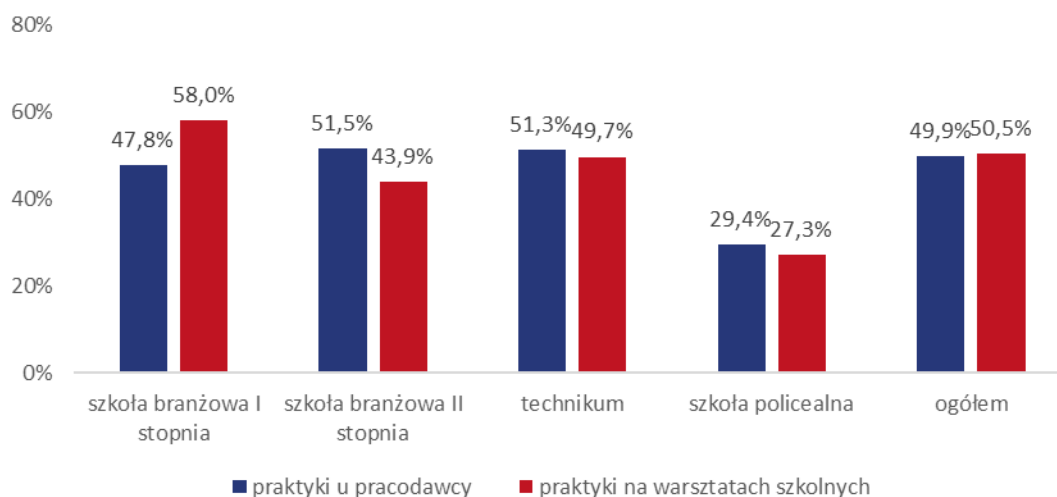
Zarówno praktyki odbywające się na warsztatach szkolnych jak i u pracodawców, ogółem przez uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego ocenione zostały pozytywnie. Agregując warianty odpowiedzi: „Bardzo dobrze” i „Dobrze” w przypadku warsztatów pozytywnie o tego typu kształcenia wypowiedziało się ponad 3/4 badanych (76%), a w przypadku praktyk u pracodawców ponad 4/5 (81%). O praktykach warsztatowych relatywnie najczęściej krytycznie wypowiadali się uczniowie szkół branżowych I stopnia (zagregowanie wariantów odpowiedzi: „Słabo” i „Bardzo słabo”: 11%), a o praktykach u pracodawców – uczniowie szkół branżowych II stopnia (12%). Również ci ostatni uczniowie jako jedyni częściej pozytywnie wypowiadali się o

⁴ W przypadku szkół policealnych zaprezentowano wartości nominalne ze względu na niewielką liczebność ankiet wypełnionych przez słuchaczy tego typu szkoły.

praktykach na warsztatach szkolnych (zagregowane odpowiedzi pozytywne: 82%) niż o praktykach u pracodawców (72%).

Mamy więc do czynienia z wyraźnie pozytywną oceną uczniów odnoszącą się do tego, w jaki sposób prowadzona jest praktyczna nauka zawodu (bez względu na to, czy dotyczy to praktyk u pracodawców, czy praktyk w ramach warsztatów szkolnych). Uczniowie uczestniczący w badaniu zostali jednak zapytani, czy w ich przypadku występowały jakieś problemy podczas uczestnictwa w praktykach u pracodawców lub w ramach warsztatów szkolnych. Dane dotyczące tej kwestii przedstawiono poniżej.

Wykres 14. Występowanie problemów podczas uczestnictwa uczniów / słuchaczy w praktykach

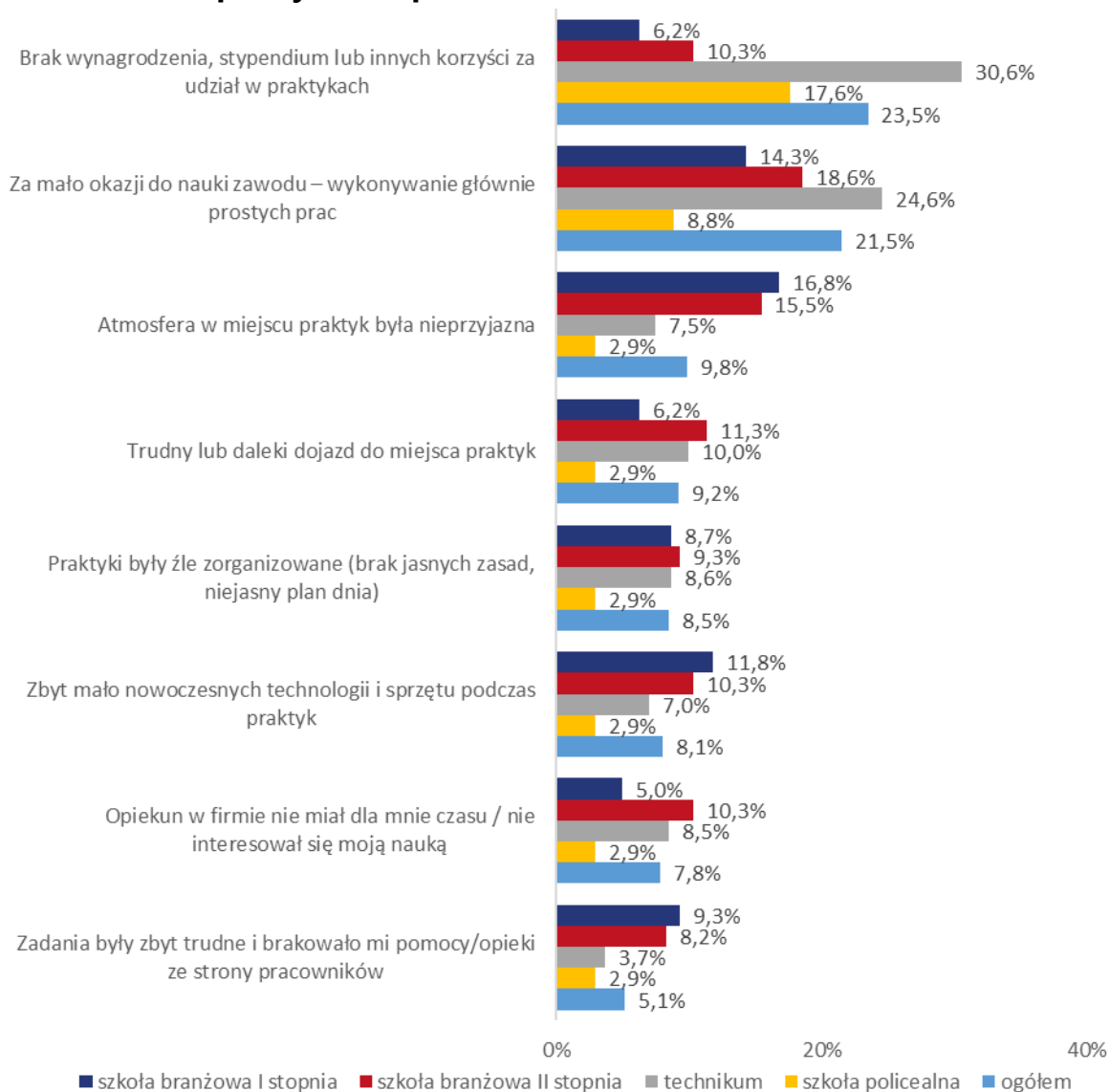


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI z uczniami szkół i placówek kształcenia zawodowego; na warsztatach: szkoła branżowa I stopnia - n=174, szkoła branżowa II stopnia - n=83, technikum - n=322, szkoła policealna - n=22, ogółem - n=601; u pracodawcy: szkoła branżowa I stopnia - n=161, szkoła branżowa II stopnia - n=98, technikum - n=602, szkoła policealna - n=34, ogółem - n=895; pytanie zadawane osobom, które zadeklarowały uczestnictwo w praktykach

Ogółem co drugi uczeń szkoły / placówki kształcenia zawodowego dostrzegał problemy podczas uczestnictwa w praktykach zawodowych u pracodawcy (49,9%) i/lub na warsztatach szkolnych (50,5%). Zdecydowanie najrzadziej problemy w obu przypadkach były dostrzegane przez słuchaczy szkół policealnych (u pracodawcy: 29,4%, na warsztatach: 27,3%). Jeśli chodzi o problemy na praktykach u pracodawcy to najczęściej identyfikowali je uczniowie szkół branżowych II stopnia (51,1%) – natomiast w przypadku praktyk na warsztatach szkolnych były to szkoły branżowe I stopnia (58%).

Na poniższym wykresie przedstawiono dane obrazujące szczegółową strukturę problemów napotykanych przez uczniów / słuchaczy podczas uczestnictwa w praktykach u pracodawców.

Wykres 15. Problemy napotykane przez uczniów / słuchaczy podczas uczestnictwa w praktykach u pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI z uczniami szkół i placówek kształcenia zawodowego; szkoła branżowa I stopnia - n=161, szkoła branżowa II stopnia - n=98, technikum - n=602, szkoła policealna - n=34, ogółem - n=895; pytanie zadawane osobom, które zadeklarowały uczestnictwo w praktykach u pracodawców; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

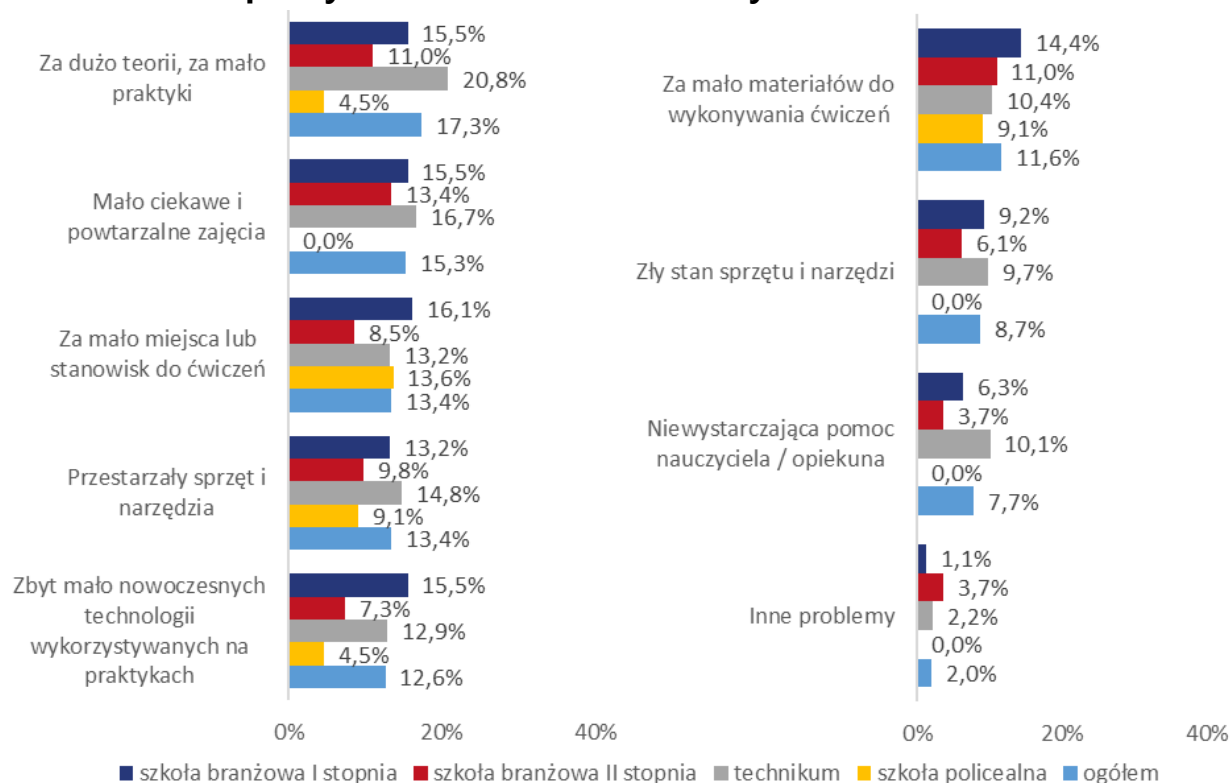
Uczniowie, którzy potwierdzili występowanie problemów podczas uczestnictwa w praktykach u pracodawców poproszeni zostali o wskazanie jakie to były problemy. Wskazania uczniów / słuchaczy różniły się w zależności od placówki, w której

pobierali naukę. Uczniowie szkół branżowych I stopnia najczęściej (16,8%) zwracali uwagę na nieprzyjazną atmosferę w miejscu praktyk, ale również na zbyt mało okazji do nauki/wykonywanie prostych prac (14,3%). Uczniowie szkół branżowych II stopnia, również najczęściej wskazywali na zbyt mało okazji do nauki / wykonywanie prostych prac (18,6%) oraz nieprzyjazną atmosferę w miejscu praktyk (15,5%). Z kolei uczniowie techników najczęściej jako problemy ich dotyczące wskazywali brak wynagrodzenia / stypendium / innych korzyści za odbywanie praktyk (30,6%) oraz zbyt mało okazji do nauki zawodu (24,6%). Na brak korzyści materialnych również najczęściej zwracali uwagę słuchacze szkół policealnych (17,6%). Pozostałe problemy wskazywane były zdecydowanie rzadziej, a dotyczyły kwestii takich jak bariery komunikacyjne utrudniające dotarcie na miejsce praktyk (ogółem: 9,2%), zła organizacja praktyk (8,5%), zbyt mało nowoczesnych technologii wykorzystywanych podczas praktyk (8,1%), brak czasu / zainteresowania ze strony opiekuna praktyk (7,8%) czy zbyt trudne zadania/brak pomocy podczas odbywania praktyk (5,1%). Wśród uczniów, którzy wskazali na inne problemy, odpowiedzi dotyczyły najczęściej również kwestii wynagrodzenia za wykonaną pracę oraz warunków odbywania praktyk / nieprawidłowego zakresu obowiązków. Najważniejszymi problemami dla ogółu uczestników badania były zatem bezpośrednie korzyści wynikające z praktyk takie jak wynagrodzenie czy sama nauka zawodu. Problemy mniej bezpośrednio dotyczące istoty praktyk (transport, atmosfera, organizacja) były zdecydowanie rzadziej wskazywane.

Zidentyfikowane problemy wskazują – i to pomimo generalnie pozytywnej oceny praktycznej nauki zawodu przez uczniów – na występowanie dysproporcji pomiędzy ich kluczową rolą w systemie kształcenia zawodowego a jakością ich realizacji. Wyniki te wskazują na potrzebę wzmocnienia standardów organizacji praktyk oraz większego zaangażowania pracodawców, aby praktyczna nauka zawodu skuteczniej wspierała rozwój kompetencji i cele rozwojowe szkolnictwa zawodowego.

Kolejny wykres odnosi się do struktury problemów napotykanym przez uczniów / słuchaczy podczas uczestnictwa w praktykach realizowanych w ramach warsztatów szkolnych.

Wykres 16. Problemy napotymane przez uczniów / słuchaczy podczas uczestnictwa w praktykach na warsztatach szkolnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI z uczniami szkół i placówek kształcenia zawodowego; szkoła branżowa I stopnia - n=174, szkoła branżowa II stopnia - n=83, technikum - n=322, szkoła policealna - n=22, ogółem - n=601; pytanie zadawane osobom, które zadeklarowały uczestnictwo w praktykach na warsztatach szkolnych; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Problemy najczęściej napotymane przez uczniów / słuchaczy podczas uczestnictwa w praktykach na warsztatach szkolnych różniły się w zależności od placówki, do której uczęszczali uczestnicy badania ilościowego. Uczniowie szkół branżowych I stopnia napotykali stosunkowo często na szereg problemów: zbyt mało miejsca lub stanowisk do ćwiczeń (16,1%), dysproporcję teorii do praktyki (15,5%), mało interesujące zajęcia (15,5%) czy zbyt mało wykorzystanych nowoczesnych technologii (15,5%). Uczniowie szkół branżowych II stopnia na problemy z warsztatami szkolnymi wskazywali rzadziej niż uczniowie BS I stopnia (w przypadku każdego problemu), jednocześnie najczęściej (13,4%) wskazując na mało interesujące zajęcia. W przypadku techników, największymi problemami była dysproporcja teorii wobec praktyki (20,8%) oraz mało interesujące zajęcia (16,7%), a jeśli chodzi o słuchaczy szkół policealnych to zwracali oni uwagę na brak miejsc do ćwiczeń (13,6%). Analiza powyższych danych pozwala stwierdzić, że zdaniem uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego, największymi problemami warsztatów szkolnych są zajęcia, których zakres nie jest interesujący dla uczniów: brak dostatecznej części praktycznej został wskazany przez

17,3% badanych, a nieciekawe zajęcia przez 15,3%. Pozostałe problemy powiązane były przede wszystkim ze sprzętem warsztatowym oraz brakiem przestrzeni do prowadzenia warsztatów.

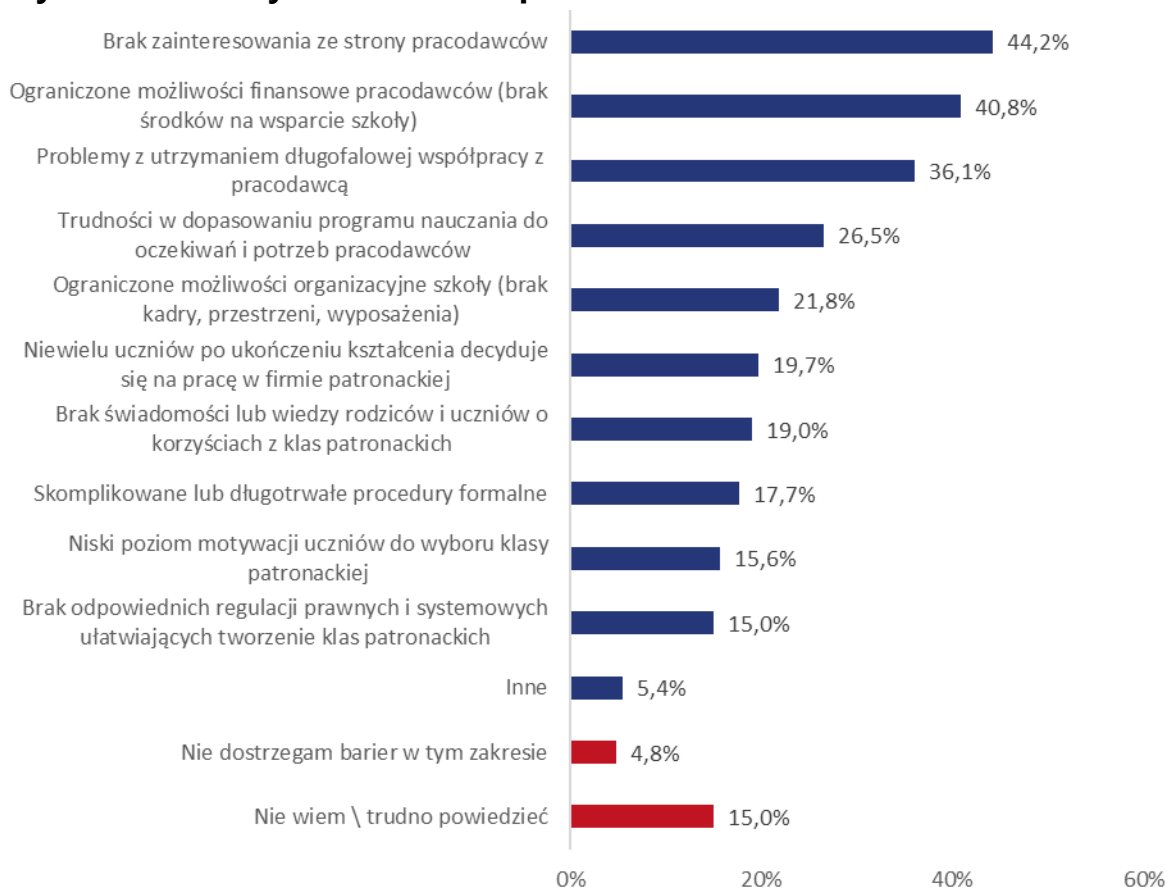
Powyższe wyniki wskazują, że problemy napotymane przez uczniów i słuchaczy podczas praktyk na warsztatach szkolnych dotyczą przede wszystkim niskiej atrakcyjności praktyk dla uczniów (nadmiar teorii, nieciekawa forma), a także ograniczeń infrastrukturalnych i technologicznych. Z perspektywy rozwoju szkolnictwa zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim oznacza to konieczność dalszych inwestycji w bazę warsztatową, unowocześniania wyposażenia oraz modyfikacji organizacji zajęć praktycznych tak, aby lepiej wspierały nabywanie realnych kompetencji zawodowych.

Uczniowie i słuchacze, którzy chcieli zwrócić w ankiecie uwagę na inne problemy napotkane podczas uczestnictwa w praktykach na warsztatach szkolnych, wspominali przede wszystkim o nieadekwatnym programie i zakresie praktyk do uczonego zawodu.

Klasy patronackie

Specyficzną formą kształcenia dualnego są klasy patronackie, które jednocześnie stanowią szczególnie trwałą wariant kooperacji pomiędzy szkołami i placówkami kształcenia zawodowego a sektorem przedsiębiorstw. Jest to też taki rodzaj współpracy międzysektorowej, który jest bardzo wymagający organizacyjnie (a ze strony przedsiębiorstw także finansowo), a przy tym ma zastosowanie przede wszystkim, gdy podmiotem kooperującym ze szkołą jest relatywnie duża firma (zarówno pod kątem jej bieżącego potencjału, jak i zapotrzebowania na przyszłe kadry).

Na poniższym wykresie przedstawiono dane obrazujące – w perspektywie przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego – skalę występowania określonych barier tworzenia klas patronackich.

Wykres 17. Bariery tworzenia klas patronackich

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; n=147; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Respondenci badania ilościowego reprezentujący szkoły i placówki kształcenia zawodowego poproszeni zostali o wskazanie jakie ich zdaniem istnieją bariery tworzenia klas patronackich. Najczęściej wskazywaną barierą był brak zainteresowania ze strony pracodawców (44,2%), ograniczone możliwości finansowe pracodawców (40,8%) oraz problemy z utrzymaniem długofalowej współpracy z pracodawcami (36,1%). Warto zwrócić uwagę, że trzy najczęściej przywoływane bariery powiązane są bezpośrednio z pracodawcami: ich zainteresowaniem, możliwościami oraz utrzymaniem współpracy. Ograniczenia wynikające przede wszystkim z sytuacji szkół, takie jak ograniczone możliwości organizacyjne (21,8%), czy niski poziom motywacji uczniów do wyboru klasy patronackiej (15,6%) wskazywane były rzadziej. Jeśli chodzi o formalne bariery takie jak skomplikowane / długotrwałe procedury (17,7%), czy brak regulacji prawnych i systemowych ułatwiających tworzenie tych klas (15%), to te wskazywane były w jeszcze mniejszym stopniu. Jednocześnie jednak, tylko prawie co dwudziesty respondent (4,8%) nie dostrzegał barier w zakresie tworzenia klas patronackich.

Nieco ponad 1/20 (5,4%) respondentów dostrzegała „inne” bariery w tworzeniu klas patronackich – wśród nich byli w większości przedstawiciele szkół specjalnych, które ze względu na swoją specyfikę z reguły nie mają realnej możliwości tworzenia tego typu klas.

Jeśli chodzi o rozkład barier w tworzeniu klas patronackich dla poszczególnych typów szkół i placówek kształcenia zawodowego, to dostrzegane są pewne różnice w odpowiedziach. Jeśli chodzi o BS I stopnia, to brak zainteresowania pracodawców wskazywany był stosunkowo często, jednak ich ograniczone możliwości finansowe już zdecydowanie rzadziej (tylko nieco częściej niż co dziesiąty respondent) – jeszcze rzadziej ci respondenci wskazywali na brak regulacji prawnych i systemowych oraz trudności w dopasowaniu programu nauczania do oczekiwań pracodawców. W przypadku szkół policealnych brak zainteresowania oraz ograniczone możliwości finansowe pracodawców, zgodnie z ogólnym trendem wskazywane były stosunkowo często. W przypadku szkół specjalnych najpoważniejszymi barierami zdają się być: brak zainteresowania pracodawców, trudności w dopasowaniu programu nauczania oraz brak regulacji. Respondenci reprezentujący technika najsilniej wskazywali na brak zainteresowania / ograniczone możliwości pracodawców oraz problemy z utrzymaniem długofalowej współpracy – bardzo podobna sytuacja ma miejsce w przypadku zespołów szkół łączących technika i BS I stopnia oraz „innych zespołów szkół”. Warto zwrócić uwagę, że problemy z utrzymaniem współpracy/ograniczonych możliwości pracodawców/trudności w dopasowaniu programów kształcenia dotyczą przede wszystkim techników i zespołów szkół, w porównaniu do BS I stopnia.

Uzupełnieniem danych pozyskanych w ramach badania ankietowego dotyczących barier tworzenia klas patronackich są wyniki badania jakościowego. Uczestnicy wywiadów FGI wskazywali przede wszystkim na następujące problemy w tym zakresie: niejasności prawne i organizacyjne (dotyczące m.in. takich kwestii jak: status uczniów niepełnoletnich i konieczność wdrożenia standardów ochrony małoletnich przez firmy, odpowiedzialność pracodawcy w zakresie BHP, wymagany zakres ubezpieczenia uczniów, rola opiekunów klas patronackich, zakres kształcenia dualnego); kosztocłonność formuły klas patronackich i brak zachęt finansowych dla firm zainteresowanych ich utworzeniem; ograniczenia kadrowe po stronie firm (także w kontekście wymagań dotyczących kwalifikacji pedagogicznych); relatywnie wysokie koszty transakcyjne formuły klas patronackich dla firm (zwiększone obciążenie firmy opieką nad uczniami, ryzyko błędów popełnianych przez uczniów, konieczność zaangażowania pracowników firmy); przewidywane obciążenia administracyjne wynikające z utworzenia klasy patronackiej; konieczność przyjęcia przez firmę długoterminowych zobowiązań wobec szkoły / placówki kształcenia zawodowego;

brak wsparcia merytorycznego i operacyjnego dla przedsiębiorstw oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego zainteresowanych utworzeniem klas patronackich; brak gwarancji dla firm odnoszących się do zatrudnienia absolwentów klas patronackich.

Powyższe dane wskazują, że główne bariery tworzenia klas patronackich w województwie kujawsko-pomorskim mają charakter rynkowy i organizacyjny, a kluczowym problemem jest niewystarczające zainteresowanie oraz ograniczone możliwości finansowe pracodawców. Otrzymane rezultaty pokazują, że rozwój klas patronackich wymaga nie tylko promocji tej formy współpracy, ale także wsparcia systemowego i finansowego oraz mechanizmów ułatwiających trwałe partnerstwa szkół z przedsiębiorstwami. Wydaje się przy tym, że ze względu na szczególny charakter tego modelu współpracy pomiędzy szkołami i placówkami kształcenia zawodowego a sektorem przedsiębiorstw i to, że z założenia nie będzie on mieć charakteru masowego (tak jak np. praktyki u pracodawców), to wspieranie rozwoju tej formuły kooperacji powinno być realizowane na szczeblu regionalnym (zarówno w zakresie identyfikacji możliwości tworzenia klas patronackich, jak i późniejszego wsparcia dotyczącego ich trwałego funkcjonowania).

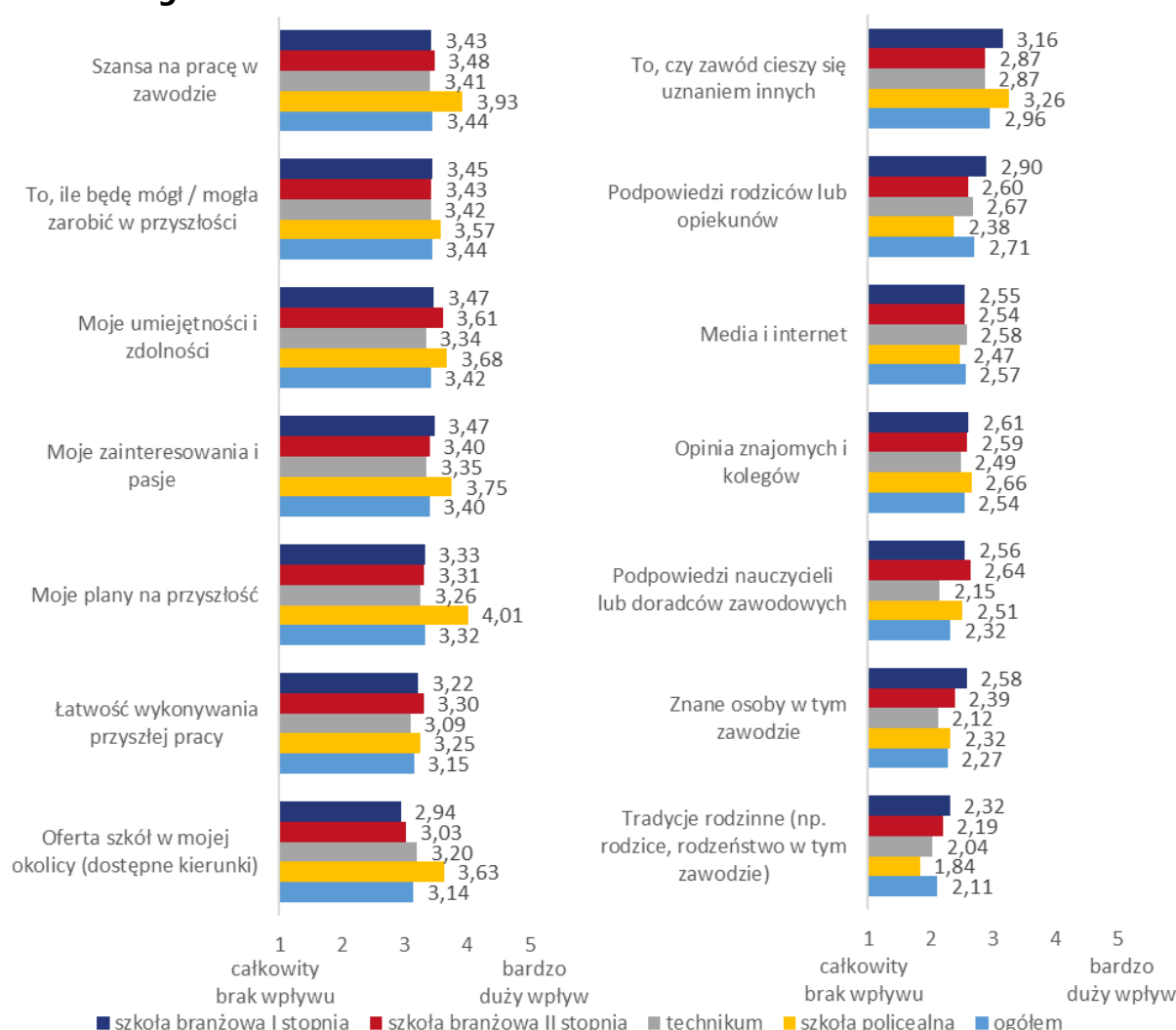
Motywacje uczniów przy wyborze zawodu

W niniejszym podrozdziale poddano analizie i ocenie motywacje uczniów dotyczące wyboru zawodu, udzielając tym samym odpowiedzi na dwa pytania badawcze:

- Czym uczniowie kierują się przy wyborze zawodu?
- Jakie są ich motywacje przy wyborze zawodu?

Na poniższym wykresie przedstawiono dane obrazujące, jakie znaczenie przy wyborze zawodu miały dla badanych uczniów / słuchaczy poszczególne czynniki. Respondenci poproszeni zostali o ocenę czynników mających wpływ na wybór zawodu, na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało całkowity brak wpływu, a 5 bardzo duży wpływ.

Wykres 18. Średnia ocena wpływu poszczególnych czynników mających wpływ na wybór zawodu wśród uczniów/słuchaczy szkół i placówek kształcenia zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI z uczniami szkół i placówek kształcenia zawodowego; szkoła branżowa I stopnia - n=322, szkoła branżowa II stopnia - n=159, technikum - n=821, szkoła policealna - n=68, ogółem - n=1370

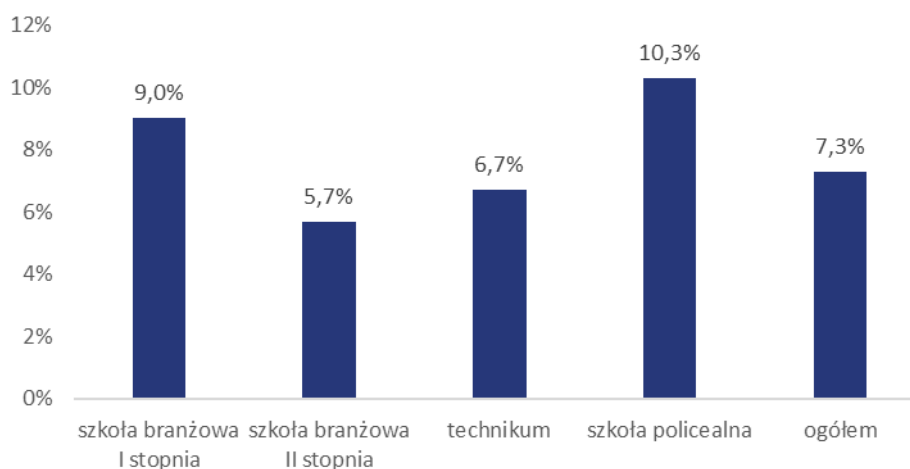
Warto zwrócić uwagę, że w przypadku wszystkich wymienionych w ankiecie czynników ich ocena wpływu pozostawała podobna na przestrzeni odpowiedzi uczniów z poszczególnych typów placówek. Można zatem zarówno na poziomie ogólnym, jak i szczegółowym (dla poszczególnych typów szkół), stwierdzić, że uczniowie / słuchacze wybierając określone zawody kierują się stosunkowo często perspektywą szansy na pracę w zawodzie (ogółem: 3,44 pkt.) oraz potencjalnych zarobków (3,44 pkt.) – ponadto istotne są własne umiejętności (ogółem: 3,42 pkt.), zainteresowania (3,40 pkt.) oraz plany na przyszłość (3,32 pkt.). Mniej istotne natomiast (choć nadal grające istotną rolę) zdają się być opinie zewnętrzne reprezentowane przez ogólny szacunek wobec zawodu (ogółem: 2,96 pkt.), rodziców

(ogółem: 2,71 pkt.), media / internet (ogółem: 2,57 pkt.), znajomych (ogółem: 2,54 pkt.), kadry szkolne (ogółem: 2,32 pkt.), znane osoby w zawodzie (ogółem: 2,27 pkt.) czy tradycje rodzinne (2,11 pkt.).

Wyniki potwierdzają, że wybór zawodu przez uczniów i słuchaczy szkół i placówek kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim jest determinowany przede wszystkim czynnikami pragmatycznymi, takimi jak szanse na zatrudnienie, poziom przyszłych zarobków oraz zgodność zawodu z własnymi umiejętnościami, zainteresowaniami i planami życiowymi. Relatywnie mniejsze znaczenie mają czynniki zewnętrzne, w tym opinie otoczenia, tradycje rodzinne, czy wsparcie doradcze, co wskazuje na potrzebę wzmocnienia roli profesjonalnego doradztwa zawodowego i informacji o rynku pracy jako elementów wspierających świadome decyzje edukacyjno-zawodowe i rozwój szkolnictwa zawodowego w regionie.

Uczniowie / słuchacze uczestniczący w badaniu ankietowym zostali dodatkowo poproszeni o wskazanie ewentualnych dodatkowych czynników, które miały wpływ na wybór zawodu.

Wykres 19. Występowanie dodatkowych czynników mających wpływ na wybór zawodu



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI z uczniami szkół i placówek kształcenia zawodowego; szkoła branżowa I stopnia - n=322, szkoła branżowa II stopnia - n=159, technikum - n=821, szkoła policealna - n=68, ogółem - n=1370

Ogółem jedynie 7,3% respondentów badania z uczniami szkół i placówek kształcenia zawodowego potwierdziło występowanie dodatkowych czynników mających wpływ na wybór zawodu – najczęściej dodatkowe czynniki identyfikowali słuchacze szkół policealnych (10,3%), a najrzadziej uczniowie szkół branżowych II stopnia (5,7%).

Wszyscy respondenci tego pytania zostali poproszeni o wskazanie innych istotnych czynników mających wpływ na wybór zawodu. Najczęstszym innym czynnikiem wskazywanym przez tych respondentów były zainteresowania / pasje, które skłoniły do nauki określonych zawodów. Również stosunkowo często respondenci wspominali o wyborze zawodu ze względu na brak możliwości uczenia się zawodu, który by ich interesował. Wśród innych czynników wskazywanych przez respondentów znajdują się przede wszystkim takie kwestie jak: opinie o danej placówce, sytuacja rodzinna, dostosowanie placówki do specjalnych potrzeb oraz lokalizacja placówki kształcenia.

W badaniu jakościowym również podjęta została kwestia motywacji uczniów przy wyborze zawodu. I choć mamy tutaj do czynienia z opiniami zapośredniczonymi (w sesjach fokusowych nie brali udziału uczniowie / słuchacze), to jednak uzupełniają one „mapę motywacji” wyłaniającą się z badania ankietowego uczniów. Respondenci uczestniczący w badaniu FGI wskazali na następujące uwarunkowania motywacji uczniów przy wyborze zawodu: kierowanie się przez uczniów opiniami na temat szkoły w stopniu większym niż informacją zwrotną uzyskaną w ramach doradztwa zawodowego; niewystarczająca skuteczność doradztwa zawodowego w kierowaniu decyzji uczniów o wyborze dalszej ścieżki kształcenia; skłonność do wyboru ścieżek edukacyjnych oferujących wynagrodzenie już w trakcie nauki; silny wpływ ambicji / oczekiwań rodzicielskich; znaczenie „towarzyskiej atrakcyjności” szkoły oraz wpływ środowiska rówieśniczego; znaczenie ogólnego wizerunku danego zawodu / branży; ograniczona realna wiedza potencjalnych uczniów na temat rzeczywistego charakteru danego zawodu, co zniekształca proces decyzyjny dotyczący wyboru kierunku kształcenia; niechęć uczniów do zawodów / branż kojarzonych z trudnymi warunkami pracy – preferowanie zawodów „lekkich”; poszukiwanie przez uczniów takich ścieżek edukacyjnych, które cechuje związek z nowoczesnymi technologiami.

Wyzwania, dobre i złe strony w obszarze kształcenia zawodowego

Niniejszy podrozdział dotyczy wyzwań, dobrych i złych stron w obszarze kształcenia zawodowego. W oparciu o przeprowadzone analizy całości zgromadzonego materiału empirycznego udzielono odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Jakie wyzwania, dobre i złe strony można wskazać w obszarze kształcenia zawodowego, w tym dualnego?
- Jakie wyzwania związane z przemysłem 4.0 i przygotowaniem uczniów przez szkoły do nowych technologii czekają nauczycieli i pracodawców?

Określając kształt wyzwań, dobrych i złych stron w obszarze kształcenia zawodowego warto w pierwszej kolejności odnieść się do wyników metaanalizy, w której w sposób wszechstronny przeanalizowano sektor szkolnictwa zawodowego i jego otoczenia. Poniżej przedstawiono kluczowe wyzwania, dobre i złe strony zidentyfikowane w ramach metaanalizy.

Wyzwania:

- Systematyczny spadek liczby ludności ściśle związany ze starzeniem się społeczeństwa, czyli malejącą liczbą osób w wieku produkcyjnym i przedprodukcyjnym oraz rosnącym udziałem osób starszych. Konsekwencją zmian demograficznych będzie spadek liczby uczniów w szkołach ponadpodstawowych, w tym zawodowych oraz nasilanie się trudności kadrowych w placówkach edukacyjnych. Proces starzenia się ludności stwarza jednocześnie nowe możliwości rozwoju gospodarczego poprzez rosnący popyt na usługi i zawody związane ze „srebrną gospodarką”.
- Odsetek młodych osób z grupy NEET w latach 2017-2023 znacząco się zmniejszył, jednak w 2024 roku odnotowano jego ponowny wzrost, silniejszy niż w skali kraju. Wskazuje to na konieczność dalszej promocji szkolnictwa, rozwoju doradztwa zawodowego oraz działań aktywizacyjnych, szczególnie wobec osób zagrożonych wykluczeniem edukacyjno-zawodowym.
- Sukcesywny spadek zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw będący efektem niekorzystnych trendów demograficznych, migracji młodych ludzi, zmian strukturalnych w gospodarce oraz rosnącej automatyzacji. Firmy coraz częściej osiągają wysoką wydajność przy mniejszej liczbie pracowników, a problemy z dopasowaniem kwalifikacji kandydatów dodatkowo ograniczają rozwój przedsiębiorstw.
- Gospodarka województwa cechuje się relatywnie niskim poziomem innowacyjności i aktywności gospodarczej mieszkańców. Mniejsza liczba nowo powstających przedsiębiorstw ogranicza rozwój przedsiębiorczości i popyt na nowe zawody, co stanowi wyzwanie dla dalszego rozwoju systemu kształcenia zawodowego.
- Wskaźnik zatrudnienia w regionie jest nieco niższy niż średnia krajowa, a szczególnie duże dysproporcje widoczne są między zatrudnieniem kobiet i mężczyzn, co stanowi poważne wyzwanie.
- Wśród kluczowych trendów wskazuje się: rosnące koszty działalności, wpływ wojny w Ukrainie, automatyzację i rozwój sztucznej inteligencji oraz zmieniające się podejście młodego pokolenia do pracy. Te procesy prowadzą

zarówno do zaniku części zawodów, jak i powstawania nowych, a system kształcenia zawodowego powinien przygotowywać uczniów do większej elastyczności i ciągłego uczenia się.

- Dane pokazują, że w wielu zawodach, mimo prognozowanego zapotrzebowania oraz dostępności oferty, zainteresowanie uczniów jest znikome. Wynika to z takich czynników jak prestiż zawodu, oczekiwane wynagrodzenia czy moda edukacyjna, które często przeważają nad realnym zapotrzebowaniem rynku. Wskazuje to na ograniczoną skuteczność samego zwiększania dostępności kształcenia i podkreśla wagę działań promocyjnych, doradczych i budowania atrakcyjności ścieżek zawodowych.

Dobre strony:

- Dobrze rozwinięta sieć szkół i placówek kształcenia zawodowego – w przeliczeniu na 1000 osób w wieku 15–19 lat województwo plasuje się w czołówce kraju zarówno pod względem liczby szkół branżowych I stopnia, jak i techników oraz szkół branżowych II stopnia.
- Zaplecze praktycznej nauki zawodu w regionie należy do najlepiej rozwiniętych w Polsce – zarówno pod względem liczby pomieszczeń przypadających na uczniów, jak i ich powierzchni. Choć w ostatnich latach widoczny był niewielki spadek tych wskaźników, nadal są one wyższe niż średnia krajowa.
- Województwo kujawsko-pomorskie wyróżnia się także bardzo dobrym dostępem do pracowni szkolnych oraz komputerów wykorzystywanych w celach dydaktycznych. Wskaźniki dla regionu należą do najwyższych w kraju i znacząco przewyższają średnie wyniki ogólnopolskie.
- Szkoły i placówki kształcenia zawodowego w województwie są lepiej wyposażone niż przeciętnie w Polsce w nowoczesne narzędzia dydaktyczne, takie jak projektory multimedialne, tablice interaktywne, tablety czy urządzenia mobilne. Wyższy poziom wyposażenia sprzyja podnoszeniu jakości kształcenia i lepszemu przygotowaniu uczniów do wymagań rynku pracy.
- Udział uczniów branżowych szkół I stopnia w strukturze uczniów szkół ponadpodstawowych spadł, ale pozostaje wyraźnie wyższy niż w Polsce ogółem. W 2023 r. województwo kujawsko-pomorskie znalazło się wśród trzech regionów o najwyższej w kraju wartości tego wskaźnika.

Złe strony:

- Ograniczona dostępność kształcenia w dużej części zawodów, w których prognozowane jest istotne zapotrzebowanie na rynku pracy. W przypadku 44 z

93 zawodów ujmowanych w prognozach MEN kształcenie jest dostępne w co najwyżej 5 z 23 powiatów województwa. Kształcenie jest trudne w zawodach należących do kilku grup branżowych. Pierwszą stanowią profesje związane z budownictwem i infrastrukturą — zarówno tradycyjne, jak i odpowiadające na nowe potrzeby rynku. Druga grupa obejmuje zawody transportowe, szczególnie kolejowe i lotnicze. Trzecia kategoria to specjalizacje techniczne i przemysłowe, powiązane z automatyzacją i modernizacją procesów produkcyjnych.

- Dane dotyczące dostępności kształcenia w poszczególnych zawodach sugerują, iż informacje z Prognoz MEN w ograniczonym stopniu przekładają się na zmiany profilu kształcenia. Tylko w nieco ponad połowie zawodów stale pojawiających się w prognozach w analizowanym okresie zwiększyła się terytorialna dostępność kształcenia.
- Struktura wiekowa nauczycieli w województwie jest zbliżona do obserwowanej w kraju, a największą grupę stanowią osoby w wieku 41–50 lat. Udział nauczycieli poniżej 40 roku życia zmniejszył się w ostatnich latach do 20%, co oznacza wyraźne starzenie się kadry.
- Liczba doradców zawodowych w przeliczeniu na 1000 uczniów szkół ponadpodstawowych należy do najniższych w kraju i w ostatnich latach zauważalnie spadła. Może to ograniczać możliwości indywidualnego wsparcia uczniów w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej.
- Zdawalność egzaminów zawodowych w ramach branży teleinformatycznej, mimo największej liczby zdających, od lat pozostaje na relatywnie niskim poziomie (ok. 68%), co rodzi ryzyko niedopasowania kształcenia do wymagań rynku pracy. Problem ten jest szczególnie istotny ze względu na rosnące znaczenie zawodów cyfrowych i ich popularność wśród uczniów.

W dalszej części przedstawiono wyniki badań pierwotnych odnoszących się do zagadnienia wyzwań oraz mocnych i słabych stron w obszarze kształcenia zawodowego - wyniki badań wraz z wnioskami z metaanalizy pozwoliły na kompletną „inwentaryzację” wyzwań oraz lepszych i gorszych stron dotyczących kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim.

Wykres 20. Kluczowe wyzwania szkół i placówek kształcenia zawodowego w zakresie kształcenia zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; n=147; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Zdaniem prawie 3/4 (70,7%) przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego jednym z kluczowych wyzwań w zakresie kształcenia jest współpraca z pracodawcami i otoczeniem gospodarczym – jest to kwestia szczególnie istotna dla respondentów, tym bardziej że pozostałe wyzwania wskazywane były zdecydowanie rzadziej. Warto zwrócić ponadto uwagę na kolejne najczęstsze wyzwania określone jako kluczowe, również powiązane ze współpracą z pracodawcami, polegające na organizacji praktyk i kształcenia w miejscu pracy (27,9%) oraz dostosowania oferty i programu kształcenia do potrzeb rynku pracy (27,2%). W związku z powyższym można stwierdzić, że relacje z podmiotami zewnętrznymi, przede wszystkim pracodawcami, są dla przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego najpilniejszym wyzwaniem. Kwestie związane z zasobami niezbędnymi do funkcjonowania szkół wydają się być mniej istotne: baza dydaktyczna, wyposażenie i warunki lokalowe (13,6%), braki kadrowe i warunki pracy kadry zawodowej (4,8%) czy problemy finansowe i ograniczone środki

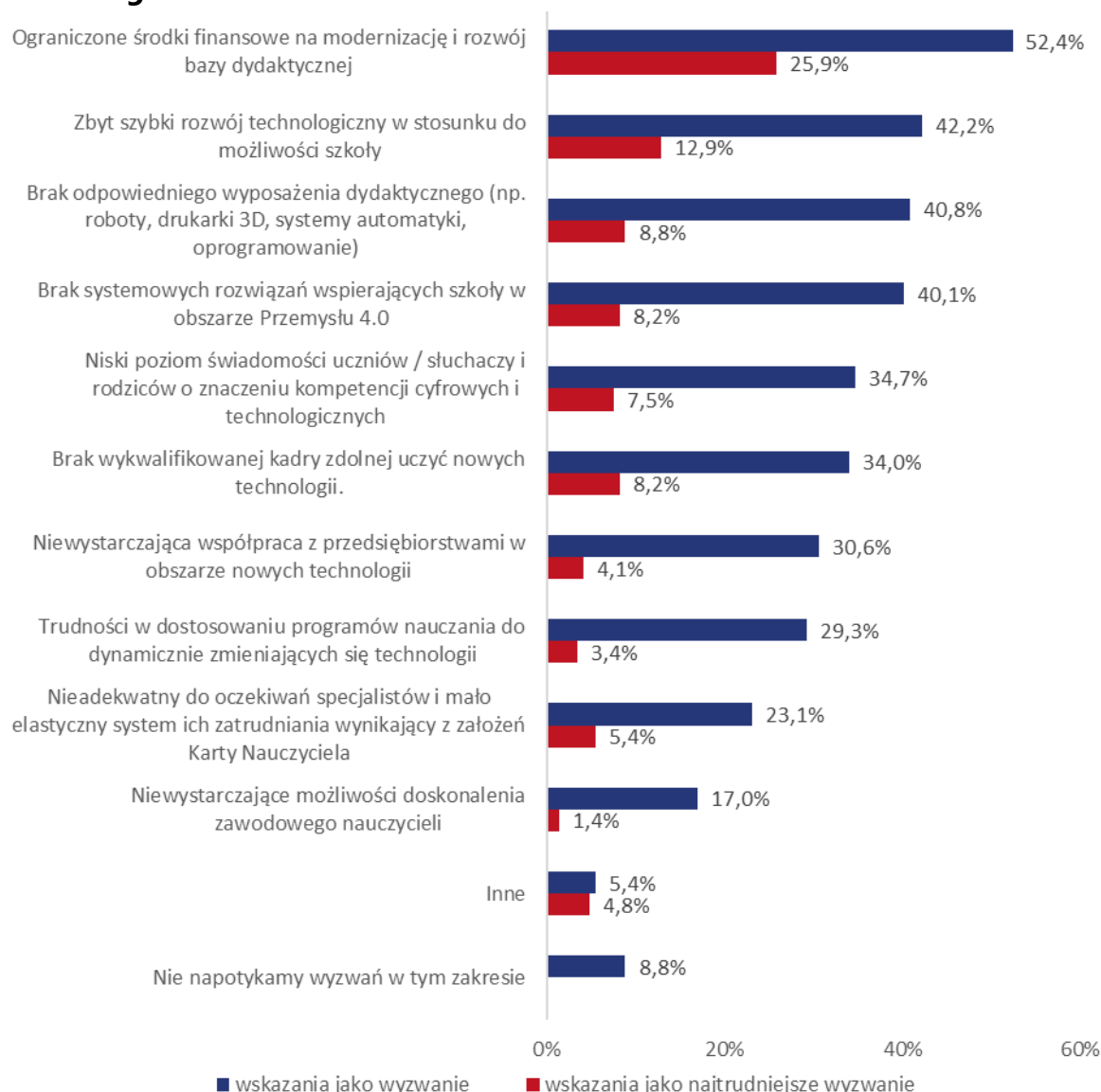
(4,8%). Jedynie 4,1% respondentów nie wskazało konkretnych wyzwań związanych z systemem kształcenia zawodowego.

Analizując odpowiedzi respondentów dla poszczególnych typów szkół, należy zaznaczyć, że wyzwanie współpracy z pracodawcami i otoczeniem społecznym było najczęściej wskazywane w przypadku każdego typu szkół – jednocześnie wyzwanie to okazało się stosunkowo częściej wskazywane dla szkół branżowych I stopnia, techników oraz zespołów szkół. W przypadku szkół policealnych stosunkowo często natomiast poza wyzwaniem współpracy, wskazywano dostosowanie oferty i programu kształcenia do potrzeb rynku pracy. Wyzwanie w postaci problemów finansowych najczęściej wskazywane były przez szkoły policealne, technika i „inne” ZS (co dziesiąty respondent).

Także w badaniu jakościowym przeprowadzono identyfikację kluczowych wyzwań w obszarze kształcenia zawodowego. Wyniki są w tym przypadku w dużym stopniu zbieżne z dotychczas zarysowaną „mapą wyzwań” i dotyczą takich kwestii jak: nieprzygotowanie systemu kształcenia zawodowego do wyzwań technologicznych; niewystarczający i stale malejący potencjał kadrowy szkół i placówek kształcenia zawodowego; zróżnicowana dostępność praktyk w zależności od branży / zawodu; niejednoznaczny wizerunek szkół i placówek kształcenia zawodowego.

Szczególnym rodzajem wyzwań są wyzwania napotymane przez szkoły w przygotowywaniu uczniów / słuchaczy do pracy w warunkach Przemysłu 4.0 i wykorzystania nowych technologii. Ze względu na znaczenie nowoczesnych technologii dla przygotowania zawodowego właściwie we wszystkich branżach i zawodach, tej kategorii wyzwania poświęcono odrębną analizę.

Wykres 21. Wyzwania napotymane przez szkoły w przygotowywaniu uczniów / słuchaczy do pracy w warunkach Przemysłu 4.0 i wykorzystania nowych technologii



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; n=147; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

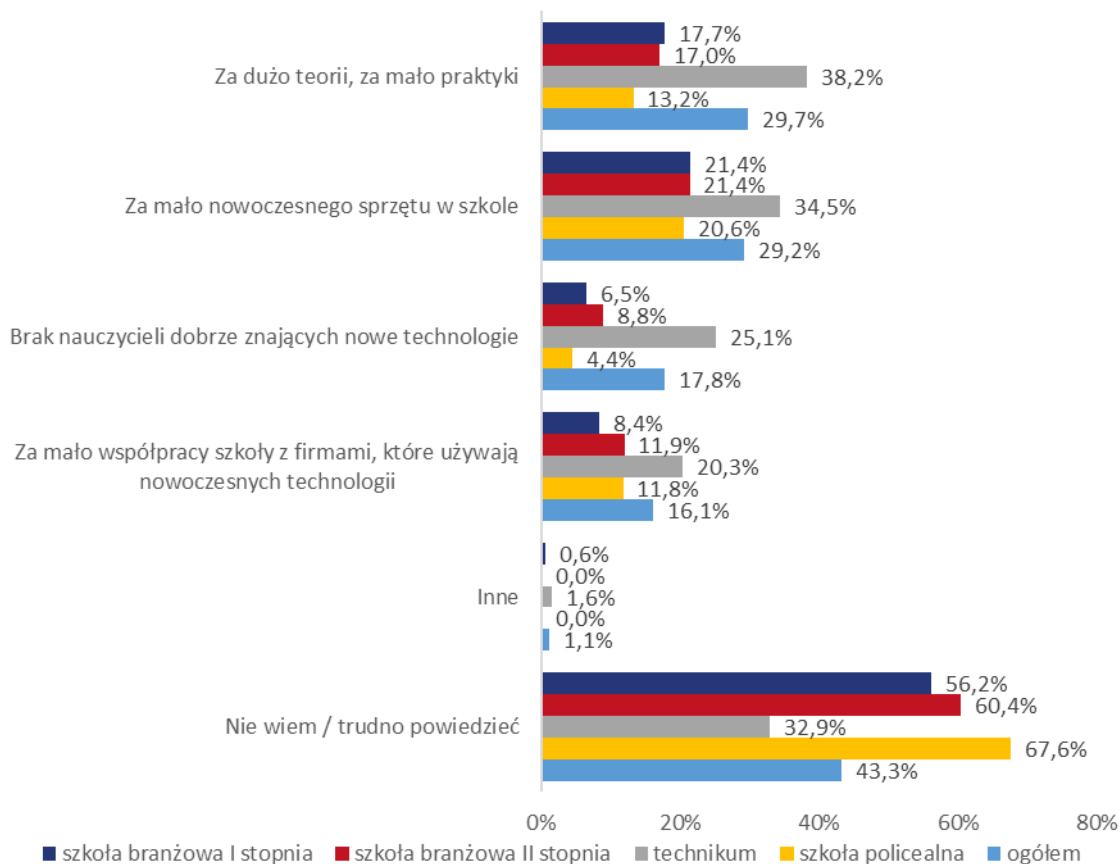
Wśród wyzwań związanych z wykorzystywaniem nowych technologii oraz dostosowania się do warunków Przemysłu 4.0, respondenci badania z przedstawicielami szkół za najtrudniejsze i najczęściej wskazywane uznali ograniczenia finansowe (52,4% wskazań i 25,9% wskazań jako najtrudniejsze) oraz zbyt szybkie tempo rozwoju technologicznego (42,2% i 12,9%). Stosunkowo często ponadto wskazywali na brak odpowiedniego wyposażenia szkół (40,8%) oraz brak systemowych rozwiązań wspierania szkół do dostosowania się do wymogów Przemysłu 4.0 (40,1%). Wyzwania wskazywane przez respondentów były stosunkowo

liczne i przede wszystkim powiązane z kwestiami finansowymi, kadrowymi (braki kadrowe: 34%) oraz organizacyjnymi. Tylko mniej niż 1/10 przedstawicieli szkół nie napotkała na wyzwania w zakresie dostosowania do Przemysłu 4.0 oraz wykorzystania nowych technologii. Wśród niewielu (5,4%) respondentów, którzy zwracali uwagę na „inne” wyzwania dominowało przekonanie, że omawiane wyzwania nie dotyczyły ich placówek.

Jeśli chodzi o wskazania respondentów na poszczególne wyzwania w podziale na typy szkół, to braki w wyposażeniu oraz ograniczone środki finansowe zdają się dotyczyć przede wszystkim techników i zespołów szkół. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku wskazań na braki kadrowe, zbyt szybki rozwój technologiczny czy brak systemowych rozwiązań wspierających szkoły w obszarze Przemysłu 4.0 - wyzwania te wskazywane były również przez przedstawicieli branżowych szkół I stopnia czy szkół policealnych, ale tu już zdecydowanie rzadziej – ponadto 1/5 przedstawicieli tych placówek stwierdzała, że nie napotykali na wyzwania we wskazanym zakresie. W obu przypadkach jednak to ograniczone środki finansowe były wskazywane najczęściej (przez połowę respondentów).

Uzupełnieniem powyższych danych dotyczących wyzwań napotykanym przez szkoły w przygotowywaniu uczniów / słuchaczy do pracy w warunkach Przemysłu 4.0 i wykorzystania nowych technologii są wyniki badania ankietowego uczniów, którzy zostali poproszeni o wskazanie czynników, które – w opinii samych uczniów – mogą być traktowane jako czynniki przeszkadzające w uczeniu się nowoczesnych technologii. Dane te przedstawiono na poniższym wykresie.

Wykres 22. Dostrzegane przez uczniów / słuchaczy czynniki przeszkadzające w uczeniu się nowoczesnych technologii



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI z uczniami szkół i placówek kształcenia zawodowego; n=137; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Najczęściej wskazywanymi przez uczniów barierami w nauce nowych technologii były: nadmiar teorii przy niedoborze zajęć praktycznych (29,7% wskazań ogółem) oraz niewystarczająca ilość nowoczesnego sprzętu w szkołach (29,2%). W dalszej kolejności respondenci zwracali uwagę na brak nauczycieli dobrze znających nowe technologie (17,8%) oraz niewystarczającą współpracę szkół z firmami wykorzystującymi nowoczesne rozwiązania technologiczne (16,1%). Jednocześnie uwagę zwraca wysoki odsetek odpowiedzi „nie wiem / trudno powiedzieć” (43,3%), co może świadczyć o ograniczonej świadomości uczniów w zakresie barier systemowych lub o niskim poziomie refleksji nad organizacją procesu kształcenia w obszarze nowych technologii.

Różnice pomiędzy typami szkół są wyraźne i dotyczą poziomu identyfikowania konkretnych barier. Uczniowie techników znacznie częściej niż pozostali respondenci wskazywali na nadmiar teorii kosztem praktyki, niedobór nowoczesnego sprzętu, brak nauczycieli dobrze znających nowe technologie oraz niewystarczającą współpracę

szkół z firmami technologicznymi, przy jednocześnie najniższym odsetku odpowiedzi „nie wiem / trudno powiedzieć”. Natomiast w szkołach branżowych I i II stopnia oraz szkołach policealnych dominowała odpowiedź „nie wiem / trudno powiedzieć”, co może świadczyć o mniejszej świadomości lub być może mniejszym znaczeniu nowych technologii w procesie kształcenia tych uczniów. W tych grupach rzadziej wskazywano także na problemy związane z kompetencjami nauczycieli i proporcją teorii w stosunku do praktyki.

Także w badaniu jakościowym identyfikowane były szczegółowe wyzwania związane z Przemysłem 4.0 i przygotowaniem uczniów przez szkoły do nowych technologii. Respondenci wskazywali w tym przypadku na następujące kwestie: niewystarczająca adaptacja szkół i placówek kształcenia zawodowego do dynamiki zmian technologicznych; duża kosztochłonność dostosowania infrastrukturalnego i sprzętowego do wymagań wynikających z rozwoju technologicznego; deficyt kadr dydaktycznych posiadających wiedzę w zakresie nowych technologii w danej branży / zawodzie; konieczność stałej aktualizacji wiedzy i kwalifikacji kadry dydaktycznej; brak dostępu uczniów do konkretnych i aktualnie stosowanych w sektorze przedsiębiorstw rozwiązań technologicznych; niedostosowanie programów nauczania oraz wymagań egzaminacyjnych do realiów Przemysłu 4.0 i niewystarczająca elastyczność w modyfikowaniu programów i wymagań.

W dalszej części niniejszego podrozdziału dokonano – w oparciu o wyniki badań pierwotnych – charakterystyki mocnych i słabych stron systemu kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim.

Wykres 23. Mocne strony szkół i placówek kształcenia zawodowego w zakresie kształcenia zawodowego



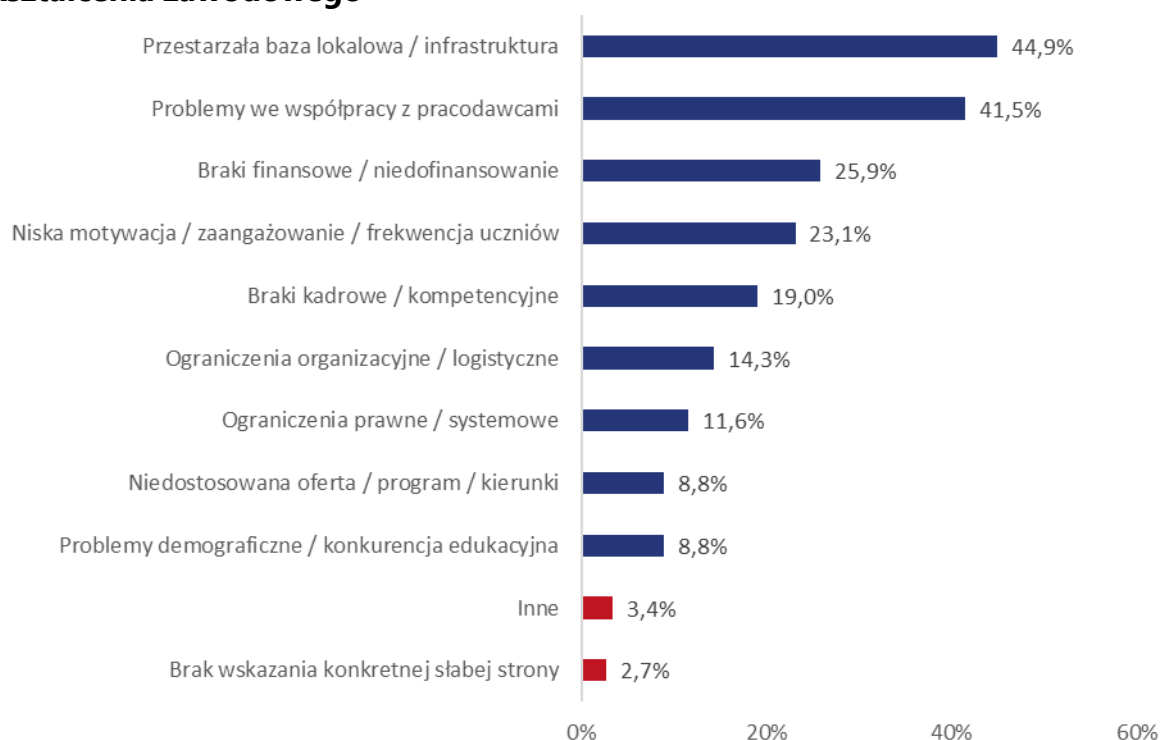
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; n=147; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Wśród mocnych stron szkół i placówek kształcenia zawodowego respondenci badania najczęściej wskazywali kadrę nauczycieli i instruktorów (64,6%) oraz dobrą współpracę z pracodawcami i innymi podmiotami (50,3%). Atrakcyjność placówek kształcenia zawodowego w postaci nowoczesnej bazy dydaktycznej i wyposażenia (28,6%) oraz dopasowanej oferty edukacyjnej (23,1%) były już wskazywane rzadziej. O pozostałych mocnych stronach wypowiadało się mniej niż 1/5 respondentów. Jednocześnie, jedynie 3,4% badanych nie wskazywało jakichkolwiek mocnych stron. Warto zwrócić jeszcze na istotny wskaźnik „wysoka jakość kształcenia / wyniki uczniów”, który zaznaczył co dziesiąty uczestnik badania.

Odpowiedzi respondentów zostały podzielone ze względu na typy szkół, które reprezentowali. Jeśli chodzi o mocną stronę w postaci „kadry nauczycieli i instruktorów”, która była wśród szkół i placówek kształcenia zawodowego często wskazywana to na szczegółowym poziomie wskazali na nią prawie wszyscy respondenci reprezentujący szkoły policealne, ale tylko jeden przedstawiciel szkół specjalnych. Jednocześnie, zarówno szkoły policealne, jak i technika rzadko jako mocne strony określały ofertę edukacyjną, dobrą organizację praktycznej nauki zawodu, czy rozwój praktycznych kompetencji. Jeśli chodzi o szkoły branżowe I

stopnia, to stosunkowo rzadko wskazywano na dobrą współpracę z pracodawcami / innymi podmiotami, nowoczesne bazy dydaktyczne i wyposażenie oraz wysoką jakość kształcenia / wyniki uczniów. Warto jeszcze zwrócić uwagę na rzadkie wskazania przedstawicieli ZS BS I stopnia i techników dla mocnej strony „dobrej atmosfery, relacji i zaangażowania uczniów i rodziców”. Z analizy danych wynika zatem, że mocnymi stronami BS I stopnia są praktyczne zajęcia oraz kadra nauczycieli i instruktorów, natomiast dla techników i zespołów szkół, współpraca z pracodawcami i kadra nauczycieli i instruktorów.

Wykres 24. Słabe strony szkół i placówek kształcenia zawodowego w zakresie kształcenia zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; n=147; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

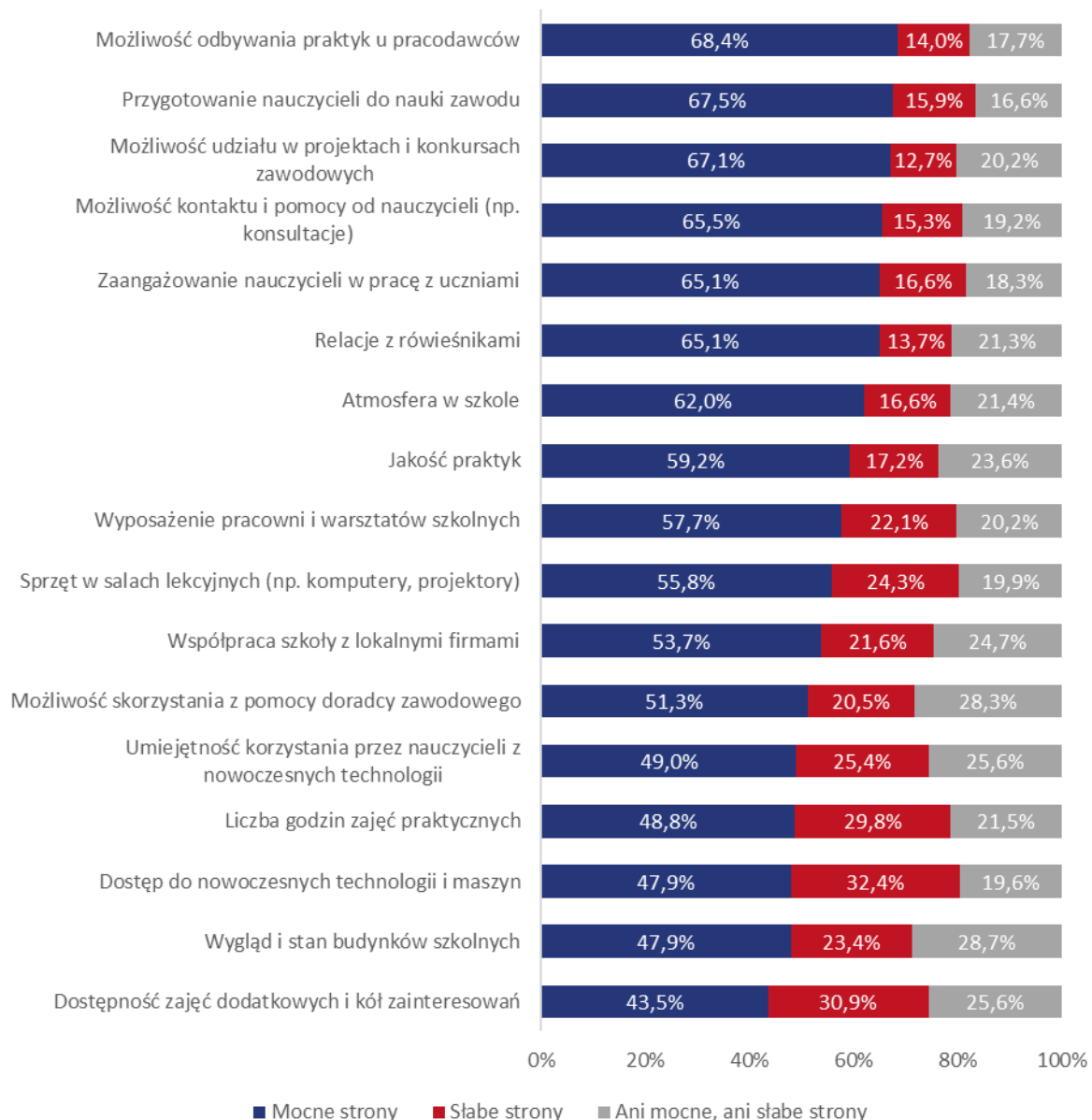
Uczestnicy badania ilościowego z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego poproszeni zostali o wskazanie słabych stron występujących po stronie szkół / placówek w zakresie kształcenia. Najważniejsze problemy dotyczyły przestarzałej bazy lokalowej / infrastruktury (44,9%) oraz współpracy z pracodawcami (41,5%). Na problemy finansowe zwracał uwagę co czwarty respondent (25,9%). Jednocześnie, niewielka ilość respondentów (2,7%) nie wskazywała na żadne konkretne słabe strony. Jako najrzadziej występujące problemy można wymienić demografię i

konkurencję edukacyjną (8,8%), niedostosowaną ofertę szkół i placówek kształcenia zawodowego (8,8%) oraz ograniczenia prawne/systemowe (11,6%).

Przeanalizowane zostały wyniki badania dla poszczególnych typów placówek – reprezentanci wszystkich typów szkół zwracali często uwagę właśnie na problemy we współpracy z pracodawcami oraz na przestarzałą bazę lokalową / infrastrukturę. Szkoły branżowe I stopnia zdają się mieć szczególnie duże problemy (wskazania przez co trzeciego respondenta) w motywowaniu i angażowaniu uczniów w kształcenie, ale jednocześnie relatywnie rzadko wskazują na problemy konkurencji o uczniów.

Uzupełnieniem perspektywy przedstawicieli szkół i placówek w odniesieniu do mocnych i słabych stron systemu kształcenia zawodowego są dane, które bazują na opiniach wyrażanych przez uczniów uczestniczących w badaniu ankietowym.

Wykres 25. Dostrzegane przez uczniów / słuchaczy mocne i słabe strony szkół i placówek kształcenia zawodowego

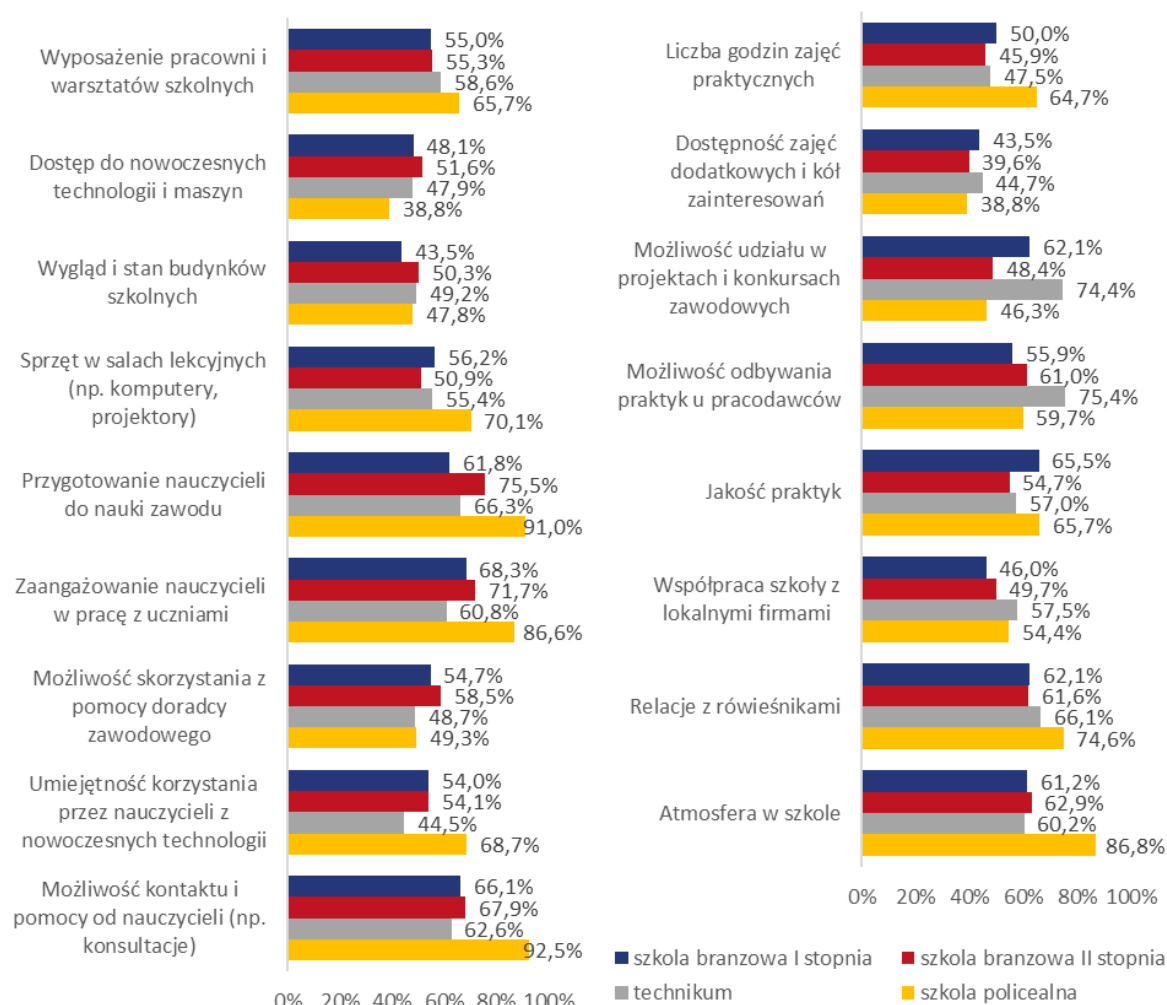


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI z uczniami szkół i placówek kształcenia zawodowego; n=137

Analizując ocenę poszczególnych aspektów kształcenia przez uczniów, należy na wstępie zaznaczyć, że w przypadku każdego z owych ocenianych aspektów respondenci częściej oceniali je jako mocne strony. Na 17 aspektów również tylko w pięciu przypadkach oceny „słabe strony” przeważały nad „ani mocne, ani słabe”. Najczęściej jako mocne strony (przy jednocześnie relatywnie niewielkich liczebnościach odpowiedzi negatywnych) ocenione zostały aspekty takie jak możliwość odbywania praktyk u pracodawców („Mocne strony”: 68,4%), przygotowanie nauczycieli do zawodu (67,5%), możliwość udziału w projektach i konkursach zawodowych (67,1%), kontakt i pomoc nauczycieli (65,5%),

zaangażowanie nauczycieli w pracę z uczniami (65,1%) czy relacje z rówieśnikami (65,1%). Za najmocniejsze strony uznano zatem pracę kadry nauczycieli oraz możliwość odbywania praktyk. Z kolei najczęściej jako słabe strony (przy jednocześnie relatywnie niższej ilości oceniającej jako mocne strony) oceniono dostęp do zajęć dodatkowych i kół zainteresowań („Słabe strony”: 30,9%), liczbę godzin zajęć praktycznych (29,8%) czy dostęp do nowoczesnych technologii i maszyn (23,4%). Uczniowie szkół i placówek kształcenia zawodowego zdają się być zadowoleni z dostępu do określonych form kształcenia zawodowego, ale jednocześnie w niektórych aspektach mogą wymagać ilościowej (liczba godzin praktyk) jak i jakościowej (dostęp do nowoczesnych technologii) intensyfikacji tego kształcenia.

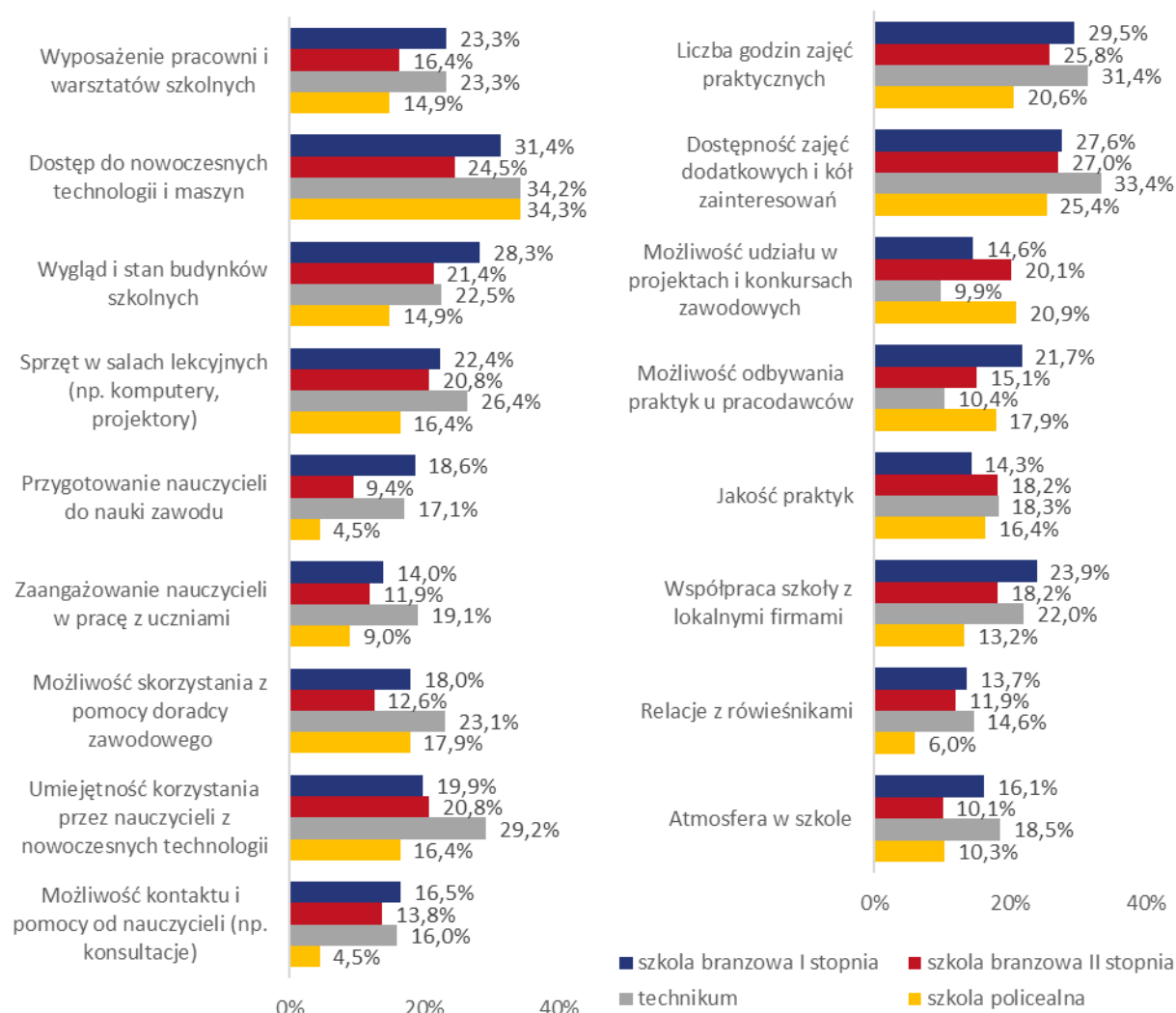
Wykres 26. Częstość postrzegania poszczególnych cech jako mocne strony przez uczniów / słuchaczy poszczególnego typu szkół i placówek kształcenia zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI z uczniami szkół i placówek kształcenia zawodowego; szkoła branżowa I stopnia - n=322, szkoła branżowa II stopnia - n=159, technikum - n=821, szkoła policealna - n=68, ogółem - n=1370

Analiza częstości postrzegania poszczególnych cech jako mocne strony przez uczniów / słuchaczy poszczególnego typu szkół i placówek kształcenia zawodowego pozwala stwierdzić, że występują pewne różnicowania pomiędzy poszczególnymi typami szkół. Warto zwrócić uwagę na aspekty, które były szczególnie pozytywnie oceniane przez słuchaczy szkół policealnych: możliwość kontaktu i pomocy nauczycieli (92,5%), przygotowanie nauczycieli do zawodu (91%), atmosfera w szkole (86,8%) oraz zaangażowanie nauczycieli w pracę z uczniami (86,6%). Te wyniki sugerują, że słuchacze kształcący się w szkołach policealnych szczególnie cenią sobie kadre nauczycieli – jednocześnie warto zauważyć, że pozostałe aspekty również przez tych respondentów ocenione zostały stosunkowo pozytywnie. Uczniowie szkół branżowych I stopnia również stosunkowo pozytywnie ocenili kadre nauczycieli, poprzez ocenę zaangażowania nauczycieli w pracę z uczniami (68,3%) czy możliwość kontaktu z nauczycielami (66,1%) – jednocześnie ci respondenci relatywnie często jako mocną stronę określali jakość praktyk (65,5%). Uczniowie szkół branżowych II stopnia kadre nauczycieli ocenili nawet nieco lepiej niż uczniowie BS I stopnia, aczkolwiek zwracając szczególną uwagę na inny aspekt czyli przygotowanie nauczycieli do zawodu (75,5%), a dopiero w następnej kolejności na zaangażowanie w pracę z uczniami (71,7%). Odpowiedzi uczniów techników wyróżniły się w przypadku określania mocnych stron – ich pozytywne odpowiedzi najczęściej dotyczyły możliwości odbywania praktyk zawodowych u pracodawców (75,4%) oraz możliwości udziału w projektach i konkursach zawodowych (74,4%). Biorąc pod uwagę powyższe wnioski z jednej strony należy wskazać, że wśród uczniów/słuchaczy szkół i placówek kształcenia zawodowego szczególnie pozytywnie ceni się kadry nauczycieli, po czym praktyczne aspekty kształcenia, a z drugiej strony trudne byłoby wskazanie na aspekt kształcenia zawodowego, który byłby w danych typach szkół szczególnie rzadko postrzegany jako mocna strona.

Wykres 27. Częstość postrzegania poszczególnych cech jako słabe strony przez uczniów / słuchaczy poszczególnego typu szkół i placówek kształcenia zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CAWI z uczniami szkół i placówek kształcenia zawodowego; szkoła branżowa I stopnia - n=322, szkoła branżowa II stopnia - n=159, technikum - n=821, szkoła policealna - n=68, ogółem - n=1370

W przypadku analizy częstości postrzegania poszczególnych cech jako słabe strony przez uczniów / słuchaczy poszczególnych typów szkół i placówek kształcenia zawodowego, w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że w przypadku 15 z 17 aspektów uczniowie szkół branżowych I stopnia lub techników najczęściej uznawali je jako słabe strony. W przypadku szkół branżowych I stopnia szczególnie negatywnie oceniono dostęp do nowoczesnych technologii i maszyn (31,4%), liczbę godzin zajęć praktycznych (29,5%) czy wygląd i stan budynków szkolnych (28,3%). Jeśli chodzi o uczniów techników, to szczególnie często negatywnie ocenili podobne aspekty: dostęp do nowoczesnych technologii i maszyn (34,2%), dostępność zajęć

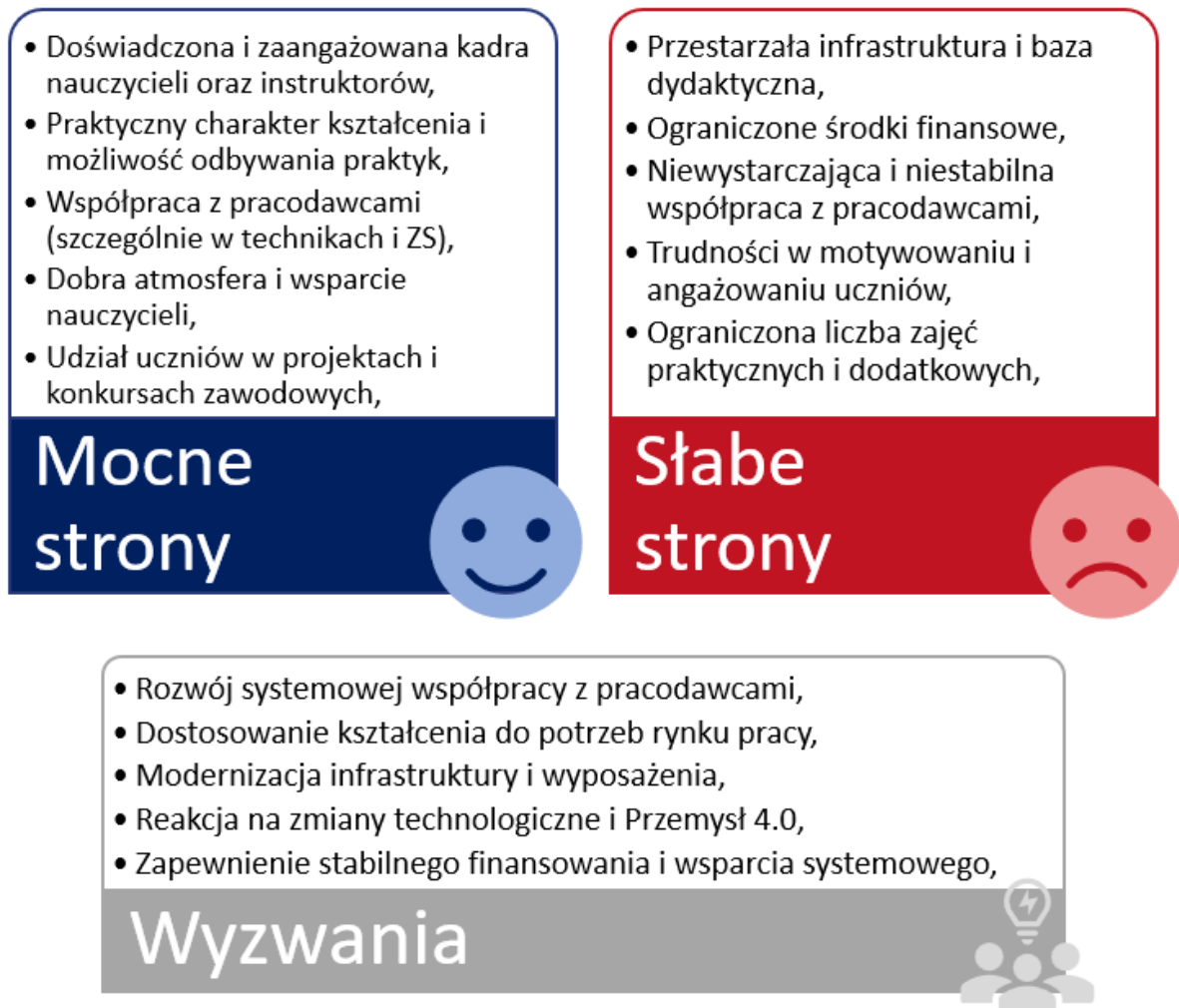
dodatkowych i kół zainteresowań (33,4%) czy liczbę godzin zajęć praktycznych (31,4%). Najczęściej aspektem ocenianym jako słaba strona w przypadku respondentów szkół policealnych był dostęp do nowoczesnych technologii i maszyn (34,3%), a w przypadku szkół branżowych II stopnia, dostępność zajęć dodatkowych i kół zainteresowań (27%). Ponownie pozytywnie (poprzez stosunkowo rzadkie wskazania jako słabe strony) oceniono przygotowanie, zaangażowanie i możliwość kontaktu z nauczycielami (zwłaszcza w przypadku BS II stopnia oraz szkół policealnych). Uczniowie i słuchacze szkół i placówek kształcenia zawodowego byli zgodni w badaniu w określaniu jako słabe strony infrastruktury, dostępności do dodatkowego kształcenia teoretycznego oraz praktycznego, ale należy zwrócić uwagę, że w żadnym przypadku ocena danych aspektów jako „słabej strony” nie przekraczała 1/3 wskazań.

Również w badaniu jakościowym podjęto próbę identyfikacji dobrych i złych stron w obszarze kształcenia zawodowego. Jeśli chodzi o mocne strony, to wskazywano przede wszystkim na: występowanie przypadków trwałej i silnej współpracy międzysektorowej; dostępność instrumentów pomocowych współfinansowanych ze środków UE, które w zauważalny sposób podnoszą jakość kształcenia zawodowego w regionie; stosunkowo dużą elastyczność w dostosowywaniu się do potrzeb lokalnej gospodarki przez mniejsze podmioty edukacyjne.

Co się natomiast tyczy słabości sektora szkolnictwa zawodowego, to akcentowano znaczenie takich kwestii jak: deficyty kadrowe w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego; niewystarczający katalog zachęt dla firm do podejmowania współpracy ze szkołami i placówkami edukacyjnymi; ograniczone możliwości finansowania rozwoju infrastruktury w ramach systemu kształcenia zawodowego; brak wystarczających środków finansowych na adaptację systemu kształcenia zawodowego do rozwoju technologicznego; nierówny poziom merytoryczny oferowanych praktyk; problemy w tworzeniu klas patronackich; niewystarczający zakres działań dotyczących prognozowania zapotrzebowania na kształcenia w określonych branżach / zawodach; niekorzystny wizerunek kształcenia zawodowego na poziomie ponadpodstawowym; niesatysfakcjonująca jakość doradztwa zawodowego i jego relatywnie mały wpływ na rzeczywiste decyzje dotyczące wyboru ścieżki edukacyjnej.

Poniższy schemat podsumowuje najważniejsze mocne i słabe strony oraz wyzwania omówione w ramach niniejszego podrozdziału.

Rysunek 1. Mocne i słabe strony oraz wyzwania dla sektora szkolnictwa zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań

Dobre praktyki współpracy pracodawców oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego

Zespół badawczy dokonał przeglądu dobrych praktyk z zakresu współpracy przedstawicieli sektora pracodawców oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego – podzielone zostały one na dobre praktyki wprowadzane w województwie kujawsko-pomorskim, w Polsce oraz Europie. W sumie na podstawie przeprowadzonego desk research oraz wyników badania jakościowego przygotowano 7 studiów przypadku współpracy pracodawców ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim – ponadto na podstawie desk research przygotowano po 5 studiów przypadku dla innych regionów Polski oraz krajów Europy. Biorąc pod uwagę, że uczestnicy badania jakościowego wspominali również o innych dobrych praktykach oraz, że nie wykorzystanych zostało 13 innych

potencjalnych przypadków (w sumie Zamawiającemu zespół badawczy zaproponował 30 możliwych studiów przypadku), zebrano i przygotowano listę dodatkowych interesujących rozwiązań – lista ta wraz ze szczegółowymi opisami wybranych do badania case study znajduje się wśród załączników do niniejszego raportu ewaluacyjnego.

Opisane szczegółowo studia przypadków dotyczyły przedsięwzięć, w które przede wszystkim angażowane były szkoły i placówki kształcenia zawodowego i pracodawcy / przedstawiciele sektora pracodawców, ale również w niektórych przypadkach jednostki samorządowe. W przypadku dobrych praktyk realizowanych w Polsce (w tym w województwie kujawsko-pomorskim) interesujące rozwiązania stosunkowo często identyfikowane były w projektach finansowanych ze środków europejskich – warto wspomnieć, że poza tą formą finansowania interesujących rozwiązań, zaobserwowano również wykorzystywanie środków samych pracodawców oraz szkół / placówek kształcenia zawodowego. Odbiorcami efektów wybranych dobrych praktyk byli najczęściej uczniowie szkół i placówek kształcenia zawodowego, ale również wśród beneficjentów tych działań można wskazać samych pracodawców i szkoły / placówki kształcenia zawodowego (infrastruktura) czy nawet nauczycieli / instruktorów zawodowych lub uczniów szkół gimnazjalnych (lub podstawowych) i ich opiekunów. Wybrane dobre praktyki najczęściej zawierały komponenty realizacji praktyk i staży, ale również ścisłej współpracy w ramach patronatu, klas patronackich, doradztwa zawodowego, mentoringu, wspólnej pracy nad programami nauczania, nadawania stypendiów, doposażania warsztatów szkół / placówek kształcenia zawodowego, zapewniania zatrudnienia, kształcenia dla nauczycieli i instruktorów, wizyt studyjnych czy działań informacyjno-promocyjnych.

Biorąc pod uwagę stosunkowo częstą powtarzalność niektórych interesujących rozwiązań oraz rozmiar przygotowanego szczegółowego opisu dobrych praktyk (który znajduje się w Załączniku II do niniejszego raportu), zamieszczono poniżej podsumowanie zidentyfikowanych rozwiązań:

- **Formalizacja i współzarządzanie współpracą.** Rekomendacje wskazują, że współpraca z pracodawcami / organizacjami pracodawców powinna być raczej usystematyzowana, niż oparta na doraźnych kontaktach. Istotne jest tu formalizowanie relacji (umowy patronackie, umowy trójstronne, deklaracje / paktów współpracy) - włączanie organizacji pracodawców jako partnerów współpracy może wspierać realny wpływ danej branży na kierunki kształcenia, programy i standardy kształcenia. Równolegle zaleca się budowanie struktur współdecydowania (rady programowe, fora sektorowe, model stowarzyszeniowy), co wzmacnia odpowiedzialność i stabilność współpracy.

- **Stały dialog z rynkiem pracy jako mechanizm aktualizacji potrzeb.**
Istotnym filarem jest regularna, cykliczna komunikacja - spotkania co najmniej kilka razy w roku, stałe kanały kontaktu oraz mechanizmy szybkiej informacji zwrotnej od firm. Ten dialog ma służyć nie tylko pozyskiwaniu możliwości praktyk czy staży, ale również bieżącemu dopasowywaniu kompetencji uczniów i treści kształcenia do zmieniających się technologii, standardów i oczekiwań pracodawców.
- **Profesjonalizacja staży i praktyk: standardy, mentoring i bezpieczeństwo.**
Rekomendacje stosunkowo często nawiązują do jakości praktyk / staży poprzez zestaw standardów: pisemne programy (cele, zadania, harmonogram), jasny podział ról, przygotowanie uczniów przed wejściem do firmy oraz mentoring w małych grupach (wskazywany limit praktykantów / stażystów na opiekuna). Podkreśla się znaczenie BHP, dostosowań zdrowotnych i uwzględniania niepełnosprawności w projektowaniu stanowisk i zadań, a także istotność spotkań wprowadzających z uczniami, które budują partnerstwo i kanały zgłaszania trudności.
- **Monitoring i ewaluacja jakości jako stała funkcja systemu.** Na podstawie rekomendacji wyłania się podejście, w którym jakość jest efektem stałego monitoringu: wizyt kontrolnych, ankiet / wywiadów, oceny nabytych kompetencji oraz merytorycznego nadzoru zespołu projektowego. Istotne jest też zbieranie danych o losach absolwentów i satysfakcji pracodawców oraz wprowadzanie korekt programu na podstawie informacji zwrotnej.
- **Współodpowiedzialność finansowa i redukcja barier formalnych.** Wyłączyć można grupę rekomendacji działań, które zwiększają zaangażowanie firm, takich jak współfinansowanie (np. udział pracodawców w kosztach staży), finansowanie stypendiów / transportu, a także wykorzystanie motywatorów dla opiekunów stażystów. Równoległe silnie akcentuje się potrzebę upraszczania obiegu dokumentów, wcześniejsze informowanie o formalnościach i przygotowanie harmonogramów z wyprzedzeniem – tak aby procedury nie blokowały współpracy.
- **Dopasowanie kształcenia i infrastruktury do realiów branży.** Wątek dopasowania dotyczy zarówno prowadzonych działań jak i posiadanych zasobów - szkolenia, kursy kwalifikacyjne, warsztaty oraz wyposażenie pracowni powinny wynikać z konsultacji branżowych i diagnozy potrzeb. Stosunkowo często w rekomendacjach znajduje się postulat zwiększania udziału zajęć realizowanych w zakładach pracy, na realnym i nowoczesnym

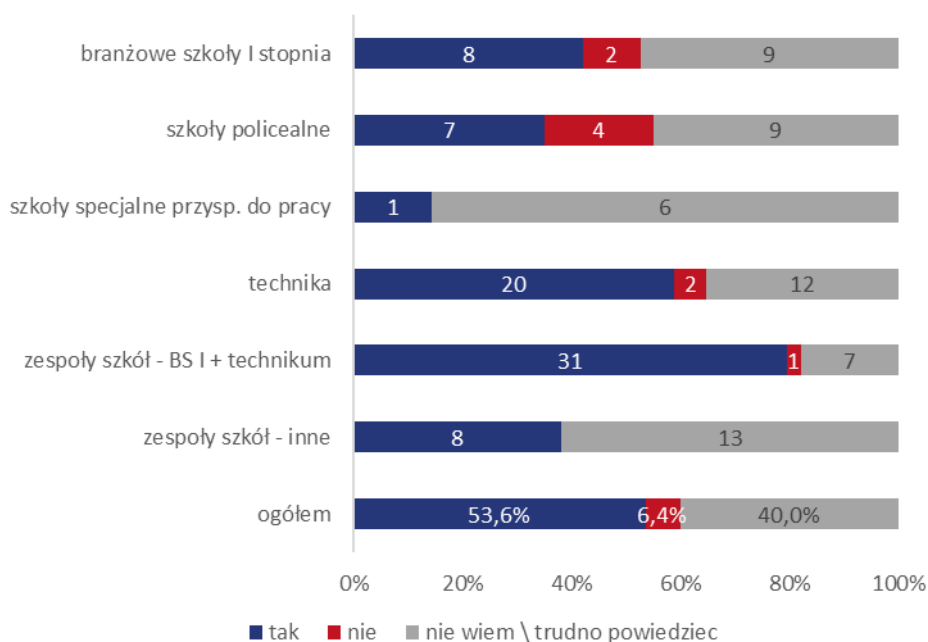
sprzęcie oraz wykorzystywania praktyk / staży jako sposobu dostępu do technologii, których szkoła / placówka kształcenia zawodowego nie posiada. Dodatkowo wskazywana jest konieczność okresowych audytów programów i mapowania treści na aktualne potrzeby.

- **Uczeń w centrum: motywacja, ścieżki rozwoju i dostępność.** Rekomendacje kreują model, w którym uczeń / słuchacz ma dostęp do kształcenia w ramach zrozumiałej ścieżki rozwoju: praktyka, certyfikaty / egzamin i zatrudnienie. Służą temu klasy patronackie, praktyki rotacyjne, nagrody (np. kursy branżowe, prawo jazdy), płatne praktyki traktowane jak realna praca, stypendia o przejrzystych kryteriach oraz możliwość dalszego zaangażowania (np. praca sezonowa). Jednocześnie podkreśla się równość dostępu i dodatkowe wsparcie dla uczniów o słabszych wynikach lub z barierami zdrowotnymi / logistycznymi (np. poprzez transport czy zakwaterowanie).
- **Kadry i instruktorzy: sprzężenie wsparcia uczniów z rozwojem nauczycieli.** Rekomendacje dotyczą również łączenia wsparcia uczniów z podnoszeniem kwalifikacji nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu poprzez szkolenia technologiczne, praktyki / staże nauczycieli i instruktorów w firmach, wykłady i zajęcia prowadzone przez praktyków, a także korzystanie z wiedzy instruktorów o odpowiednich uprawnieniach zawodowych (w tym dozór techniczny). Pojawiają się również rekomendacje przygotowania pedagogicznego opiekunów po stronie pracodawcy.
- **Komunikacja, platformy i promocja – budowanie popytu na współpracę.** Rekomendacje sugerują wykorzystywanie platform internetowych / portali jako narzędzi transparentności, komunikacji i archiwizacji efektów. W obszarze promocji akcentowana jest wielokanałowość (strony www, media społecznościowe, media tradycyjne czy kanał na platformie YouTube), prezentacja miejsc pracy oraz działania informacyjne skierowane także do rodziców. Upowszechnianie rezultatów (np. poprzez konferencje) ma pełnić funkcję rekrutacji nowych partnerów.
- **Skala, dywersyfikacja i trwałość ponad projektowa.** Rekomendacje prowadzą się również do postulatu trwałości: budowania partnerstw długofalowych, etapowego rozwijania patronatu, formalizowania współpracy z większą liczbą firm (dywersyfikacja branż i technologii) oraz unikania zależności od jednego dużego zakładu. W bardziej systemowym ujęciu pojawia się współfinansowanie samorząd–biznes, powiązanie działań z lokalnymi strategiami oraz skalowanie sprawdzonych rozwiązań na inne szkoły i powiaty.

- **Efektami dobrych praktyk** są przede wszystkim silniejsze i trwalsze powiązanie kształcenia zawodowego z rynkiem pracy, widoczne w stałym współdziałaniu pracodawców i ich organizacji w kształtowaniu oferty szkół i placówek kształcenia zawodowego, współpracy w kształceniu uczniów / słuchaczy oraz w utrzymywaniu relacji wykraczających poza pojedyncze projekty. Dzięki stosowaniu opisanych działań miała nastąpić wyraźna poprawa jakości i użyteczności praktyk / staży: uczniowie realizowali płatne, lepiej zaplanowane i monitorowane doświadczenia zawodowe, częściej pozostawali w bliskim kontakcie z realnymi procesami pracy i nowoczesnymi technologiami, a najlepsi z nich zyskiwali perspektywy dalszej współpracy lub zatrudnienia. Wzmocniono praktyczny wymiar nauczania i warunki kształcenia – programy oraz treści stały się bardziej aktualne, a pracownie i oprogramowanie lepiej odzwierciedlały standardy branżowe. Równolegle rosły kompetencje nauczycieli / instruktorów dzięki szkoleniom i stażom w firmach. Uczniowie otrzymywali szersze i bardziej zindywidualizowane wsparcie rozwojowe (doradztwo, ścieżki kursów i certyfikacji, mentoring), a mechanizmy motywacyjne i wyrównywania szans zmniejszały bariery udziału (finansowe, transportowe, wynikające z potrzeb zdrowotnych / edukacyjnych). Dodatkowym efektem była też większa przejrzystość i rozpoznawalność współpracy dzięki narzędziom komunikacji i promocji (poprzez platformy, wydarzenia czy materiały), co przełożyło się na poszerzenie grona zaangażowanych firm i wzmacnianie reputacji szkół / placówek kształcenia zawodowego jako partnerów dla biznesu.

Uzupełnieniem dotychczasowej prezentacji dobrych praktyk są wyniki badania ankietowego szkół i placówek kształcenia zawodowego, w ramach którego respondentów proszono o wskazanie form współpracy z przedsiębiorcami, które mogą polecić innym placówkom. Dane dotyczące tej kwestii przedstawiono na poniższym wykresie.

Wykres 28. Dostrzeganie przez przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego form współpracy z przedsiębiorcami, które mogą polecić innym placówkom



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; pytanie zadawane w przypadku zadeklarowania współpracy z przedsiębiorcami

Nieco ponad połowa (53,6%) przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego zadeklarowała, iż dostrzega formy współpracy z przedsiębiorcami, które może polecić innym placówkom. Zdecydowanie najczęściej określone formy współpracy mogli polecić przedstawiciele ZS (BS I stopnia/techników) oraz techników. Prawdopodobnie ze względu na ograniczone możliwości współpracy, tylko jeden przedstawiciel szkoły specjalnej mógł takiego polecenia dokonać.

Respondenci zostali poproszeni o wskazanie jakiego typu współpracę mogą rekomendować. Wśród nich najczęściej wskazywali na praktyki/staże uczniowskie oraz prezentowanie zawodów poza szkołą poprzez wizyty studyjne, wycieczki zawodoznawcze, czy zajęcia terenowe. Stosunkowo często respondenci wskazywali również na wewnątrzszkolne wydarzenia takie jak dni otwarte, spotkania z pracodawcami i targi pracy, na szkolenia/warsztaty/kursy dla uczniów czy na klasy patronackie. Niektórzy respondenci rekomendowali też takie formy jak: stypendia dla uczniów, doposażenie szkół / darowizny / wsparcie finansowe, szkolenia dla nauczycieli, staże nauczycieli, wspólna praca nad programem nauczania czy doradztwo zawodowe.

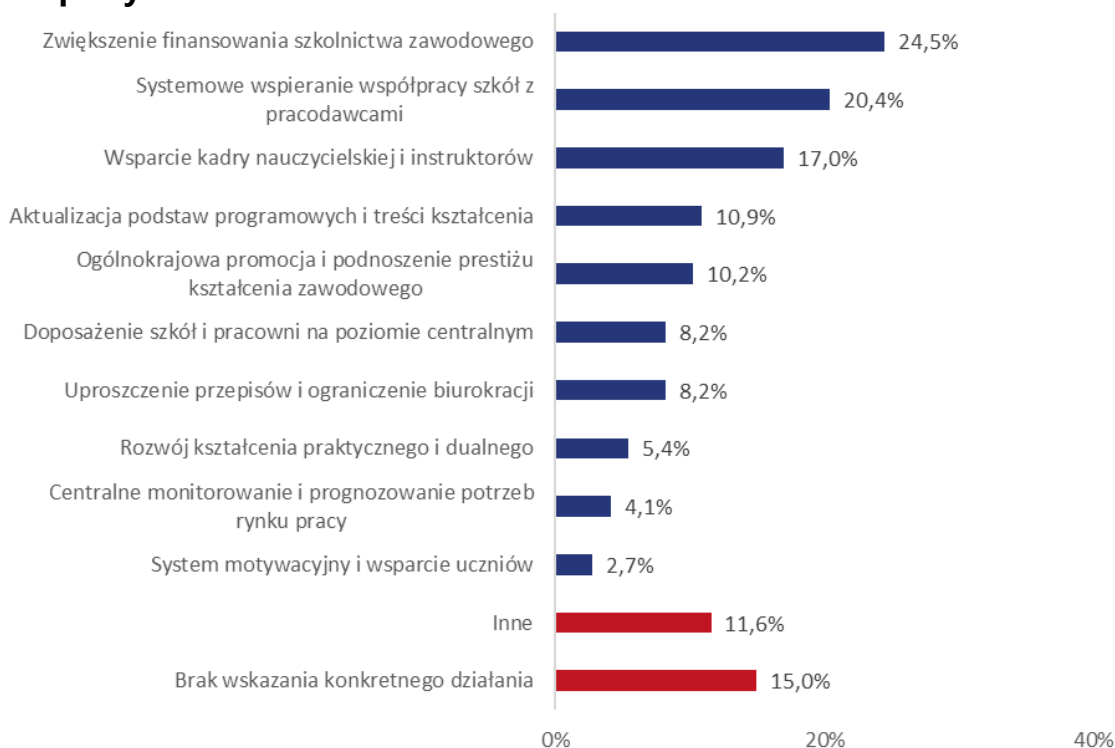
Rekomendacje i zalecenia pობadawcze

W niniejszej części przedstawiono najważniejsze rekomendacje i zalecenia, które odnoszą się do wybranych wniosków sformułowanych na podstawie przeprowadzonych analiz. Katalog rekomendacji i zaleceń stanowi tym samym odpowiedź na pytanie: „Jakie są rekomendacje na przyszłość, aby zniwelować deficyt kształcenia w części kierunków istotnych dla regionalnego rynku pracy?”.

Nim przejdziemy do przedstawienia pełnego katalogu rekomendacji i zaleceń, zaprezentowane zostaną wyniki badania ilościowego realizowanego wśród przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego, które odnoszą się do celowości podejmowania działań zorientowanych na zniwelowanie deficytu kształcenia w zawodach istotnych dla regionalnego rynku pracy.

Na poniższym wykresie przedstawiono dane dotyczące skali oczekiwań w odniesieniu do działań na szczeblu centralnym mających na celu zniwelowanie deficytu kształcenia w zawodach istotnych dla regionalnego rynku pracy.

Wykres 29. Pożąpane przez szkoły działania na szczeblu centralnym mające na celu zniwelowanie deficytu kształcenia w zawodach istotnych dla regionalnego rynku pracy



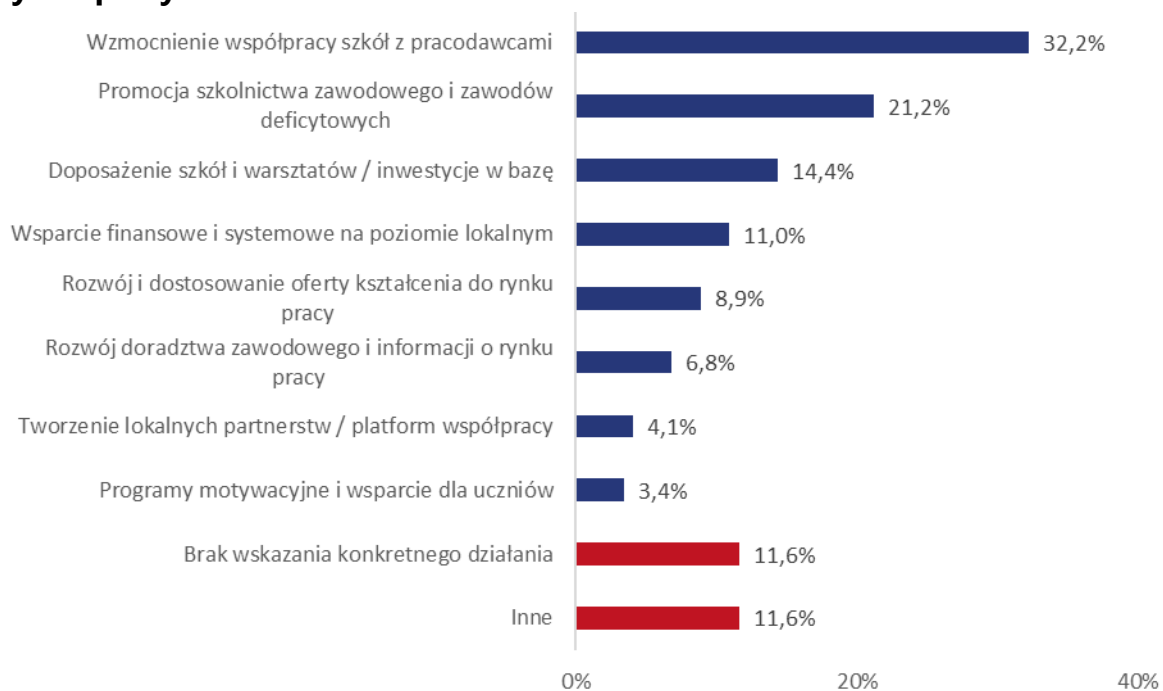
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; n=147; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Przedstawiciele szkół i placówek kształcenia zawodowego zapytani zostali jakie działania na szczeblu centralnym mające na celu zniwelowanie deficytu kształcenia w zawodach istotnych dla regionalnego rynku pracy najbardziej ich interesują. Co czwarty respondent (24,5%) był zdania, że pożądane jest zwiększenie finansowania szkolnictwa zawodowego. Co piąty (20,4%) respondent zwracał uwagę na potrzebę systemowego wsparcia współpracy szkół z pracodawcami. Stosunkowo istotne dla respondentów było również wspieranie kadry nauczycielskiej oraz instruktorów (17%). Warto zwrócić uwagę również na tą część (15%) respondentów, która nie wskazała konkretnego działania. Z powyższych danych wynika, że najpilniejsze są działania związane z finansowaniem kształcenia zawodowego, wspieraniem relacji z pracodawcami oraz wspieranie kadr.

Analizując odpowiedzi w podziale na poszczególne typy szkół można stwierdzić, że potrzeba wspierania współpracy z pracodawcami dotyczy przede wszystkim szkół branżowych I stopnia oraz ZS BS I stopnia/techników. Jeśli chodzi o zwiększanie finansowania, to jest to istotne działanie z punktu widzenia każdego typu placówki, ale przede wszystkim szkół branżowych I stopnia. Tego typu szkoły również relatywnie często wymagają, zdaniem respondentów, działań promocyjnych i podnoszenia prestiżu kształcenia zawodowego. Co trzeci przedstawiciel szkół policealnych wymagał aktualizacji podstaw programowych i treści kształcenia (było to najczęstsze wskazanie). W przypadku szkół specjalnych prawie połowa respondentów nie potrafiła wskazać konkretnego działania, ale 1/3 z nich zwróciła uwagę na potrzebę upraszczania przepisów i ograniczenie biurokracji. W przypadku techników najpilniejszą potrzebą (1/3 respondentów) było wspieranie kadry nauczycielskiej i instruktorów.

Z kolei na wykresie 30 przedstawiono dane dotyczące skali oczekiwań szkół i placówek kształcenia zawodowego w odniesieniu do działań na szczeblu lokalnym mających na celu zniwelowanie deficytu kształcenia w zawodach istotnych dla regionalnego rynku pracy.

Wykres 30. Pożądane przez szkoły działania na szczeblu lokalnym mające na celu zniwelowanie deficytu kształcenia w zawodach istotnych dla regionalnego rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego; n=147; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Najczęściej wskazywanym przez szkoły działaniem na szczeblu lokalnym, mającym na celu ograniczenie deficytu kształcenia w zawodach istotnych dla regionalnego rynku pracy, było wzmocnienie współpracy szkół z pracodawcami (32,2%). Na drugim miejscu znalazła się promocja szkolnictwa zawodowego oraz zawodów deficytowych (21,2%). Rzadziej respondenci wskazywali na doposażenie szkół i warsztatów oraz inwestycje w bazę dydaktyczną (14,4%), a także wsparcie finansowe i systemowe na poziomie lokalnym (11,0%).

Taka struktura odpowiedzi wskazuje, że szkoły postrzegają niwelowanie deficytów kształcenia przede wszystkim przez pryzmat relacji z otoczeniem gospodarczym oraz działań promocyjnych, a w mniejszym stopniu poprzez interwencje infrastrukturalne czy systemowe. Może to świadczyć o przekonaniu, że kluczowym czynnikiem rozwoju szkolnictwa zawodowego na poziomie lokalnym jest aktywne włączenie pracodawców w proces kształcenia oraz zwiększanie atrakcyjności zawodów deficytowych, natomiast działania wymagające długofalowych nakładów finansowych i koordynacji instytucjonalnej są postrzegane jako trudniejsze do realizacji lub pozostające poza bezpośrednim wpływem szkół.

Poniżej przedstawiono katalog rekomendacji i zaleceń pobadawczych sformułowanych w odniesieniu do wybranych wniosków wynikających z przeprowadzonego badania:

- 1) Wniosek:** Mamy do czynienia z dostępnością zróżnicowanych rodzajów danych i informacji dotyczących kształcenia zawodowego. Umożliwiają one dokonywanie analiz zróżnicowanych terytorialnie i czasowo. Brak jest natomiast użytecznego z punktu widzenia konkretnych placówek systemu integrowania danych z różnych źródeł, w ramach którego możliwe byłoby dokonywanie analiz porównawczych potencjału i oferty danej placówki w ujęciu wewnątrz- i międzyregionalnym. **Rekomendacja / Zalecenie:** Utworzenie przez samorząd województwa regionalnego systemu wykorzystującego dane dotyczące kształcenia zawodowego pochodzące z różnych źródeł (przykładowo: Wojewódzki Urząd Pracy, Powiatowe Urzędy Pracy, Barometr Zawodów, System Informacji Oświatowej, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna, jednostki samorządu terytorialnego) oraz integrującego te dane z innymi danymi o profilu społeczno-gospodarczym. Co istotne, w ramach niniejszej rekomendacji nie zaleca się prowadzenia nowych badań, tworzenia nowych opracowań analitycznych itp., a jedynie zapewnienie dostępności w jednym miejscu dostępnych danych dotyczących kształcenia zawodowego w regionie, z jednoczesnym zapewnieniem możliwości prowadzenia analiz w oparciu o kryteria zdefiniowane przez użytkowników tego systemu. System ten powinien nie tylko przedstawiać syntezę dostępnych danych, ale także umożliwiać samodzielne prowadzenie interaktywnych analiz dla konkretnych placówek (wraz z możliwością dokonywania porównań z regionalnymi i ogólnopolskimi danymi referencyjnymi). Byłoby to użyteczne narzędzie dla organów prowadzących w zakresie podejmowania decyzji dotyczących zarządzania placówką, także w aspekcie porównań wewnątrz- i międzyregionalnych.
- 2) Wniosek:** W ramach istniejących systemów monitorowania i ewaluacji kształcenia zawodowego występują pewne luki informacyjne. Dotyczą one przede wszystkim dwóch aspektów. Po pierwsze, brak jest szczegółowych danych o aktywności szkół i placówek kształcenia zawodowego w zakresie kształcenia dualnego i klas patronackich. Po drugie, występuje relatywny brak danych / informacji o zapotrzebowaniu pracodawców na absolwentów kształcenia zawodowego w określonych zawodach. Po trzecie, nie są dostępne dane dotyczące losów absolwentów szkół i placówek kształcenia zawodowego. Poza tym, sami interesariusze systemu kształcenia

zawodowego wskazywali na obszary, w których mówić możemy o relatywnym braku informacji / danych. **Rekomendacja / Zalecenie:** (1) Rozważenie celowości i użyteczności badań zorientowanych na zniwelowanie zidentyfikowanych luk informacyjnych dotyczących kształcenia zawodowego i ewentualne podjęcie na poziomie centralnym i regionalnym działań zorientowanych na zniwelowanie zdiagnozowanych luk informacyjnych: (a) Poziom centralny (do realizacji przez MEN): Włączenie zagadnień dotyczących aktywności szkół i placówek kształcenia zawodowego w zakresie kształcenia dualnego i klas patronackich do sprawozdawczości w ramach SIO; (b) Poziom regionalny (do realizacji przez samorząd województwa): prowadzenie cyklicznych badań ilościowych zleczanych przez samorząd województwa dotyczących zapotrzebowania na pracowników z wyraźnym uwzględnieniem zawodów szkolnictwa zawodowego; prowadzenie cyklicznych ilościowych analiz dostępnych ofert pracy z wyraźnym uwzględnieniem zawodów szkolnictwa zawodowego; zainicjowanie prac nad stworzeniem regionalnego systemu badania losów absolwentów szkół i placówek kształcenia zawodowego. (2) Zweryfikowanie przez samorząd województwa możliwości uzupełnienia wskazywanych deficytów informacyjnych i ewentualne podjęcie działań zorientowanych na stworzenie systemowych rozwiązań w zakresie gromadzenia i upowszechniania informacji i danych dotyczących takich kwestii jak: szczegółowe dane i informacje zwrotne z Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej pozwalające na identyfikację zadań / obszarów, w których uczniowie najczęściej popełniają błędy; kompletne i porównywalne dane o losach absolwentów; dane w ujęciu lokalnym o zapotrzebowaniu pracodawców na określone zawody / kwalifikacje; dane dotyczące transferów uczniów pomiędzy liceami a szkołami i placówkami kształcenia zawodowego (oraz powodów takich transferów); dane monitoringowe / ewaluacyjne dotyczące jakości odbywanych praktyk (u pracodawców i w warsztatach szkolnych) oraz narzędzia do pozyskiwania tego rodzaju danych; dane prognostyczne dotyczące popytu na określone kompetencje; informacje o firmach oferujących praktyki dla uczniów; informacje o wyposażeniu warsztatów szkolnych; informacje o infrastrukturze szkół i placówek kształcenia zawodowego w kontekście potrzeb Przemysłu 4.0; dane o liczbie klas patronackich i efektach ich funkcjonowania; dane o potencjale kadrowym szkół i placówek kształcenia zawodowego oraz przygotowaniu merytorycznym i uprawnieniach kadry dydaktycznej.

- 3) Wniosek:** Kluczowe wyzwania dotyczące zapewnienia dostępności kształcenia zawodowego koncentrują się wokół trzech głównych obszarów: utrzymującego się zapotrzebowania na kadry budowlane, konieczności zapewnienia wyspecjalizowanych pracowników dla sektora transportowego oraz rosnącej potrzeby kształcenia w zawodach technicznych związanych z automatyzacją i nowymi technologiami. **Rekomendacja / Zalecenie:** Podejmowanie działań w perspektywie krótko- i średniookresowej odnoszących się do zapewnienia dostępności kształcenia zawodowego w obszarach, w których mamy do czynienia z relatywnie największą nieadekwatnością oferty kształcenia. Chodzi w tym przypadku o odpowiednie kierunkowanie wsparcia regionalnego dotyczącego kształcenia zawodowego i profilowanie tej pomocy w taki sposób, by szkoły i placówki kształcenia zawodowego oraz organy prowadzące mogły korzystać z instrumentów pomocowych wspierających proces zapewnienia kształcenia adekwatnego do potrzeb regionalnych. (1) Perspektywa krótkookresowa – wsparcie szkół i placówek kształcenia zawodowego oraz uczelni wyższych (w tym: zawodowych) w zapewnieniu oferty krótkich form kształcenia (np. kończących się mikropoświadczeniami) adresowanych do uczniów i/lub absolwentów i/lub osób niepowiązanych z daną placówką kształcenia zawodowego, ale mających odpowiednie przygotowanie zawodowe w ramach danego zawodu / branży, co pozwoli na zwiększenie dostępności oferty kształcenia w wybranych obszarach deficytowych; (2) Perspektywa długookresowa – wsparcie szkół i placówek kształcenia zawodowego w uruchomieniu nowych kierunków kształcenia i/lub modyfikacji obecnie oferowanych kierunków kształcenia w celu zwiększenia dostępności oferty kształcenia w obszarach o relatywnie największej nieadekwatności oferty kształcenia (ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia na potrzeby: branży budowlanej, sektora transportowego, zawodów technicznych związanych z automatyzacją i nowymi technologiami).
- 4) Wniosek:** W przypadku niektórych zawodów / kierunków kształcenia zawodowego mamy do czynienia z sytuacją, w której współwystępują: zapotrzebowanie na pracowników o danym profilu kompetencyjnym, dostępność oferty kształcenia zawodowego, relatywnie niski poziom zainteresowania potencjalnych uczniów kształceniem w tych zawodach / kierunkach. Oznacza to, że ewentualne działania zorientowane na zapewnienie adekwatności oferty kształcenia zawodowego, które będą podejmowane wyłącznie w wymiarze podażowym mogą nie być

wystarczająco skuteczne. **Rekomendacja / Zalecenie:** Podejmowanie określonych działań zorientowanych na zwiększenie zainteresowania uczniów kształceniem w obszarach istotnych z punktu widzenia regionalnego rynku pracy. Chodzi w tym przypadku przede wszystkim o realizację przez organy prowadzące lub konkretne szkoły / placówki kształcenia zawodowego przedsięwzięć informacyjno-promocyjnych kierowanych do uczniów / absolwentów szkół podstawowych i ich rodziców, w których poza elementem informowania o dostępnej ofercie kształcenia byłyby także prezentowane przykłady konkretnych udanych karier zawodowych przedstawicieli danego zawodu. „Miękkie” oddziaływanie na potencjalnych uczniów i ich rodziców powinno być także realizowane poprzez inicjatywy budujące prestiż danego zawodu, czy wręcz kreujące modę na niego. Uzupełnieniem tego rodzaju działań powinny być także realizowane na szczeblu wojewódzkim przedsięwzięcia kierowane do pracodawców, którzy oferują zatrudnienie w zawodach postrzeganych przez potencjalnych uczniów jako mniej atrakcyjne. Celem powinno być w tym przypadku wsparcie zorientowane na działania organizacyjne i inwestycyjne dotyczące poprawy warunków pracy.

- 5) **Wniosek:** W województwie kujawsko-pomorskim występuje wyraźne zapotrzebowanie na pracowników z zawodów, które nie zawsze są identyfikowane jako deficytowe lub jako charakteryzujące się szczególnie istotnym zapotrzebowaniem według prognoz. Przedstawione ilościowe ujęcie zapotrzebowania na pracowników pokazuje, iż przed szkolnictwem zawodowym stoi zadanie nie tylko uzupełniania istotnych deficytów, lecz także zapewniania kadr w zawodach o zrównoważonym popycie i podaży, ponieważ bez tego staną się one deficytowe. **Rekomendacja / Zalecenie:** Planowanie strategiczne w odniesieniu do kierunków rozwoju kształcenia zawodowego w regionie nie może odnosić się wyłącznie do redukcji istotnych deficytów oferty kształcenia w kontekście aktualnego lub przewidywanego zapotrzebowania na kadry o określonym profilu. Ważne jest także podejmowanie przez samorząd województwa lub jednostki samorządu terytorialnego na poziomie lokalnym działań wspierających (wsparcie infrastruktury szkół i placówek kształcenia zawodowego, rozwój kadr dydaktycznych, realizacja projektów rozwojowych dla uczniów, wzmocnienie współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z sektorem przedsiębiorstw, modyfikacja i unowocześnianie programów kształcenia), które będą skierowane także do tych podmiotów, które oferują kształcenie w zawodach o zrównoważonym popycie i podaży.

- 6) Wniosek:** Ogólna skala i różnorodność podejmowanych form współpracy pomiędzy szkołami i placówkami oświatowymi a sektorem przedsiębiorstw jest w woj. kujawsko-pomorskim satysfakcjonująca. Występuje jednak uzasadnienie dla stworzenia mechanizmów wzmacniania takiej kooperacji, które mogłyby być podejmowane na poziomie regionalnym (w odniesieniu do całego systemu kształcenia zawodowego) lub lokalnym (w odniesieniu do konkretnych szkół i placówek kształcenia zawodowego) **Rekomendacja / Zalecenie:** Stworzenie i/lub wzmocnienie mechanizmów rozwijania kooperacji międzysektorowej (pomiędzy szkołami i placówkami kształcenia zawodowego a sektorem przedsiębiorstw, z uwzględnieniem roli JST na poziomie regionalnym i lokalnym), w szczególności poprzez: (1) Podjęcie na szczeblu regionalnym (samorząd województwa) działań zorientowanych na zwiększenie zaangażowania sektora przedsiębiorstw w mechanizmy kooperacyjne o charakterze trwałym i systemowym, takie jak: współtworzenie programów nauczania, tworzenie klas patronackich, partycypacja pracodawców w przeprowadzaniu egzaminów zawodowych; (2) Podjęcie na szczeblu regionalnym i lokalnym (samorząd województwa i samorząd powiatowy) działań kierowanych w szczególności do szkół branżowych I stopnia oraz szkół policealnych, na które składałyby się przede wszystkim: (a) zindywidualizowana diagnoza ewentualnych problemów i potrzeb w zakresie podejmowania zróżnicowanych form współpracy tych podmiotów z sektorem przedsiębiorstw, (b) wsparcie doradcze dla ww. typów podmiotów w zakresie podejmowania współpracy z sektorem przedsiębiorstw, (c) wsparcie w zakresie identyfikacji regionalnych partnerów z sektora przedsiębiorstw, które mogłyby być zainteresowane współpracą z konkretną szkołą branżową I stopnia lub szkołą policealną.
- 7) Wniosek:** Jeśli chodzi o realizację praktycznej nauki zawodu w formule praktyk u pracodawców, kluczowymi problemami i barierami są w tym przypadku: ograniczone możliwości organizacyjno-finansowe przedsiębiorstw, brak zachęt finansowych dla przedsiębiorstw oferujących praktyki dla uczniów, złożoność administracyjna procesu obsługi i dokumentowania przebiegu praktyk, niechętna postawa przedsiębiorców wobec organizacji praktyk oraz uproszczenia procedur, aby zwiększyć dostępność i jakość praktyk zawodowych w regionie. **Rekomendacja / Zalecenie:** Podjęcie przez samorząd województwa działań zorientowanych na przezwycięzenie kluczowych problemów i barier związanych z organizacją praktyk u pracodawców, tj. przede wszystkim: (1) Stworzenie mechanizmu

określonych zachęt finansowych dla pracodawców oferujących praktyki – zróżnicowanie poziomu wsparcia finansowego dla firm oferujących praktyki ze względu na branżę / zawód; zapewnienie „dodatku finansowego” dla konkretnych pracowników firmy odpowiedzialnych za opiekę nad przebiegiem praktyk; wprowadzenie preferencji w korzystaniu ze wsparcia regionalnego niedotyczącego bezpośrednio kształcenia zawodowego (wsparcie inwestycyjne, dofinansowanie usług rozwojowych dla pracowników itp.) dla firm, które realizują programy praktyk dla uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego; (2) Stworzenie mechanizmu określonych zachęt niefinansowych dla pracodawców oferujących praktyki – realizacja regionalnych przedsięwzięć promujących pracodawców oferujących programy praktyk w ramach systemu kształcenia zawodowego; zapewnienie dostępu do wsparcia szkoleniowo-doradczego dla pracowników firm oferujących programy praktyk w ramach systemu kształcenia zawodowego; wdrożenie programów łączących wsparcie stypendialne dla uczniów i praktyki u pracodawców, w których przedsiębiorcy partycypowaliby finansowo (dofinansowanie części stypendiów), a jednocześnie mieli pierwszeństwo w zatrudnieniu uczestników danego programu stypendialnego; (3) Ograniczenie obciążeń administracyjnych występujących po stronie przedsiębiorstw, które dotyczą obsługi administracyjnej i dokumentowania przebiegu praktyk – pełna elektroniczna obsługa administracyjnej i dokumentowania przebiegu praktyk; stworzenie i udostępnienie zainteresowanym przedsiębiorstwom i szkołom pakietu kompletnej dokumentacji niezbędnej dla prawidłowej obsługi administracyjnej i dokumentowania przebiegu praktyk; rozważenie powołania regionalnej jednostki, której zadania obejmowałyby przede wszystkim „kojarzenie” podmiotów kształcenia zawodowego i przedsiębiorstw w celu nawiązania współpracy polegającej na organizacji praktyk oraz przejęcie obsługi administracyjnej praktyk (lub przynajmniej oferowanie wsparcia doradczego w tym zakresie). (4) Wprowadzenie rozwiązań organizacyjnych dotyczących praktyk, które zwiększają ich atrakcyjność z punktu widzenia przedsiębiorstw – promowanie modelu organizacji praktyk polegającego na realizacji zaplanowanego programu praktyk w możliwie najbardziej intensywnej i skondensowanej czasowo formie; pilotażowe wdrożenia modelu praktyk, w których uczeń realizuje program praktyk dotyczący poszczególnych aspektów praktycznej nauki danego zawodu u kilku pracodawców (co zwiększa skłonność firm – w szczególności mikroprzedsiębiorstw – do organizacji praktyki o wąsko zdefiniowanym zakresie merytorycznym).

- 8) Wniosek:** Kluczowe problemy w organizacji praktycznej nauki zawodu na warsztatach szkolnych w województwie kujawsko-pomorskim mają przede wszystkim charakter finansowy i kadrowy (ograniczone możliwości finansowe w zakresie rozwoju warsztatów szkolnych, niedostateczne wyposażenie warsztatów, przestrzały sprzęt i wysoki koszt jego unowocześnienia, niewystarczająca baza lokalowa, niewystarczająca liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodu, deficyt kadry o kompetencjach adekwatnych do aktualnych technologii rynku pracy), co ogranicza możliwości modernizacji infrastruktury oraz zapewnienia odpowiedniej liczby nauczycieli praktycznej nauki zawodu. **Rekomendacja / Zalecenie:** Podjęcie działań zorientowanych na przezwycięzenie kluczowych problemów i barier związanych z organizacją kształcenia zawodowego w formule warsztatów szkolnych, tj. przede wszystkim: (1) Traktowanie przez samorząd województwa w sposób priorytetowy wsparcia kierowanego do podmiotów o charakterze międzyszkolnym (Branżowe Centra Umiejętności, Centra Kształcenia Zawodowego) – wsparcie finansowe dotyczące organizacji warsztatów szkolnych oraz zapewnienia odpowiedniego ich wyposażenia powinno być, przy uwzględnieniu ograniczonych możliwościach finansowych, kierowane przede wszystkim do podmiotów o charakterze międzyszkolnym, co pozwoli na zwiększenie dostępności warsztatów szkolnych wspieranych ze środków publicznych; (2) Wprowadzenie mechanizmów dodatkowego finansowania warsztatów szkolnych – promowanie przez organy prowadzące idei sponsoringu warsztatowego, który miałby charakter zbliżony do klas patronackich („warsztaty patronackie”), a który poza elementem promocji wizerunkowej i rozwijania brandingu pracodawcy dawałby przedsiębiorcom możliwość: współkształtowania programu nauczania, ewentualnej realizacji projektów istotnych z punktu widzenia podmiotu sponsorującego, pierwszeństwa w rekrutacji absolwentów; rozwijanie modelu generowania przychodów własnych w ramach funkcjonujących warsztatów szkolnych poprzez świadczenie usług dla podmiotów zewnętrznych (z zastrzeżeniem, że środki generowane w ten sposób są przeznaczane na dalsze inwestycje w warsztatach szkolnych) – tego rodzaju rozwiązanie wymagałoby jednak wprowadzenia odpowiednich regulacji na szczeblu krajowym, które umożliwiłyby prowadzenie działalności dochodowej w oparciu o sprzęt, którego zakup sfinansowane ze środków publicznych, w tym: środków wspólnotowych; (3) Stworzenie w ramach regionalnego systemu wsparcia kształcenia zawodowego mechanizmów proceduralnych umożliwiających lub wymuszających udostępnianie warsztatów szkolnych funkcjonujących w

konkretnych szkołach i placówkach kształcenia zawodowego, które zostały utworzone lub były wsparte ze środków publicznych, innym szkołom i placówkom kształcenia zawodowego – tego rodzaju rozwiązanie pozwoliłoby na optymalne wykorzystanie infrastruktury warsztatów szkolnych utworzonych w oparciu o współfinansowanie ze środków publicznych; (4) Wprowadzenie przez organy prowadzące rozwiązań pozwalających – w miarę możliwości – na zredukowanie deficytów kadry dydaktycznej – utworzenie stanowisk asystenckich w ramach warsztatów szkolnych (pracownicy administracyjni niemający przygotowania wymaganego dla nauczycieli przygotowujących do zawodu, uczniowie starszych klas), których zakres zadań dotyczyłby np.: prac administracyjnych / porządkowych / przygotowujących do zajęć; wsparcie stypendialne dla przyszłych nauczycieli zawodu; stworzenie przez organy prowadzące bazy nauczycieli, którzy prowadzą / mogliby prowadzić praktyczną naukę zawodu w formule warsztatów szkolnych i umożliwienie im pracy w różnych placówkach; tworzenie dwuosobowych zespołów prowadzących praktyczną naukę zawodu w ramach warsztatów szkolnych (pracownik szkoły i pracownik zewnętrzny), co pozwoliłoby ograniczyć skalę zaangażowania w proces dydaktyczny pracowników przedsiębiorstw i zwiększyć ich gotowość do współpracy ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego; (5) Podjęcie na szczeblu krajowym działań regulacyjnych dotyczących przezwycięzenia problemu deficytów kadry dydaktycznej – Należy w tym miejscu podkreślić, że skala i znaczenie problemu deficytów kadry dydaktycznej w systemie kształcenia zawodowego sprawiają, że nie ma możliwości pełnego rozwiązania tego problemu na szczeblu lokalnym, czy nawet regionalnym. Konieczne są tutaj działania podejmowane na szczeblu krajowym, które odnosić się będą do zmian prawodawstwa regulującego zatrudnianie kadry dydaktycznej (przede wszystkim dotyczących uproszczenia systemu zatrudniania nauczycieli przedmiotów zawodowych).

- 9) Wniosek:** Choć uczniowie oceniają generalnie pozytywnie praktyczną naukę zawodu, w której uczestniczą lub uczestniczyli (zarówno w odniesieniu do praktyk u pracodawców, jak i w ramach warsztatów szkolnych), to jednak dostrzegają oni określone problemy dotyczące tego elementu. Spośród nich za najistotniejsze uznać należy: małą atrakcyjność praktyk (brak możliwości nabycia użytecznych umiejętności), niedostosowanie programu praktyk do realnych potrzeb rynku pracy i wymagań kompetencyjnych, ograniczenia infrastrukturalne i technologiczne (dot. praktyk w ramach warsztatów

szkolnych), brak wynagrodzenia (dot. praktyk u pracodawcy). **Rekomendacja / Zalecenie:** W przypadku niniejszego wniosku zastosowanie mają niektóre spośród wcześniej sformułowanych rekomendacji / zaleceń (np. dotyczące wsparcia infrastrukturalnego szkół i placówek kształcenia zawodowego, czy tworzenia zachęt dla przedsiębiorców w celu zwiększenia skali ich kooperacji ze szkołami). Jeśli natomiast chodzi o dodatkowe działania odnoszące się do optymalizacji praktycznej nauki zawodu pod kątem rozwiązania problemów sygnalizowanych przez uczniów, to za kluczowe uznać należy przede wszystkim działania zwiększające atrakcyjność praktyk w dwóch wymiarach: merytorycznym (tj. dotyczącym programów praktyk; w tym przypadku kluczowe jest współtworzenie programów praktyk przez szkołę i przedsiębiorstwo – dotyczy to zarówno praktyk u pracodawców, jak i praktyk realizowanych w ramach warsztatów szkolnych) oraz finansowym (tj. dotyczącym zapewnienia wynagrodzenia lub innych benefitów o charakterze niefinansowym dla praktykantów – oraz co pomogłoby pośrednio, również dla opiekunów praktyk). Jeśli chodzi o wsparcie dla działań inwestycyjnych dotyczących warsztatów szkolnych, to w szczególności ocenie i weryfikacji powinno podlegać to, w jaki sposób i odniesieniu do jakich konkretnych programów nauczania / ścieżek edukacyjnych będzie wykorzystywana nabywana infrastruktura.

- 10) Wniosek:** Klasy patronackie są jednym z najrzadziej stosowanych w województwie kujawsko-pomorskim modeli takiego kształcenia. Główne bariery tworzenia klas patronackich w regionie mają charakter rynkowy i organizacyjny, a kluczowym problemem jest niewystarczające zainteresowanie oraz ograniczone możliwości finansowe pracodawców. Choć tego rodzaju instrument nie może być traktowany jako model uniwersalny (siłą rzeczy dotyczy on np. przede wszystkim dużych przedsiębiorstw), to jednak w przypadku tych podmiotów, które byłyby zainteresowane tworzeniem klas patronackich należałoby rozważyć stworzenie systemowego mechanizmu wsparcia. **Rekomendacja / Zalecenie:** Stworzenie przez samorząd województwa regionalnego systemu wsparcia tworzenia klas patronackich, który byłby skierowany do podmiotów zainteresowanych tego rodzaju formułą i obejmował takie elementy jak: (1) Identyfikacja i współpraca z przedsiębiorstwami zainteresowanymi tworzeniem klas patronackich; (2) Podejmowanie działań sieciujących skierowanych do przedsiębiorstw zainteresowanych tworzeniem klas patronackich oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego; (3) Stworzenie systemu dodatkowych zachęt dla

przedsiębiorstw tworzących klasy patronackie; (4) Zapewnienie systemu wsparcia administracyjnego dla przedsiębiorstw oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego, które zdecydują się na utworzenie klas patronackich; (5) Wspieranie rozwoju wielozawodowych klas patronackich; (6) Regionalna i ponadregionalna promocja przedsiębiorstw oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego, które podjęły współpracę w zakresie utworzenia klas patronackich; (7) W przypadku mniejszych przedsiębiorstw – promowanie formuły „patronów zawodu” zamiast pełnego modelu klas patronackich.

- 11) Wniosek:** Wybór zawodu przez uczniów i słuchaczy szkół zawodowych w województwie kujawsko-pomorskim jest determinowany przede wszystkim czynnikami pragmatycznymi, takimi jak: szanse na zatrudnienie, poziom przyszłych zarobków oraz zgodność zawodu z własnymi umiejętnościami, zainteresowaniami i planami życiowymi. Relatywnie mniejsze znaczenie mają czynniki zewnętrzne, w tym opinie otoczenia, tradycje rodzinne, czy wsparcie doradcze. **Rekomendacja / Zalecenie:** Podejmowanie działań informacyjno-promocyjnych dotyczących kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim z uwzględnieniem następujących uwarunkowań i czynników: (1) Koncentracja na działaniach skierowanych bezpośrednio do uczniów / absolwentów szkół podstawowych (w mniejszym stopniu do ich środowiska rodzinnego); (2) Oparcie promocji kształcenia zawodowego na poziomie ogólnym i odnoszącym się do konkretnych placówek / obszarów kształcenia / zawodów na akcentowaniu konkretnych korzyści wynikających z kształcenia się w danym kierunku (aktualne i prognozowane szanse na znalezienie pracy; prognozowana wysokość zarobków; wskazanie konkretnych pracodawców na poziomie regionalnym i lokalnym, którzy poszukują pracowników w danym zawodzie); (3) Weryfikacja sposobów realizacji doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych w regionie i wprowadzenie ewentualnych korekt, które zwiększą oddziaływanie tego elementu na mechanizm podejmowania decyzji o kierunkach dalszego kształcenia przez uczniów / absolwentów szkół podstawowych (choćby poprzez poszerzenie doradztwa zawodowego o dodatkowe elementy, takie jak np. wizyty zawodoznawcze w firmach).
- 12) Wniosek:** W toku całościowej analizy zgromadzonego materiału empirycznego zidentyfikowano kluczowe wyzwania oraz słabe strony systemu kształcenia zawodowego w woj. kujawsko-pomorskim. **Rekomendacja / Zalecenie:** Podjęcie działań zorientowanych na skuteczne sprostanie

wyzwaniom systemu kształcenia zawodowego oraz zniwelowanie jego słabych stron (wskazano jedynie rekomendacje / zalecenia, które dotyczą kwestii nieuwzględnionych we wcześniejszych rekomendacjach / zaleceniach):

(1) Realizacja przez samorząd województwa ogólnowojevodzkiego przedsięwzięcia o kompleksowym charakterze, które zorientowane będzie na przezwycięzenie problemów w kooperacji na linii: szkoły i placówki kształcenia zawodowego – przedsiębiorcy. Przedsięwzięcie to powinno obejmować przede wszystkim: (a) instrumenty wsparcia finansowego i merytorycznego dla szkół i przedsiębiorstw realizujących niestandardowe i/lub złożone organizacyjnie formy kształcenia dualnego, (b) stworzenie platform współpracy i sieciowania angażujących zarówno pojedyncze przedsiębiorstwa, jak i organizacje zrzeszające pracodawców, (c) wspieranie rozwiązań polegających na zwiększaniu zaangażowania merytorycznego firm przy ograniczaniu skali obciążenia administracyjnego; (2) Zapewnienie na poziomie regionalnym wsparcia na rozwój infrastruktury kształcenia zawodowego, ze szczególnym uwzględnieniem wsparcia na rozwój infrastruktury międzyszkolnej (przy jednoczesnym rozwijaniu współpracy z sektorem przedsiębiorstw ze względu na fakt, że trudno jest oczekiwać, by szkoły i placówki kształcenia zawodowego mogły, co do zasady, osiągnąć poziom wyposażenia analogiczny do tego, który występuje w firmach danej branży); (3) Zapewnienie wsparcia dotyczącego realizacji zajęć dodatkowych (pozalekcyjnych), także o charakterze praktycznym umożliwiających szybkie reagowanie na potrzeby rynku pracy i pozwalających na nabywanie przez uczniów umiejętności / kwalifikacji potwierdzanych mikropoświadczeniami; (4) Zapewnienie wsparcia merytorycznego kadr dydaktycznych dotyczących metod i technik aktywizacji i motywacji uczniów oraz wczesnej identyfikacji sytuacji kryzysowych w obszarze zdrowia psychicznego.

13) Wniosek: Szczególnym wyzwaniem dla sektora kształcenia zawodowego jest dostosowanie się do wymagań rozwoju technologicznego i Przemysłu 4.0. Aktualnie mamy do czynienia z występowaniem problemów w skutecznej adaptacji szkół i placówek kształcenia zawodowego do tego wyzwania.

Rekomendacja / Zalecenie: Podjęcie działań zwiększających potencjał adaptacyjny szkół i placówek kształcenia zawodowego dotyczący wymagań rozwoju technologicznego i Przemysłu 4.0, w szczególności poprzez: (1) Zapewnienie odpowiedniej reprezentacji w programach kształcenia elementów dotyczących nowych technologii, przede wszystkim poprzez analizę programów nauczania pod kątem uwzględnienia kształcenia

odnoszącego się do nowych technologii (chodzi tutaj zarówno o działania na poziomie centralnym odnoszące się do zakresu podstawy programowej, jak i działania organów prowadzących w zakresie opracowywania programów nauczania w konkretnych placówkach); (2) Wsparcie szkół i placówek kształcenia zawodowego w zakresie rozwoju kadry dydaktycznej w obszarze nowych technologii i Przemysłu 4.0; (3) Organizację przedsięwzięć promujących kształcenie bazujące na nowych technologiach i uwzględniające potrzeby Przemysłu 4.0 (ukierunkowane branżowo programy stypendialne i inicjatywy promujące współpracę pracodawców i szkół w ramach kształcenia dualnego odnoszącego się do nowych technologii i Przemysłu 4.0).

- 14) Wniosek:** W ramach przeprowadzonej analizy benchmarkingowej oraz opracowania studiów przypadku zidentyfikowano dobre praktyki w zakresie współpracy pracodawców i szkół / placówek kształcenia zawodowego, które mogą być wdrażane / wspierane / promowane w odniesieniu do systemu kształcenia zawodowego w woj. kujawsko-pomorskim. **Rekomendacja / Zalecenie:** Wdrażanie / wspieranie / promowanie dobrych praktyk w zakresie współpracy pracodawców i szkół / placówek kształcenia zawodowego, w szczególności dotyczących takich kwestii jak: współpraca nie tylko z pojedynczymi przedsiębiorstwami, ale także organizacjami zrzeszającymi / reprezentującymi sektor przedsiębiorstw; zaangażowanie przedsiębiorstw nie tylko w proces organizacji praktyk, ale także inne działania dotyczące kształcenia zawodowego (np. konsultowanie programów nauczania, czy planów tworzenia określonych kierunków kształcenia); branżowa promocja współpracy pomiędzy firmami a szkołami i placówkami kształcenia zawodowego; w przypadku klas patronackich – budowanie jasno określonych ścieżek „od klasy patronackiej do zatrudnienia”; formalizowanie współpracy międzysektorowej poprzez podpisywanie umów dwu- i trójstronnych, najlepiej o charakterze wieloletnim; możliwie jak największe uproszczenie administracyjne dotyczące przebiegu współpracy i jej dokumentowania; uwzględnienie systemu zachęt dla wszystkich stron procesu kooperacyjnego; określenie podmiotu / osoby koordynującej przebieg współpracy pomiędzy przedsiębiorstwem a szkołą; indywidualne podejście do formułowania programów praktyk, z uwzględnieniem potrzeb i możliwości konkretnych uczniów; realizacja wstępnych szkoleń wprowadzających w szkole / placówce kształcenia zawodowego, które mają przygotować uczniów do praktyk u pracodawców; prowadzenie wsparcia mentoringowego dla uczestników praktyk u pracodawców; zapewnienie odpowiedniej różnorodności zadań

realizowanych przez uczniów w ramach praktycznej nauki zawodu (różne stanowiska, różne działy w firmie); utrzymywanie bieżącego kontaktu i organizacja cyklicznych spotkań stron zaangażowanych w kooperację międzysektorową; etapowe rozwijanie współpracy pomiędzy firmami a szkołami (od form najmniej do najbardziej zaawansowanych i złożonych); bazowanie w określaniu przedmiotu i charakteru współpracy nie tylko na wzajemnych ustaleniach, ale także dostępnych danych i wynikach badań dotyczących np. kierunków rozwoju regionalnej gospodarki, zmian demograficznych, sytuacji na rynku pracy; zapewnienie adekwatnego wsparcia towarzyszącego dla uczniów / nauczycieli korzystających z praktyk u pracodawców (refundacja kosztów transportu, zapewnienie dojazdu, refundacja kosztów zakwaterowania itp.); stosowanie różnorodnych narzędzi promocji zarówno przez podmioty edukacyjne poszukujące partnerów do współpracy, jak i przedsiębiorstwa zainteresowane nawiązaniem kooperacji ze szkołami i placówkami edukacyjnymi lub poszukujące praktykantów; prowadzenie ewaluacji prowadzonej współpracy.

Syntetyczna odpowiedź na pytania badawcze

Poniżej przedstawiono syntetyczną odpowiedź na poszczególne pytania badawcze sformułowane w ramach niniejszego badania.

Jakie są dostępne dane, opracowania dotyczące kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim?

Szczegółowy wykaz dostępnych danych i opracowań dotyczących kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim zamieszczono w Załączniku I. Zawartość Załącznika I stanowi kompletną odpowiedź na niniejsze pytanie badawcze.

W jakich obszarach występują braki informacyjne, które należy uzupełnić w ramach badania? Jakie kroki należy podjąć, aby dane te uzupełnić?

- W ramach istniejących systemów monitorowania i ewaluacji kształcenia zawodowego występują pewne luki informacyjne.
- Brak jest szczegółowych danych o aktywności szkół i placówek kształcenia zawodowego w zakresie kształcenia dualnego i klas patronackich.
- Występuje relatywny brak danych / informacji o zapotrzebowaniu pracodawców na absolwentów kształcenia zawodowego w określonych zawodach.
- Nie są dostępne dane dotyczące losów absolwentów szkół i placówek kształcenia zawodowego.
- Należy podjąć na poziomie centralnym i regionalnym działania zorientowane na zniwelowanie zdiagnozowanych luk informacyjnych: (1) Poziom centralny: Włączenie zagadnień dotyczących aktywności szkół i placówek kształcenia zawodowego w zakresie kształcenia dualnego i klas patronackich do sprawozdawczości w ramach SIO; (2) Poziom regionalny: (a) prowadzenie cyklicznych badań ilościowych dotyczących zapotrzebowania na pracowników z wyraźnym uwzględnieniem zawodów szkolnictwa zawodowego, (b) prowadzenie cyklicznych ilościowych analiz dostępnych ofert pracy z wyraźnym uwzględnieniem zawodów szkolnictwa zawodowego, (c) zainicjowanie prac nad stworzeniem regionalnego systemu badania losów absolwentów szkół i placówek kształcenia zawodowego.

Jakie główne wnioski można wysnuć po dokonaniu syntezy zebranych danych / opracowań w kontekście tematyki kształcenia zawodowego?

- Do 2060 r. liczba mieszkańców może spaść o ok. 1/4, co zmniejszy liczbę uczniów (także w szkołach zawodowych) i nasili braki kadrowe w edukacji; tworzenie nowych szkół ma sens głównie na obszarach deficytowych.
- Starzenie populacji tworzy potencjał „srebrnej gospodarki” (opieka, zdrowie, ale też turystyka, kultura, finanse, technologie wspierające seniorów); tempo starzenia jest zróżnicowane terytorialnie (najszybciej postępuje m.in. w okolicach Bydgoszczy i Torunia).
- Wskaźniki dotyczące rynku pracy są zbliżone do krajowych, ale występuje niższe zatrudnienie ogółem i duże dysproporcje płci; mamy do czynienia z silnymi różnicami między powiatami (od bardzo niskiego bezrobocia w dużych miastach do wysokiego w części powiatów) oraz niekorzystną relacją ofert pracy do bezrobotnych (ok. 18 osób na ofertę).
- W populacji osób bezrobotnych dominują osoby bez zawodu i sprzedawcy (nadwyżka podaży pracy w handlu); spada zatrudnienie w przedsiębiorstwach m.in. przez demografię, migracje młodych, automatyzację, rozwój sztucznej inteligencji i rosnące koszty — rośnie potrzeba elastyczności i uczenia się przez całe życie.
- Dynamika PKB jest bliska średniej krajowej, w regionie mieliśmy też do czynienia z relatywną odpornością na pandemię, lecz presja kosztów (energia, płaca minimalna) i czynniki geopolityczne ograniczają miejsca pracy; rośnie znaczenie sektora teleinformatycznego, a innowacyjność i przedsiębiorczość mieszkańców pozostają relatywnie niskie, co wymaga lepszego dopasowania kształcenia zawodowego do specjalizacji i nowych branż.
- Liczba szkół/placówek kształcenia zawodowego spadła z 448 (2017/2018) do 377 (2024/2025), głównie przez ubytek szkół policealnych; jednocześnie w przeliczeniu na 1000 osób w wieku 15–19 lat województwo jest w krajowej czołówce pod względem liczby techników oraz szkół branżowych I i II stopnia.
- Region należy do najlepiej wyposażonych w Polsce pod względem bazy praktycznej nauki zawodu (liczba i powierzchnia pomieszczeń na ucznia), dostępu do pracowni i komputerów oraz nowoczesnych narzędzi dydaktycznych (multimedia, tablice interaktywne, urządzenia mobilne).

- Struktura wieku zdominowana przez grupę 41–50 lat, a udział nauczycieli <40 lat spadł do ok. 20%; liczba doradców zawodowych na 1000 uczniów należy do najniższych w kraju i dodatkowo maleje.
- Wskaźnik liczby nauczycieli przedmiotów zawodowych w relacji do liczby uczniów jest wyższy niż średnia krajowa, choć spada; dominują specjalizacje: medyczne, gastronomiczne, informatyczne i ekonomiczno-handlowe, przy wzrostach m.in. w poligrafii, sztuce i logistyce oraz spadkach w psychologii, chemii i administracji.
- Solaryzacja netto w szkolnictwie zawodowym jest stabilna i zwykle powyżej średniej krajowej (szczególnie rośnie w szkołach branżowych I stopnia); widać od 2022/2023 odbicie liczby pierwszoklasistów, a w strukturze kształcenia rośnie znaczenie logistyki i technologii informatycznych, czego potwierdzeniem jest liczba absolwentów m.in. w takich zawodach jak: technik informatyk, opiekun medyczny, technik logistyk.
- Większość uczniów realizuje zajęcia praktyczne, a ponad połowa uczy się zawodu u pracodawców; w technikach i branżowych II stopnia udział ten jest niższy, ale nadal relatywnie wysoki na tle całego kraju.
- Na podstawie badania „Barometr zawodów” w regionie liczba zawodów deficytowych mocno się wahała: po wzroście w latach 2021–2022 spadła w kolejnych dwóch latach, by w 2024/2025 znów wzrosnąć do 25 (poziom bliski średniej krajowej).
- Deficyty mają charakter systemowy i koncentrują się w kluczowych branżach: trwale brakuje m.in. kadr medyczno-opiekuńczych (lekarze, pielęgniarki, psychologowie), nauczycieli (zwłaszcza zawodowych i ścisłych) oraz fachowców technicznych i budowlanych (spawacze, elektrycy, monterzy, kierowcy kategorii C). W dużych miastach popyt jest szczególnie wysoki, a w mniejszych powiatach problem pogłębia odpływ młodych; przyczyny to demografia, niewystarczająca podaż absolwentów w potrzebnych zawodach i niska atrakcyjność części profesji (płace, prestiż, warunki pracy).
- „Strategia Przyspieszenia 2030+” akcentuje jakość, współpracę z gospodarką, „zawody przyszłości” (cyfryzacja, automatyka, sztuczna inteligencja), dualność i wczesne doradztwo; program wyrównywania szans – modernizację i doposażenie. Jednocześnie prognozy MEN tylko częściowo przekładają się na realny nabór: nawet przy zwiększeniu dostępności, zainteresowanie spada, bo decyzje uczniów silnie zależą od prestiżu i oczekiwanych zarobków.

- Wskazuje się potrzebę większego udziału pracodawców w programach, ograniczania kierunków nadwyżkowych, ujednoczenia standardów, rozwoju kształcenia dualnego i zwiększenia praktyk.
- Jeśli chodzi o egzaminy zawodowe, to wyniki regionu zbliżone są do średniej krajowej, ale z istotnymi różnicami branżowymi: w Polsce 2020–2024 zdawalność wzrosła z 75% do 79%, a województwo kujawsko-pomorskie osiąga poziom podobny, choć bardziej zmienny; historycznie region poprawił się względem 2015–2016 (~60%). Niski odsetek absolwentów techników bez kwalifikacji (4,9%) jest korzystny, natomiast w szkołach branżowych I stopnia problem jest większy (26,5%).
- W obszarze współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami dominuje organizacja praktyk oraz spotkania uczniów z pracodawcami (w zakładach i szkołach). Rzadziej występują działania rozwijające jakość programów (spotkania o jakości kształcenia) i doskonalenie nauczycieli. Dodatkowo region w niewielkim stopniu korzystał z modelowych rozwiązań PO WER dotyczących praktycznej nauki zawodu.
- Kształcenie zawodowe i absolwenci byli wspierani zarówno w RPO WK-P 2014–2020, jak i w FE dKP 2021–2027. W latach 2014–2020 zrealizowano 169 projektów (ponad połowa z EFS w Poddziałaniu 10.2.3, istotna część infrastrukturalna w 6.3.2), a do sierpnia 2025 w FE dKP 2021–2027 dofinansowano 42 projekty (najwięcej w Działaniach 8.17 i 8.28, również EFS).
- W oparciu o wyniki ewaluacji dotyczącej wsparcia systemu kształcenia zawodowego w ramach RPO WK-P 2014–2020 stwierdzić można, że interwencja ta cechowała się: komplementarnością międzyfunduszwą, adekwatnością wobec potrzeb województwa i wymagań kompetencyjnych gospodarki regionalnej, skutecznością w uzupełnianiu deficytów systemu, dużą przewidywaną trwałością, trafnością stosowanych kryteriów wyboru projektów oraz ogólną skutecznością dla systemu kształcenia zawodowego.
- Pozytywna ocena sposobu wdrażania: dobrze oceniono kryteria wyboru projektów, zastosowane formy wsparcia oraz podkreślono niezbędność i ogólną skuteczność wsparcia dla systemu kształcenia zawodowego.

Jakie można wskazać mocne strony systemu gromadzenia i wykorzystywania wiedzy o kształceniu zawodowym?

- Mocną stroną systemu gromadzenia i wykorzystywania wiedzy o kształceniu zawodowym jest przede wszystkim to, że szkoły w praktyce korzystają z

dostępnych danych przy zarządzaniu placówką, co potwierdziło 83% respondentów w badaniu CAWI, mimo że większość nie identyfikuje istnienia jednego „systemu” monitoringu.

- Do najważniejszych atutów wykorzystywanych źródeł informacji należy możliwość monitorowania jakości i wyników uczniów, którą jako mocną stronę wskazało 36,9% badanych, oparta głównie na danych o wynikach egzaminów zawodowych oraz informacji z SIO. Wzmocnieniem tego systemu jest systematyczność pomiarów i ogólnopolski zakres danych z możliwością wyodrębnienia poziomu regionalnego, co pozwala uchwycić zmiany w czasie i porównywać sytuację wewnątrz i międzyregionalnie.
- Za mocne strony uznawane są także funkcje wspierające planowanie i decyzje (18,9%), pozyskiwanie informacji o rynku pracy (18%) oraz porównywalność danych (18%), co zwiększa użyteczność tych źródeł w zarządzaniu ofertą kształcenia.
- Za mocne strony natomiast relatywnie rzadko uznawane były kwestie związane z dostępnością do danych, ich wiarygodnością, kompleksowością oraz przejrzystością.
- Jednocześnie wyniki CAWI pokazują, że najczęściej wykorzystywane są dane „twarde” i łatwo dostępne (np. wyniki egzaminów własnej placówki – 93,4% oraz dane SIO o własnej placówce – 84,4%), co stanowi praktyczny fundament do bieżącej oceny efektów i stabilności kształcenia.

Czy istnieją systemy monitorowania / ewaluacji kształcenia zawodowego? Kto odpowiada za ich prowadzenie? Jaki jest ich zakres?

- W świetle metaanalizy nie funkcjonuje jednolity system monitorowania i ewaluacji kształcenia zawodowego, który byłby bezpośrednio użyteczny dla szkół i placówek kształcenia zawodowego w zarządzaniu, natomiast istnieje zestaw komplementarnych źródeł danych wykorzystywanych do monitorowania różnych aspektów kształcenia. Za gromadzenie danych o systemie oświaty odpowiada centralnie System Informacji Oświatowej (SIO), którego zakres obejmuje m.in. informacje o uczniach, nauczycielach, strukturze szkół, oferowanych kierunkach, kwalifikacjach oraz warunkach realizacji kształcenia, co pozwala szkołom śledzić trendy rekrutacyjne i potencjał kadrowo-organizacyjny.
- Za kluczowy element oceny efektów kształcenia uznawane są wyniki egzaminów zawodowych publikowane przez Okręgową Komisję

Egzaminacyjną, obejmującą zdawalność i wyniki części pisemnej oraz praktycznej, z możliwością porównań między szkołami, powiatami, województwami i krajem. Uzupełnieniem są cykliczne opracowania analityczno-prognostyczne dotyczące rynku pracy i szkolnictwa branżowego (m.in. „Barometr zawodów”, „Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego” oraz analizy regionalne), które dostarczają informacji o potrzebach kadrowych i strukturze kształcenia.

- Jednocześnie w badaniu CAWI wśród szkół i placówek kształcenia zawodowego większość respondentów nie potrafiła stwierdzić, czy takie „systemy” istnieją (79,6%), a ci, którzy je wskazywali, najczęściej wymieniali SIO, Barometr Zawodów i Ekonomiczne Losy Absolwentów - natomiast jako podmioty odpowiedzialne za monitoring podawali urzędy pracy i kuratorium, co pokazuje rozproszenie narzędzi oraz brak jednego zintegrowanego rozwiązania o jasnym podziale ról i pełnym zakresie danych.

Jakie są bariery związane z utworzeniem klas patronackich z punktu widzenia szkoły i przedsiębiorcy?

- Z perspektywy szkół bariery tworzenia klas patronackich wynikają przede wszystkim z czynników po stronie pracodawców, ponieważ w badaniu CAWI z przedstawicielami szkół najczęściej wskazywano brak zainteresowania pracodawców (44,2%), ich ograniczone możliwości finansowe (40,8%) oraz trudności w utrzymaniu długofalowej współpracy (36,1%). Jednocześnie szkoły rzadziej akcentowały bariery „wewnętrzne”, takie jak ograniczone możliwości organizacyjne szkoły (21,8%) czy niski poziom motywacji uczniów do wyboru klasy patronackiej (15,6%), a jeszcze rzadziej bariery formalne w postaci skomplikowanych procedur (17,7%) i braku regulacji prawnych lub systemowych ułatwień (15%).
- Z punktu widzenia przedsiębiorców, zgodnie z wnioskami z badania jakościowego FGI, istotne są niejasności prawne i organizacyjne (m.in. status uczniów niepełnoletnich i wymogi ochrony małoletnich, odpowiedzialność BHP, ubezpieczenia, rola opiekunów, zakres kształcenia dualnego), a także kosztowność klas patronackich i brak zachęt finansowych dla firm.
- Pracodawcy wskazywali też ograniczenia kadrowe (w tym oczekiwania dotyczące kwalifikacji pedagogicznych), wysokie koszty transakcyjne związane z opieką nad uczniami, ryzyko błędów po stronie praktykantów oraz obciążenia administracyjne i konieczność podejmowania długoterminowych zobowiązań wobec szkoły. Dodatkową barierą po stronie firm jest brak

gwarancji, że absolwenci klas patronackich finalnie podejmą zatrudnienie w danym przedsiębiorstwie, co osłabia opłacalność inwestowania w tę formułę współpracy.

Jakie są problemy związane z praktykami uczniów u pracodawców z punktu widzenia szkoły i przedsiębiorcy?

- Z perspektywy szkół problemy praktyk u pracodawców są bardzo częste, ponieważ w badaniu CAWI z przedstawicielami szkół i placówek 83% respondentów wskazało trudności w ich organizacji, najczęściej związane z brakiem mechanizmów motywujących firmy do przyjmowania praktykantów (44,2%), niewystarczającą liczbą firm mogących przyjąć uczniów (41,5%) oraz ograniczonymi możliwościami organizacyjnymi pracodawców (36,7%). Szkoły zwracały też uwagę na niską motywację lub niechęć pracodawców do angażowania się w kształcenie praktyczne (33,3%) oraz niechęć pracowników firm do opieki nad praktykantami (32,7%), a w dalszej kolejności na problemy logistyczne (29,3%), finansowanie (25,2%) i obciążenia formalno-prawne (20,4%).
- Z perspektywy przedsiębiorców (wnioski z badania jakościowego FGI) kłopotem bywa konieczność „rotacji” praktyk między firmami z powodu wąskiej specjalizacji zakładów, a także postrzegana nieadekwatność programu kształcenia do realnych potrzeb firmy, co obniża sens przyjmowania uczniów. Pracodawcy i szkoły wskazywali ponadto na problemy organizacyjne po stronie firm, takie jak skracanie liczby godzin praktyk, brak opiekunów, rozbieżność między programem praktyk a faktycznymi zadaniami uczniów oraz obciążenia administracyjno-biurokratyczne.
- W FGI podkreślano również brak zachęt finansowych dla firm, obawy o bezpieczeństwo pracowników i sprzętu oraz trudności z dostosowaniem warunków do uczniów ze specjalnymi potrzebami, a także ryzyko niskiej motywacji części uczniów do aktywnego uczestnictwa w praktykach.
- Sama organizacja praktyk i staży jako sposobu współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z sektorem przedsiębiorstw jest relatywnie powszechna, ale wynika (i jednocześnie prowadzi) głównie do operacyjnego kształcenia uczniów i niekoniecznie prowadzi do innych form współpracy. Jednocześnie sama skala współpracy różni się w zależności od typów placówek i najwyższy poziom współpracy dotyczy BS I stopnia i techników, a najniższy szkół specjalnych przysposabiających do pracy.

- Uczniowie częściej uczestniczą w praktykach u pracodawców niż na warsztatach szkolnych, jednocześnie obie te formy kształcenia praktycznego są oceniane pozytywnie. Uczniowie zwracają jednocześnie uwagę na brak wynagrodzenia ich pracy oraz ograniczone możliwości rzeczywistej nauki zawodu.

Jakie są problemy związane z praktykami uczniów uczestniczących w warsztatach szkolnych z punktu widzenia szkół?

- Z punktu widzenia szkół problemy praktyk realizowanych na warsztatach szkolnych dotyczą przede wszystkim ograniczonych możliwości finansowych (34%) oraz niewystarczającej liczby nauczycieli praktycznej nauki zawodu (32,7%), co wynika z badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego.
- Respondenci wskazywali także na konsekwencje niedofinansowania w postaci przestarzałego sprzętu (24,5%) i niewystarczającej bazy lokalowej (23,1%), które ograniczają warunki realizacji zajęć praktycznych. Problemy bezpośrednio związane z uczniami i organizacją zajęć pojawiały się rzadziej, ponieważ niską motywację uczniów wskazało 13,6% badanych, trudności w dopasowaniu planu zajęć do potrzeb wszystkich klas 7,5%, a zbyt niskie kwalifikacje prowadzących 4,8%. Jednocześnie co trzeci respondent (32%) nie dostrzegał problemów w tej formie praktycznej nauki zawodu, co sugeruje duże zróżnicowanie warunków między szkołami.
- W badaniu jakościowym FGI jako bariery podkreślano dodatkowo niedostateczne wyposażenie pracowni i wysoki koszt unowocześniania, deficyt kadry o kompetencjach adekwatnych do aktualnych technologii rynku pracy, mniejszą atrakcyjność warsztatów szkolnych względem praktyk u pracodawców oraz trudność utrzymania dyscypliny i jakości pracy w dużych grupach.
- Uczniowie zwracają przede wszystkim uwagę na problemy związane z relacją uczonej teorii wobec praktyki prowadzonej w tej formie kształcenia, jak i na ograniczenia przestrzenne i technologiczne.

Jakie są dobre praktyki współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a szkołami i placówkami zawodowymi w województwie kujawsko-pomorskim?

- W województwie kujawsko-pomorskim jako dobre praktyki współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z przedsiębiorcami wskazano przede wszystkim wspólne planowanie kształcenia z udziałem pracodawców

(konsultowanie zakresu szkoleń i wyposażenia pracowni pod potrzeby firm) oraz włączanie organizacji pracodawców jako partnera.

- Dobrą praktyką jest organizowanie płatnych staży/praktyk o jasno opisanym programie, celach i harmonogramie, z monitoringiem jakości (wizyty kontrolne, ankiety) oraz z wyznaczeniem koordynatora/animatora współpracy, co w tym przykładzie wzmacniano także poprzez finansowy udział pracodawców w kosztach staży.
- Za skuteczne uznano również klasy patronackie i długofalowe partnerstwa obejmujące wyposażenie pracowni, prowadzenie zajęć praktycznych przez firmy, stypendia i kursy branżowe dla najlepszych uczniów oraz budowanie ścieżki od kształcenia do zatrudnienia, potwierdzonej wysoką zdawalnością w klasie patronackiej.
- W praktykach projektowych dobrą stroną współpracy było formalizowanie zasad staży w umowach i standardach, w tym pisemne programy staży tworzone przez szkołę z pracodawcą, limity liczebności grup (opiekun dla maksymalnie 6 osób) oraz projektowanie stanowiska pracy z uwzględnieniem BHP, stanu zdrowia i niepełnosprawności ucznia.
- Dobrą praktyką jest także równoległe rozwijanie doradztwa edukacyjno-zawodowego i doskonalenia nauczycieli we współpracy z przedsiębiorstwami (kursy, studia podyplomowe, staże w firmach) wraz z weryfikacją efektów tych działań, co wzmacnia trwałość i użyteczność współpracy dla rynku pracy.

Jakie są dobre praktyki współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a szkołami i placówkami zawodowymi w innych polskich województwach?

- W innych województwach dobre praktyki współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z przedsiębiorcami obejmują przede wszystkim tworzenie klas patronackich opartych na wieloletnich porozumieniach z firmą, które łączą praktyki i staże, stypendia dla najlepszych uczniów, wyposażenie pracowni oraz realną ścieżkę „od nauki do zatrudnienia”.
- W modelu patronackim jako szczególnie skuteczne wskazano zapewnianie przez pracodawcę nie tylko miejsc praktyk, ale także możliwości zdawania egzaminów zawodowych oraz przekazywanie specjalistycznego sprzętu i wyznaczanie koordynatorów po stronie firmy.
- Dobrą praktyką jest rozpoczynanie współpracy od diagnozy oczekiwań pracodawców i „przełożenie” jej na program działań szkoły (do wyposażenia, zajęcia na symulatorach, szkolenia z oprogramowania, staże), a także włączanie

pracodawców w programowanie projektu i wykorzystywanie pośrednictwa uczelni branżowej w budowaniu relacji z firmami.

- W praktykach sektorowych podkreślono także organizowanie znacznej części zajęć i kursów na sprzęcie pracodawców, gdy szkoła nie dysponuje odpowiednim zapleczem, oraz budowanie partnerstwa szkoły z samorządem i firmami w celu zapewnienia kwalifikacji „dodatkowych”.
- Ważną dobrą praktyką jest również wspólna promocja kształcenia zawodowego z udziałem pracodawców, obejmująca mentoring dla uczniów i rodziców, wizyty studyjne w firmach oraz wykorzystanie materiałów wideo (TV regionalna i kanały internetowe) do przełamywania stereotypów.
- Wśród innych zidentyfikowanych dobrych praktyk warto wymienić jeszcze znoszenie barier dostępu do kształcenia (tak jak w przypadku transportu dla uczniów), prowadzenie wsparcia szkoleniowego/praktycznego dla nauczycieli (w tym u pracodawców) czy prowadzenie przez pracodawców mentoringu zarówno dla uczniów i opiekunów.

Jakie są dobre praktyki współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a szkołami i placówkami zawodowymi w innych państwach europejskich?

- Dobre praktyki współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego oraz pracodawców w innych państwach europejskich obejmują przede wszystkim wspólne aktualizowanie programów nauczania przez firmy i szkoły, w tym cykliczną identyfikację nieaktualnych treści oraz współprojektowanie efektów kształcenia, co pokazano w transgranicznym projekcie realizowanym na Łotwie i Litwie z udziałem lokalnych władz i przedsiębiorców.
- W tym podejściu istotne są także praktyki zawodowe organizowane zarówno u lokalnych pracodawców, jak i u partnerów zagranicznych oraz rozwijanie przedsiębiorczości uczniów poprzez przygotowanie biznesplanów i mentoring pracodawców, co ma zmniejszać niedopasowanie kompetencji absolwentów do potrzeb rynku.
- W modelu słowackim dobrą praktyką jest stowarzyszeniowe współzarządzanie szkołą przez pracodawców (z jasnym udziałem w finansowaniu i głosach), dualne praktyki łączące halę szkolną z nauką bezpośrednio w zakładzie pracy oraz stała obecność ekspertów firmy w dydaktyce i mentoring absolwent-uczeń, co wzmacnia trwałość współpracy i dostęp uczniów do aktualnych technologii.

- W Danii skutecznym rozwiązaniem są płatne praktyki w ramach umów uczniowskich, prowadzenie „firmowych grup” realizujących moduły szkolne skrojone pod potrzeby pracodawcy, blokowy układ kształcenia teoretycznego oraz wsparcie internatowe zwiększające mobilność uczniów i atrakcyjność kształcenia zawodowego.
- W Rumunii oraz Walii jako dobre praktyki wskazano trójsektorowe partnerstwa samorząd–szkoła–biznes, systemowe doradztwo i staże, stypendia, rozwój kampusów/centrów szkoleniowych tworzonych z przemysłem oraz stałe fora dialogu z pracodawcami i formalne „zobowiązania pracodawców” do udziału w stażach, współtworzeniu programów i działaniach promocyjnych.

Jakie wyzwania związane z przemysłem 4.0 i przygotowaniem uczniów przez szkoły do nowych technologii czekają nauczycieli i pracodawców?

- Wyzwania związane z Przemysłem 4.0 dla nauczycieli obejmują przede wszystkim konieczność stałej aktualizacji wiedzy i kwalifikacji przy jednoczesnych ograniczeniach finansowych szkół (52,4% wskazań w CAWI szkół) oraz zbyt szybkim tempie rozwoju technologii (42,2%), co utrudnia nadążanie programów i metod dydaktycznych za zmianami. Szkoły wskazują też na braki kadrowe (34%) i brak odpowiedniego wyposażenia (40,8%), a uczniowie potwierdzają te problemy, wskazując jako bariery w uczeniu się nowych technologii nadmiar teorii kosztem praktyki (29,7%), niedobór nowoczesnego sprzętu (29,2%) oraz brak nauczycieli dobrze znających nowe technologie (17,8%).
- Z perspektywy pracodawców wyzwaniem jest to, że automatyzacja i rozwój AI powodują zanikanie części zawodów i powstawanie nowych, więc firmy potrzebują od absolwentów większej elastyczności i gotowości do ciągłego uczenia się, a od szkół szybszego dostosowywania kształcenia do realiów technologicznych. Jednocześnie problemem systemowym jest niewystarczająca adaptacja szkół do dynamiki zmian technologicznych, kosztochłonność unowocześniania infrastruktury oraz brak dostępu uczniów do aktualnie stosowanych w przedsiębiorstwach rozwiązań, co ogranicza użyteczność przygotowania absolwentów także dla firm.
- Dodatkowym wyzwaniem dla obu stron jest niedostosowanie programów nauczania i wymagań egzaminacyjnych do realiów Przemysłu 4.0 oraz niewystarczająca elastyczność w ich modyfikowaniu, co utrudnia budowanie spójnego „mostu” między szkołą a nowoczesnym zakładem pracy.

Jakie wyzwania, dobre i złe strony można wskazać w obszarze kształcenia zawodowego, w tym dualnego?

- Wyzwania w obszarze kształcenia zawodowego (w tym dualnego) wynikające z metaanalizy obejmują przede wszystkim negatywne trendy demograficzne i starzenie się społeczeństwa, ograniczoną innowacyjność i aktywność gospodarczą regionu oraz rosnącą automatyzację i rozwój AI, które zmieniają strukturę zawodów i wymagają od systemu większej elastyczności, a równolegle wskazują na problem niskiego zainteresowania uczniów częścią zawodów mimo zapotrzebowania rynku (uwarunkowanego prestiżem, oczekiwaniami płacowymi i „modą” edukacyjną). Wśród istotnych wyzwań należy wskazać również ograniczenia finansowe.
- Z perspektywy szkół, w badaniu CAWI kluczowym wyzwaniem okazała się współpraca z pracodawcami i otoczeniem gospodarczym (70,7%), a w dalszej kolejności organizacja praktyk i kształcenia w miejscu pracy (27,9%) oraz dostosowanie oferty i programu do potrzeb rynku (27,2%), co pokazuje, że rdzeniem problemów jest jakość i trwałość relacji z podmiotami zewnętrznymi.
- Dobre strony systemu to dobrze rozwinięta sieć szkół i placówek kształcenia zawodowego i silne zaplecze praktycznej nauki zawodu (wysokie wskaźniki bazy warsztatowej, dostęp do pracowni i komputerów oraz relatywnie dobre wyposażenie w nowoczesne narzędzia dydaktyczne), a także – w ocenie szkół – mocna kadra nauczycieli i instruktorów (64,6%) oraz dobra współpraca z pracodawcami (50,3%). Potencjał szkół zdaje się opierać przede wszystkim na kadrach, a dopiero w następnej kolejności na infrastrukturze i organizacji kształcenia. Zaangażowanie i kompetencje kadr są również stosunkowo często wskazywane przez uczniów placówek kształcenia zawodowego.
- Złe strony obejmują ograniczoną dostępność kształcenia w wielu zawodach istotnych dla rynku pracy (44 z 93 zawodów z prognoz MEN dostępnych najwyżej w 5 z 23 powiatów), starzenie się kadry i niski poziom dostępności doradców zawodowych, a także relatywnie niską zdawalność egzaminów w branży teleinformatycznej (ok. 68%) oraz – według szkół w CAWI – przestarzałą bazę lokalową/infrastrukturę (44,9%) i problemy we współpracy z pracodawcami (41,5%).
- W obszarze przygotowania do Przemysłu 4.0 szkoły w CAWI najczęściej wskazywano na ograniczenia finansowe (52,4%), zbyt szybkie tempo rozwoju technologicznego (42,2%) i braki w wyposażeniu (40,8%) - uczniowie jako bariery w nauce nowych technologii podawali nadmiar teorii przy niedoborze

praktyki (29,7%) oraz niewystarczającą ilość nowoczesnego sprzętu (29,2%), co potwierdza, że kluczowym polem napięć jest finansowanie, infrastruktura i tempo aktualizacji kompetencji.

Czy według pracodawców brakuje ofert w szkołach dotyczących konkretnych zawodów? I jakich zawodów/pracowników pracodawca poszukuje?

- Jak wynika z badania CAWI z przedstawicielami szkół, tylko nieco ponad co piąty respondent (22,4%) dostrzegał istnienie zawodów, w których brakuje ofert kształcenia, co oznacza, że z perspektywy szkół problem niedoboru oferty był wskazywany rzadziej niż problem braku zainteresowania uczniów. Jednocześnie z metaanalizy przywołującej ilościowe badanie pracodawców GUS („Zapotrzebowanie rynku pracy na zawody z systemu szkolnictwa zawodowego”) wynika, że pracodawcy zgłaszają duże zapotrzebowanie na pracowników w zawodach usługowych i rzemieślniczych, w tym przede wszystkim sprzedawców (1095 miejsc pracy; 9,5%) oraz kelnerów (380; 3,3%), a także krawców (791; 6,9%), ślusarzy (495; 4,3%) i dekarzy (278; 2,4%). W sektorze przemysłu i budownictwa pracodawcy poszukują szczególnie murarzy-tynkarzy (874; 7,6%), monterów konstrukcji budowlanych (611; 5,3%), operatorów maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych (804; 7%) oraz operatorów obrabiarek skrawających (282; 2,4%), a także pracowników o profilu technicznym, takich jak kierowca mechanik (615; 5,3%).
- Metaanaliza wskazuje przy tym, że struktura popytu pracodawców obejmuje także zawody, które nie zawsze są klasyfikowane jako deficytowe w prognozach, co oznacza, że szkolnictwo zawodowe powinno nie tylko uzupełniać braki w zawodach „deficytowych”, ale też zapewniać kadry w zawodach o równowadze popytu i podaży, aby nie stały się one deficytowe.

Czym uczniowie kierują się przy wyborze zawodu?

- Uczniowie wybierając zawód kierują się przede wszystkim czynnikami pragmatycznymi, co wynika z badania CAWI z uczniami szkół i placówek kształcenia zawodowego, gdzie najwyżej oceniono znaczenie szans na znalezienie pracy w zawodzie oraz poziomu przyszłych zarobków (średnio po 3,44 pkt.). Istotne są także czynniki osobiste, takie jak zgodność zawodu z własnymi umiejętnościami (3,42 pkt.), zainteresowaniami (3,40 pkt.) oraz planami na przyszłość (3,32 pkt.).
- Znacznie mniejsze znaczenie mają opinie zewnętrzne, w tym rodziców, znajomych, mediów czy tradycje rodzinne, które uzyskały wyraźnie niższe

średnie oceny wpływu. W badaniu jakościowym FGI wskazano dodatkowo, że na wybory uczniów wpływa ogólny wizerunek zawodu i szkoły, atrakcyjność społeczna placówki, możliwość uzyskiwania wynagrodzenia w trakcie nauki oraz preferowanie zawodów „lżejszych” i związanych z nowoczesnymi technologiami.

Jakie są ich motywacje przy wyborze zawodu?

- Wyniki badania pokazują, że motywacje uczniów koncentrują się głównie na przyszłych korzyściach zawodowych, przy jednocześnie ograniczonym znaczeniu profesjonalnego doradztwa zawodowego.
- Wśród dodatkowych czynników motywacyjnych stosunkowo rzadko wpływających na wybór zawodów wskazywane były pasje oraz zainteresowania – ponadto kwestie takie jak dostępność kierunków kształcenia, którymi byli zainteresowani czy lokalizacja placówek kształcenia.

W jakich zawodach istotnych dla regionalnego rynku pracy brakuje oferty szkół i dlaczego?

- Z metaanalizy danych zastanych, opartej na „Prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego MEN 2022/2023”, wynika, że spośród 93 zawodów z prognozowanym istotnym zapotrzebowaniem aż w 44 przypadkach kształcenie jest w regionie trudno dostępne (oferta obecna w mniej niż 5 powiatach). Oznacza to niedostateczną podaż kształcenia w zawodach ważnych dla rynku pracy. Dotyczy to szczególnie zawodów budowlanych i infrastrukturalnych (m.in. betoniarz-zbrojarz, technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik izolacji przemysłowych, monter izolacji budowlanych, technik montażu i automatyki stolarki budowlanej), zawodów transportowych związanych zwłaszcza z kolejnictwem i lotnictwem (m.in. technik transportu kolejowego, technik budownictwa kolejowego, technik elektroenergetyk transportu szynowego, technik awionik, technik mechanik lotniczy) oraz zawodów technicznych i przemysłowych powiązanych z automatyzacją (m.in. technik mechatronik, technik robotyk, technik automatyk, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych).
- Główną przyczyną braków jest więc przestrzennie ograniczona dostępność kształcenia (koncentracja oferty w niewielu powiatach) - dodatkowo metaanaliza wskazuje, że nawet przy wzroście liczby szkół/powiatów w części zawodów liczba uczniów spada, co wiąże się z czynnikami pozarynkowymi takimi jak postrzegany prestiż, warunki pracy, wynagrodzenia czy „moda” na

kierunki, ograniczając realną możliwość rozwijania oferty. Potwierdza to też badanie CAWI wśród szkół, w którym relatywnie rzadziej wskazywano deficyt oferty (22,4%) niż brak zainteresowania uczniów (40,8%), co sugeruje, że niedobory oferty i ich uzupełnianie są hamowane także popytem edukacyjnym kandydatów.

W których szkołach mimo oferty kształcenia w konkretnych zawodach istotnych dla regionalnego rynku pracy nie było zainteresowania uczniów nauką i dlaczego?

- Z analizy danych zastanych (metaanaliza na podstawie publikacji „Szkolnictwo branżowe w województwie kujawsko-pomorskim” za lata 2019/2020–2022/2023) wynika, że mimo rozszerzania dostępności kształcenia (wzrost liczby szkół lub powiatów) spadek liczby uczniów wystąpił w zawodach takich jak m.in. monter sieci i instalacji sanitarnych, operator obrabiarek skrawających, murarz-tylnik, elektromechanik, technik elektroniki, technik teleinformatyki czy cieśla, co wskazuje na brak zainteresowania nauką w tych kierunkach w szkołach, które je prowadziły.
- Z kolei w badaniu pierwotnym CAWI wśród przedstawicieli szkół i placówek najczęściej problem „zawodów istotnych, które nie cieszą się zainteresowaniem wśród uczniów” sygnalizowali przedstawiciele zespołów szkół łączących BS I oraz technika (61,5%), a ogólnie opinie o braku popularności takich zawodów szczególnie często występowały w BS I oraz technikach. Jednocześnie metaanaliza pokazuje, że nawet przy istnieniu oferty w co najmniej jednej szkole w części zawodów liczba uczniów była bardzo mała (nie przekraczała 16 osób w skali województwa), co potwierdza niskie zainteresowanie kształceniem mimo potrzeb rynku pracy.
- Przyczyny tego braku zainteresowania, wskazane w metaanalizie, mają charakter pozarynkowy i są związane przede wszystkim z preferencjami absolwentów szkół podstawowych i ich rodziców, wynikającymi z postrzeganego prestiżu zawodu, warunków pracy, poziomu wynagrodzeń oraz „mody” na określone kierunki kształcenia. W konsekwencji tworzenie lub poszerzanie podaży miejsc kształcenia w tych zawodach jest ograniczane popytem edukacyjnym, a nie samą diagnozą zapotrzebowania rynku pracy.
- Zdaniem respondentów badania CAWI, uczniowie nie byli ponadto zainteresowani wybieraniem zawodów z branży gastronomicznej, społeczno-medycznej, budowlano-wykończeniowej oraz motoryzacyjnej.

Jakie są rekomendacje na przyszłość, aby zniwelować deficyt kształcenia w części kierunków istotnych dla regionalnego rynku pracy?

Na podstawie analizy zgromadzonego materiału empirycznego i sformułowanych wniosków opracowano katalog następujących rekomendacji i zaleceń pobadawczych:

- Utworzenie na poziomie regionalnym systemu wykorzystującego dane dotyczące kształcenia zawodowego pochodzące z różnych źródeł oraz integrującego te dane z innymi danymi o profilu społeczno-gospodarczym.
- Rozważenie celowości podjęcia na poziomie centralnym i regionalnym działań zorientowanych na zniwelowanie zdiagnozowanych luk informacyjnych w obszarze kształcenia zawodowego oraz zweryfikowanie możliwości uzupełnienia zidentyfikowanych deficytów informacyjnych i ewentualne podjęcie działań zorientowanych na stworzenie systemowych rozwiązań w zakresie gromadzenia i upowszechniania informacji i danych dotyczących kształcenia zawodowego.
- Podejmowanie działań w perspektywie krótko- i średniookresowej odnoszących się do zapewnienia dostępności kształcenia zawodowego w obszarach, w których mamy do czynienia z relatywnie największą nieadekwatnością oferty kształcenia.
- Podejmowanie określonych działań zorientowanych na zwiększenie zainteresowania uczniów kształceniem w obszarach istotnych z punktu widzenia regionalnego rynku pracy.
- Podejmowanie działań wspierających, które będą skierowane do tych podmiotów, które oferują kształcenie w zawodach o zrównoważonym popycie i podaży.
- Stworzenie i/lub wzmocnienie mechanizmów rozwijania kooperacji międzysektorowej (pomiędzy szkołami i placówkami kształcenia zawodowego a sektorem przedsiębiorstw, z uwzględnieniem roli JST na poziomie regionalnym i lokalnym).
- Podjęcie przez samorząd województwa działań zorientowanych na przezwycięzenie kluczowych problemów i barier związanych z organizacją praktyk u pracodawców.
- Podjęcie na szczeblu regionalnym i krajowym działań zorientowanych na przezwycięzenie kluczowych problemów i barier związanych z organizacją kształcenia zawodowego w formule warsztatów szkolnych.

- Realizacja działań zwiększających atrakcyjność praktyk u pracodawców i realizowanych w ramach warsztatów szkolnych.
- Stworzenie regionalnego systemu wsparcia tworzenia klas patronackich dla podmiotów zainteresowanych tą formułą.
- Podejmowanie działań informacyjno-promocyjnych dotyczących kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim.
- Podjęcie działań zorientowanych na skuteczne sprostanie wyzwaniom systemu kształcenia zawodowego oraz zniwelowanie jego słabych stron.
- Podjęcie działań zwiększających potencjał adaptacyjny szkół i placówek kształcenia zawodowego dotyczący wymagań rozwoju technologicznego i Przemysłu 4.0.
- Wdrażanie / wspieranie / promowanie dobrych praktyk w zakresie współpracy pracodawców i szkół i placówek kształcenia zawodowego.

Spis obiektów

Poniżej przedstawiono spis obiektów zamieszczonych w niniejszym dokumencie.

Spis wykresów

Wykres 1. Świadomość istnienia według przedstawicieli szkół systemów monitorowania / ewaluacji kształcenia zawodowego w Polsce/ w regionie	27
Wykres 2. Wykorzystywanie w ramach zarządzania placówką danych, informacji lub publikacji o stanie kształcenia zawodowego.....	28
Wykres 3. Rodzaje danych, informacji lub publikacji wykorzystywanych przez szkoły	29
Wykres 4. Mocne strony źródeł informacji wykorzystywanych przez szkoły.....	31
Wykres 5. Dostrzeganie zawodów, w których występuje deficyt oferty kształcenia lub niewielkie zainteresowanie uczniów	37
Wykres 6. Formy współpracy szkół / placówek kształcenia zawodowego z sektorem przedsiębiorstw	40
Wykres 7. Średnia liczba form współpracy z sektorem przedsiębiorstw podejmowanych przez szkoły / placówki kształcenia zawodowego	41
Wykres 8. Częstotliwość prowadzenia współpracy z przedsiębiorcami w poszczególnych obszarach	43
Wykres 9. Występowanie problemów w ramach praktycznej nauki zawodu	44
Wykres 10. Problemy w organizacji praktyk u pracodawców	46
Wykres 11. Problemy w organizacji praktycznej nauki zawodu na warsztatach szkolnych	48
Wykres 12. Udział uczniów/słuchaczy, którzy wzięli udział w praktykach	50
Wykres 13. Ocena praktyk odbytych przez uczniów / słuchaczy	51
Wykres 14. Występowanie problemów podczas uczestnictwa uczniów / słuchaczy w praktykach.....	52
Wykres 15. Problemy napotymane przez uczniów / słuchaczy podczas uczestnictwa w praktykach u pracodawców	53
Wykres 16. Problemy napotymane przez uczniów / słuchaczy podczas uczestnictwa w praktykach na warsztatach szkolnych	55
Wykres 17. Bariery tworzenia klas patronackich	57
Wykres 18. Średnia ocena wpływu poszczególnych czynników mających wpływ na wybór zawodu wśród uczniów/słuchaczy szkół i placówek kształcenia zawodowego	60
Wykres 19. Występowanie dodatkowych czynników mających wpływ na wybór zawodu	61

Wykres 20. Kluczowe wyzwania szkół i placówek kształcenia zawodowego w zakresie kształcenia zawodowego.....	66
Wykres 21. Wyzwania napotymane przez szkoły w przygotowywaniu uczniów / słuchaczy do pracy w warunkach Przemysłu 4.0 i wykorzystania nowych technologii	68
Wykres 22. Dostrzegane przez uczniów / słuchaczy czynniki przeszkadzające w uczeniu się nowoczesnych technologii.....	70
Wykres 23. Mocne strony szkół i placówek kształcenia zawodowego w zakresie kształcenia zawodowego.....	72
Wykres 24. Słabe strony szkół i placówek kształcenia zawodowego w zakresie kształcenia zawodowego.....	73
Wykres 25. Dostrzegane przez uczniów / słuchaczy mocne i słabe strony szkół i placówek kształcenia zawodowego.....	75
Wykres 26. Częstość postrzegania poszczególnych cech jako mocne strony przez uczniów / słuchaczy poszczególnego typu szkół i placówek kształcenia zawodowego.....	76
Wykres 27. Częstość postrzegania poszczególnych cech jako słabe strony przez uczniów / słuchaczy poszczególnego typu szkół i placówek kształcenia zawodowego.....	78
Wykres 28. Dostrzeganie przez przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego form współpracy z przedsiębiorcami, które mogą polecić innym placówkom.....	85
Wykres 29. Pożądane przez szkoły działania na szczeblu centralnym mające na celu zniwelowanie deficytu kształcenia w zawodach istotnych dla regionalnego rynku pracy.....	86
Wykres 30. Pożądane przez szkoły działania na szczeblu lokalnym mające na celu zniwelowanie deficytu kształcenia w zawodach istotnych dla regionalnego rynku pracy.....	88

Spis tabel

Tabela 1. Wielkość próby badania CAWI z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego.....	20
Tabela 2. Wielkość próby badania CAWI z uczniami szkół i placówek kształcenia zawodowego.....	20
Tabela 3. Zestawienie źródeł danych wykorzystanych na potrzeby prowadzonych analiz.....	122

Spis rysunków

Rysunek 1. Mocne i słabe strony oraz wyzwania dla sektora szkolnictwa zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim.....	80
---	----

Załącznik I. Tabelaryczne zestawienie źródeł danych wykorzystanych w niniejszym badaniu

W niniejszym załączniku zamieszczono tabelaryczne zestawienie źródeł danych, które zostały wykorzystane na potrzeby prowadzonych analiz (w tym: przygotowanie jednego z produktów realizowanego badania, który stanowił raport z metaanalizy).

Tabela 3. Zestawienie źródeł danych wykorzystanych na potrzeby prowadzonych analiz

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
1	Liczba szkół i placówek kształcenia zawodowego wg typów	Wskaźnik	SIO	2017-2024	SIO stanowi kompleksowe i wiarygodne źródło danych o kształceniu zawodowym
2	Liczba nauczycieli wg typów szkół zawodowych, płci i wieku	Wskaźnik	SIO	2017-2024	SIO stanowi kompleksowe i wiarygodne źródło danych o kształceniu zawodowym
3	Liczba nauczycieli doradców zawodowych	Wskaźnik	SIO	2017-2024	SIO stanowi kompleksowe i wiarygodne źródło danych o kształceniu zawodowym
4	Liczba nauczycieli przedmiotów zawodowych	Wskaźnik	SIO	2017-2024	SIO stanowi kompleksowe i wiarygodne źródło danych o

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
					kształceniu zawodowym
5	Liczba nauczycieli, którzy ukończyli formy kształcenia zawodowego według rodzajów form kształcenia zawodowego	Wskaźnik	SIO	2017-2024	SIO stanowi kompleksowe i wiarygodne źródło danych o kształceniu zawodowym
6	Liczba nauczycieli, którzy ukończyli formy doskonalenia zawodowego według rodzajów form doskonalenia zawodowego	Wskaźnik	SIO	2017-2024	SIO stanowi kompleksowe i wiarygodne źródło danych o kształceniu zawodowym
7	Liczba uczniów według klas	Wskaźnik	SIO	2017-2024	SIO stanowi kompleksowe i wiarygodne źródło danych o kształceniu zawodowym
8	Liczba uczniów według zawodów	Wskaźnik	SIO	2017-2024	SIO stanowi kompleksowe i wiarygodne źródło danych o kształceniu zawodowym
9	Liczba uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu według rodzaju miejsc	Wskaźnik	SIO	2017-2024	SIO stanowi kompleksowe i wiarygodne źródło danych o kształceniu zawodowym
10	Liczba absolwentów	Wskaźnik	SIO	2017-2024	SIO stanowi kompleksowe i wiarygodne źródło danych o kształceniu zawodowym

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
11	Liczba absolwentów według zawodów	Wskaźnik	SIO	2017-2024	SIO stanowi kompleksowe i wiarygodne źródło danych o kształceniu zawodowym
12	Liczba pracowni do prowadzenia praktycznej nauki zawodów	Wskaźnik	SIO	2017-2024	SIO stanowi kompleksowe i wiarygodne źródło danych o kształceniu zawodowym
13	Powierzchnia pracowni do prowadzenia praktycznej nauki zawodów	Wskaźnik	SIO	2017-2024	SIO stanowi kompleksowe i wiarygodne źródło danych o kształceniu zawodowym
14	Liczba pracowni szkolnych	Wskaźnik	SIO	2017-2024	SIO stanowi kompleksowe i wiarygodne źródło danych o kształceniu zawodowym
15	Powierzchnia pracowni szkolnych	Wskaźnik	SIO	2017-2024	SIO stanowi kompleksowe i wiarygodne źródło danych o kształceniu zawodowym
16	Liczba komputerów wykorzystywanych do celów dydaktycznych	Wskaźnik	SIO	2017-2024	SIO stanowi kompleksowe i wiarygodne źródło danych o kształceniu zawodowym
17	Liczba pomocy dydaktycznych	Wskaźnik	SIO	2017-2024	SIO stanowi kompleksowe i wiarygodne źródło danych o

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
					kształceniu zawodowym
18	Oddziały specjalne przy szkołach ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych dla młodzieży niepełnosprawnej	Wskaźnik	GUS - BDL	2012-2023	Zasoby GUS uzupełniają dane SIO
19	Szkoły ponadgimnazjalne i ponadpodstawowe dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnej (bez szkół specjalnych)	Wskaźnik	GUS - BDL	2012-2023	Zasoby GUS uzupełniają dane SIO
20	Korzystający z internatów i burs szkół dla dzieci i młodzieży oraz policealnych (bez specjalnych)	Wskaźnik	GUS - BDL	2019-2023	Zasoby GUS uzupełniają dane SIO
21	Nauczanie języków obcych w % ogółu uczniów w szkole	Wskaźnik	GUS - BDL	2019-2023	Zasoby GUS uzupełniają dane SIO
22	Współczynniki skolaryzacji (szkolnictwo ponadpodstawowe i ponadgimnazjalne)	Wskaźnik	GUS - BDL	2002-2023	Zasoby GUS uzupełniają dane SIO
23	Udział uczniów branżowych szkół I stopnia w ogólnej liczbie uczniów szkół ponadpodstawowych	Wskaźnik	GUS - BDL	2008-2023	Zasoby GUS uzupełniają dane SIO
24	Uczniowie przypadający na 1 oddział w branżowych szkołach specjalnych I i II stopnia dla młodzieży	Wskaźnik	GUS - BDL	2017-2023	Zasoby GUS uzupełniają dane SIO
25	Uczniowie przypadający na 1 oddział w szkołach branżowych I i II stopnia	Wskaźnik	GUS - BDL	2017-2023	Zasoby GUS uzupełniają dane SIO

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
26	Zdawalność egzaminu maturalnego	Wskaźnik	GUS – STRATEG	2005–2023	Zasoby GUS uzupełniają dane SIO
27	Zdawalność egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe wśród uczniów ZSZ (%)	Wskaźnik	GUS – STRATEG	2013–2023	Zasoby GUS uzupełniają dane SIO
28	Liczba projektów w obszarze kształcenia zawodowego dofinansowanych w ramach poszczególnych Poddziałań RPO WK-P 2014-2020	Wskaźnik	SL2014	stan na sierpień 2025	Charakterystyka skali wsparcia
29	Liczba projektów w obszarze kształcenia zawodowego dofinansowanych w ramach poszczególnych Działań FEdKP 2021-2027.	Wskaźnik	CST 2021	stan na sierpień 2025	Charakterystyka skali wsparcia
30	Analiza dopasowania oferty zawodowych szkół ponadpodstawowych (technika i szkoły branżowe) do zapotrzebowania rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu; Openfield Sp. z o.o., rok 2022	Raport	Desk research	2022	Analiza dopasowania oferty zawodowych szkół ponadpodstawowych do potrzeb rynku pracy
31	Analiza kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim w 2021 roku; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Raport	Desk research	2016–2021	Ocena dostępnej oferty edukacyjnej i jej dopasowania do rynku pracy

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
32	Analiza możliwości wzmocnienia współpracy szkół zawodowych z pracodawcami; Regionalne Obserwatorium Terytorialne Województwa Łódzkiego	Raport	Desk research	2024	Analiza zakresu współpracy między szkołami / placówkami kształcącymi zawodowo a pracodawcami
33	Analiza oferty doskonalenia zawodowego dla nauczycieli zawodu; Instytut Badań Edukacyjnych	Raport	Desk research	2021-2027	Identyfikacja dostępnych form doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego
34	Barometr zawodów 2016. Raport podsumowujący badanie w województwie kujawsko-pomorskim; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Raport	OPZ	2016	Analiza sytuacji i trendów na rynku pracy
35	Barometr zawodów 2017. Raport podsumowujący badanie w województwie kujawsko-pomorskim; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Raport	OPZ	2017	Analiza sytuacji i trendów na rynku pracy
36	Barometr zawodów 2018. Raport podsumowujący badanie w województwie kujawsko-pomorskim; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Raport	OPZ	2018	Analiza sytuacji i trendów na rynku pracy

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
37	Barometr zawodów 2019. Raport podsumowujący badanie w województwie kujawsko-pomorskim; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Raport	OPZ	2019	Analiza sytuacji i trendów na rynku pracy
38	Barometr zawodów 2020. Raport podsumowujący badanie w województwie kujawsko-pomorskim; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Raport	OPZ	2020	Analiza sytuacji i trendów na rynku pracy
39	Barometr Zawodów 2021. Raport podsumowujący badanie w Polsce; Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie	Sprawozdanie	Desk research	2021	Analiza sytuacji i trendów na rynku pracy
40	Barometr zawodów 2021. Raport podsumowujący badanie w województwie kujawsko-pomorskim; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Raport	OPZ	2021	Analiza sytuacji i trendów na rynku pracy
41	Barometr Zawodów 2022. Raport podsumowujący badanie w Polsce; Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie	Sprawozdanie	Desk research	2022	Analiza sytuacji i trendów na rynku pracy
42	Barometr zawodów 2022. Raport podsumowujący badanie w województwie kujawsko-pomorskim; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Raport	OPZ	2022	Analiza sytuacji i trendów na rynku pracy

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
43	Barometr Zawodów 2023. Raport podsumowujący badanie w Polsce; Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie	Sprawozdanie	Desk research	2023	Analiza sytuacji i trendów na rynku pracy
44	Barometr zawodów 2023. Raport podsumowujący badanie w województwie kujawsko-pomorskim; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Raport	OPZ	2023	Analiza sytuacji i trendów na rynku pracy
45	Barometr Zawodów 2024. Raport podsumowujący badanie w Polsce; Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie	Sprawozdanie	Desk research	2024	Analiza sytuacji i trendów na rynku pracy
46	Barometr zawodów 2024. Raport podsumowujący badanie w województwie kujawsko-pomorskim; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Raport	OPZ	2024	Analiza sytuacji i trendów na rynku pracy
47	Barometr Zawodów. Raport podsumowujący badanie w Polsce. 2025, X edycja; Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie	Sprawozdanie	Desk research	2025	Analiza sytuacji i trendów na rynku pracy
48	Barometr zawodów. Raport podsumowujący badanie w województwie kujawsko-pomorskim, 2025; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Raport	OPZ	2025	Analiza sytuacji i trendów na rynku pracy
49	Bezrobotni absolwenci szkół	Raport	OPZ	2019	Analiza sytuacji absolwentów szkół

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
	ponadpodstawowych w województwie kujawsko-pomorskim w 2019 roku; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu				i placówek kształcenia zawodowego
50	Bezrobotni absolwenci szkół ponadpodstawowych w województwie kujawsko-pomorskim w 2020 roku; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Raport	OPZ	2020	Analiza sytuacji absolwentów szkół i placówek kształcenia zawodowego
51	Bezrobotni absolwenci szkół ponadpodstawowych w województwie kujawsko-pomorskim w 2021 roku; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Raport	OPZ	2021	Analiza sytuacji absolwentów szkół i placówek kształcenia zawodowego
52	Bezrobotni absolwenci szkół ponadpodstawowych w województwie kujawsko-pomorskim w 2022 roku; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Raport	OPZ	2022	Analiza sytuacji absolwentów szkół i placówek kształcenia zawodowego
53	Bezrobotni absolwenci szkół ponadpodstawowych w województwie kujawsko-pomorskim w 2023 roku; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Raport	OPZ	2023	Analiza sytuacji absolwentów szkół i placówek kształcenia zawodowego
54	Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwo wyższe; Regionalne Obserwatorium Terytorialne	Raport	Desk research	2024	Analiza adekwatności edukacji zawodowej do trendów gospodarczych

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
	Województwa Łódzkiego				
55	Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego na poziomie średnim z uwzględnieniem zielonej i cyfrowej transformacji; Regionalne Obserwatorium Terytorialne Województwa Łódzkiego	Raport	OPZ	2017-2023	Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego
56	Diagnoza sytuacji na rynku edukacyjnym w województwie kujawsko-pomorskim; Centrum Projektów Europejskich	Raport	Desk research	1989-2018	Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego
57	Dziewulak D., Kształcenie zawodowe w Polsce i w wybranych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Dziewulak D. 2013, Analizy 22.04.2013 nr 6(95) nr 6(95); Biuro Analiz Sejmowych	Artykuł	OPZ	2011-2013	Przegląd systemów kształcenia zawodowego w Polsce i wybranych krajach członkowskich UE
58	Edukacja w województwie kujawsko-pomorskim w roku szkolnym 2017/2018; GUS	Sprawozdanie	Desk research	2017	Analiza struktury i dynamiki kształcenia zawodowego w regionie
59	Edukacja w województwie kujawsko-pomorskim w roku szkolnym 2018/2019; GUS	Sprawozdanie	Desk research	2018	Analiza struktury i dynamiki kształcenia zawodowego w regionie
60	Edukacja w województwie kujawsko-	Sprawozdanie	Desk research	2019	Analiza struktury i dynamiki

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
	pomorskim w roku szkolnym 2019/2020; GUS				kształcenia zawodowego w regionie
61	Edukacja w województwie kujawsko-pomorskim w roku szkolnym 2020/2021; GUS	Sprawozdanie	Desk research	2020	Analiza struktury i dynamiki kształcenia zawodowego w regionie
62	Edukacja w województwie kujawsko-pomorskim w roku szkolnym 2021/2022; GUS	Sprawozdanie	Desk research	2021	Analiza struktury i dynamiki kształcenia zawodowego w regionie
63	Edukacja w województwie kujawsko-pomorskim w roku szkolnym 2022/2023; GUS	Sprawozdanie	Desk research	2022	Analiza struktury i dynamiki kształcenia zawodowego w regionie
64	Edukacja w województwie kujawsko-pomorskim w roku szkolnym 2023/2024; GUS	Sprawozdanie	Desk research	2023	Analiza struktury i dynamiki kształcenia zawodowego w regionie
65	Ewaluacja działań podejmowanych na rzecz edukacji w ramach RPO WK-P 2014-2020; Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego	Raport	OPZ	2006-2018	Identyfikacja skuteczności stosowanego wsparcia wobec szkolnictwa zawodowego
66	Ewaluacja wsparcia szkolnictwa zawodowego. Badanie wartości wskaźników rezultatu długoterminowego PO WER; Ministerstwo Edukacji i Nauki	Raport	Desk research	2018-2023	Ewaluacja wsparcia szkolnictwa zawodowego realizowanego w ramach PO WER
67	Identyfikacja podmiotów działających na rzecz	Raport	Desk research	2024	Identyfikacja podmiotów

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
	podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego; Regionalne Obserwatorium Terytorialne Województwa Łódzkiego				działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego
68	Informacja o stanie realizacji zadań oświatowych za rok szkolny 2020/2021; Samorząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego	Sprawozdanie	Desk research	2020 / 2021	Analiza funkcjonowania instytucji oświatowych i projektów wspierających edukację zawodową
69	Informacja o stanie realizacji zadań oświatowych za rok szkolny 2023/2024; Samorząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego	Sprawozdanie	Desk research	2023 / 2024	Analiza funkcjonowania instytucji oświatowych i projektów wspierających edukację zawodową
70	Kierunki rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego; Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji - Krajowy Zespół Ekspertów ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (EVET)	Raport	Desk research	2021-2022	Wskazanie najważniejszych trendów, wyzwań i rekomendacji dotyczących rozwoju edukacji zawodowej
71	Kujawsko-Pomorski Program Wyrównywania Szans Edukacyjnych Dzieci i Młodzieży oraz Wspierania Edukacji Uzdolnionych Dzieci i Młodzieży na lata 2023-2029; Zarząd	Strategia/Program	Desk research	2017-2022	Identyfikacja problemów i planowanej interwencji w systemie edukacyjnym regionu

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
	Województwa Kujawsko Pomorskiego				
72	Kujawsko-pomorski rynek pracy w 2022 roku w pierwszych miesiącach 2023 roku; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Raport	Desk research	2025	Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim
73	Kujawsko-pomorski rynek pracy w 2023 roku w pierwszych miesiącach 2024 roku; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Raport	Desk research	2024	Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim
74	Kujawsko-pomorski rynek pracy w 2024 roku w pierwszych miesiącach 2025 roku; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu	Raport	Desk research	2023	Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim
75	Nie tylko doświadczenie i kompetencje miękkie. Analiza regionalnego zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje w wybranych branżach; Instytut Badań Edukacyjnych	Raport	Desk research	2018-2022	Analiza regionalnego zapotrzebowania na kompetencje i kwalifikacje zawodowe
76	Obszary rynku pracy jako alternatywne podejście do analiz przestrzennych; GUS	Raport	Desk research	2016-2018	Analiza zgodności oferty kształcenia zawodowego z lokalnym zapotrzebowaniem na zawody
77	Obwieszczenie ministra edukacji i nauki z dnia 20 stycznia 2023 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na	Ustawa/Rozporządzenie/Obwieszczenie	Desk research	2023	Ocena dopasowania oferty kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
	krajowym i wojewódzkim rynku pracy; Ministerstwo Edukacji Narodowej				
78	Ocena i analiza sytuacji osób młodych na kujawsko-pomorskim rynku pracy. Strategie działania młodych; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu; Instytut Badawczy IPC Sp. z o.o., rok 2024	Raport	Desk research	2003-2023	Ocena przygotowania młodych do pracy i ich perspektyw zawodowych
79	Pachocki M., Smolak A., Współpraca przedsiębiorców z sektorem edukacji; Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji	Raport	Desk research	2021	Analiza procesu współdziałania firm z instytucjami kształcenia zawodowego z perspektywy przedsiębiorców
80	Polityka Edukacyjna Województwa Kujawsko-Pomorskiego; Zarząd Województwa Kujawsko Pomorskiego	Strategia/Program	OPZ	2007-2023	Identyfikacja i opis kluczowych projektów wspierania edukacji w województwie
81	Prognoza zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje. Perspektywa BCU 2024; Instytut Badań Edukacyjnych	Raport	Desk research	2024	Identyfikacja zawodów deficytowych oraz rekomendowanych kierunków kształcenia
82	Przeprowadzenie badania aktualnego sposobu funkcjonowania różnych form nabywania doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych przez absolwentów szkół i uczelni na tzw. wolnym	Raport	Desk research	2022	Analiza form zdobywania doświadczenia zawodowego przez młodych absolwentów

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
	rynku; Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej				
83	Raport analityczny. Wyniki monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych. Absolwenci z lat 2019 i 2020; Instytut Badań Edukacyjnych	Raport	OPZ	2023	Analiza karier absolwentów szkół ponadpodstawowych
84	Raport analityczny. Wyniki monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych. Absolwenci z lat 2020 i 2021; Instytut Badań Edukacyjnych	Raport	OPZ	2022	Analiza karier absolwentów szkół ponadpodstawowych
85	Raport dotyczący diagnozy motywacji, zasobów, potrzeb i barier związanych z zapewnieniem kadr dla kształcenia zawodowego; Instytut Badań Edukacyjnych	Raport	Desk research	2008-2024	Analiza wyzwań systemowych w zapewnieniu odpowiedniej kadry dydaktycznej
86	Raport o stanie Województwa Kujawsko-Pomorskiego w 2018 r.; Zarząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego	Raport	Desk research	2018	Analizy otoczenia kształcenia zawodowego, kontekst sytuacji społeczno-gospodarczej
87	Raport o stanie Województwa Kujawsko-Pomorskiego w 2019 r.; Zarząd	Raport	Desk research	2019	Analizy otoczenia kształcenia zawodowego, kontekst sytuacji

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
	Województwa Kujawsko-Pomorskiego				społeczno-gospodarczej
88	Raport o stanie Województwa Kujawsko-Pomorskiego w 2020 r.; Zarząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego	Raport	Desk research	2020	Analizy otoczenia kształcenia zawodowego, kontekst sytuacji społeczno-gospodarczej
89	Raport o stanie Województwa Kujawsko-Pomorskiego w 2021 r.; Zarząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego	Raport	Desk research	2021	Analizy otoczenia kształcenia zawodowego, kontekst sytuacji społeczno-gospodarczej
90	Raport o stanie Województwa Kujawsko-Pomorskiego w 2022 r.; Zarząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego	Raport	Desk research	2022	Analizy otoczenia kształcenia zawodowego, kontekst sytuacji społeczno-gospodarczej
91	Raport o stanie Województwa Kujawsko-Pomorskiego w 2023 r.; Zarząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego	Raport	Desk research	2023	Analizy otoczenia kształcenia zawodowego, kontekst sytuacji społeczno-gospodarczej
92	Raport o stanie Województwa Kujawsko-Pomorskiego w 2024 r.; Zarząd Województwa Kujawsko-Pomorskiego	Raport	Desk research	2024	Analizy otoczenia kształcenia zawodowego, kontekst sytuacji społeczno-gospodarczej
93	Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego 2011; GUS	Raport	Desk research	2011	Analiza społeczno-gospodarcza województwa kujawsko-pomorskiego
94	Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej	Raport	Desk research	2012	Analiza społeczno-gospodarcza województwa

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
	województwa kujawsko-pomorskiego 2012; GUS				kujawsko-pomorskiego
95	Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego 2013; GUS	Raport	Desk research	2013	Analiza społeczno-gospodarcza województwa kujawsko-pomorskiego
96	Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego 2014; GUS	Raport	Desk research	2014	Analiza społeczno-gospodarcza województwa kujawsko-pomorskiego
97	Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego 2015; GUS	Raport	Desk research	2015	Analiza społeczno-gospodarcza województwa kujawsko-pomorskiego
98	Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego 2016; GUS	Raport	Desk research	2016	Analiza społeczno-gospodarcza województwa kujawsko-pomorskiego
99	Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego 2017; GUS	Raport	Desk research	2017	Analiza społeczno-gospodarcza województwa kujawsko-pomorskiego
100	Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego 2018; GUS	Raport	Desk research	2018	Analiza społeczno-gospodarcza województwa kujawsko-pomorskiego
101	Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego 2020; GUS	Raport	Desk research	2020	Analiza społeczno-gospodarcza województwa kujawsko-pomorskiego
102	Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej	Raport	Desk research	2021	Analiza społeczno-gospodarcza

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
	województwa kujawsko-pomorskiego 2021; GUS				województwa kujawsko-pomorskiego
103	Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego 2022; GUS	Raport	Desk research	2022	Analiza społeczno-gospodarcza województwa kujawsko-pomorskiego
104	Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego 2023; GUS	Raport	Desk research	2023	Analiza społeczno-gospodarcza województwa kujawsko-pomorskiego
105	Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego 2024; GUS	Raport	Desk research	2024	Analiza społeczno-gospodarcza województwa kujawsko-pomorskiego
106	Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa kujawsko-pomorskiego 2025; GUS	Raport	Desk research	2025	Analiza społeczno-gospodarcza województwa kujawsko-pomorskiego
107	Raport ogólnopolski z monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych z roku 2021; Instytut Badań Edukacyjnych	Raport	OPZ	2021	Prowadzenie porównań wyników edukacji zawodowej w województwie kujawsko-pomorskim i pozostałych regionów Polski
108	Raport ogólnopolski z monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych z roku 2022; Instytut Badań Edukacyjnych	Raport	OPZ	2024	Prowadzenie porównań wyników edukacji zawodowej w województwie kujawsko-pomorskim i

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
					pozostałych regionów Polski
109	Raport wojewódzki z monitoringu karier absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych, którzy ukończyli kształcenie w województwie kujawsko-pomorskim; Instytut Badań Edukacyjnych	Raport	Desk research	2019-2020	Monitorowanie losów absolwentów szkół średnich i zawodowych w regionie
110	Raport z realizacji Polityki edukacyjnej województwa kujawsko-pomorskiego za rok 2023; Zarząd Województwa Kujawsko Pomorskiego	Raport	Desk research	2019-2024	Ocena realizacji celów edukacyjnych
111	Regionalna Strategia Inteligentnej Specjalizacji (RIS3) 2021+. Województwo kujawsko-pomorskie. Perspektywa 2021-2027; Zarząd Województwa Kujawsko Pomorskiego	Strategia/Program	Desk research	2014-2022	Diagnoza społeczno-gospodarcza, cele rozwoju, system wdrażania i monitorowania oraz rekomendacje dotyczące edukacji zawodowej
112	Rekomendacje służące aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim; Fundacja Stabilo	Raport	Desk research	2016	Identyfikacja rozwiązań możliwych do zaimplementowania w ramach systemu edukacji zawodowej
113	Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań;	Raport	Desk research	2025	Analiza danych statystycznych oraz wyników badań dotyczących rynku

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości				pracy w Polsce i Europie
114	Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań; Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości	Raport	Desk research	2024	Analiza danych statystycznych oraz wyników badań dotyczących rynku pracy w Polsce i Europie
115	Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań; Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości	Raport	Desk research	2023	Analiza danych statystycznych oraz wyników badań dotyczących rynku pracy w Polsce i Europie
116	Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań; Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości	Raport	Desk research	2022	Analiza danych statystycznych oraz wyników badań dotyczących rynku pracy w Polsce i Europie
117	Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań; Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (raport publikowany w cyklach miesięcznych)	Raport	Desk research	2022	Analiza danych statystycznych oraz wyników badań dotyczących rynku pracy w Polsce i Europie
118	Sitek M., Stasiowski J., Zmiany w organizacji i funkcjonowaniu kształcenia zawodowego w Polsce. Bilans reform 1989-2022, w: Studia, Biuro Analiz Sejmowych 2(70) 2022, Szkolnictwo podstawowe i średnie w Polsce, pod. Red. Korolewskiej M. i Osieckiej-Chojnackiej J.; Biuro Analiz Sejmowych	Artykuł	Desk research	1989-2022	Opis przemiany i stan kształcenia zawodowego w Polsce

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
119	Sprawozdanie z egzaminu zawodowego - formuła 2019 przeprowadzonego na terenie województwa kujawsko-pomorskiego w roku 2023; Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Gdańsku	Sprawozdanie	Desk research	2023	Sprawozdanie z przebiegu egzaminów zawodowych w województwie kujawsko-pomorskim
120	Sprawozdanie z egzaminu zawodowego - formuła 2019 przeprowadzonego na terenie województwa kujawsko-pomorskiego w roku 2024 Gdańsk 2024 r.; Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Gdańsku	Sprawozdanie	Desk research	2024	Sprawozdanie z przebiegu egzaminów zawodowych w województwie kujawsko-pomorskim
121	Strategia rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2030 roku – Strategia Przyspieszenia 2030+; Zarząd Województwa Kujawsko Pomorskiego	Strategia/Program	OPZ	2007-2020	Identyfikacja strategii rozwoju edukacji zawodowej w województwie kujawsko-pomorskim
122	Szkolnictwo branżowe w województwie kujawsko-pomorskim rok szkolny 2023/2024; Kujawsko-Pomorskie Biuro Planowania Przestrzennego i Regionalnego we Włocławku	Sprawozdanie	OPZ	2023 / 2024	Analiza danych statystycznych dotyczących szkolnictwa branżowego w województwie
123	Szkolnictwo branżowe w województwie kujawsko-pomorskim. Rok szkolny 2020/2021; Kujawsko-Pomorskie Biuro Planowania	Sprawozdanie	Desk research	2020 / 2021	Analiza danych statystycznych dotyczących szkolnictwa branżowego w województwie

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
	Przestrzennego i Regionalnego we Włocławku				
124	Szkolnictwo branżowe w województwie kujawsko-pomorskim. Rok szkolny 2021/2022; Kujawsko-Pomorskie Biuro Planowania Przestrzennego i Regionalnego we Włocławku	Sprawozdanie	Desk research	2021 / 2022	Analiza danych statystycznych dotyczących szkolnictwa branżowego w województwie
125	Szkolnictwo branżowe w województwie kujawsko-pomorskim. Rok szkolny 2022/2023; Kujawsko-Pomorskie Biuro Planowania Przestrzennego i Regionalnego we Włocławku	Sprawozdanie	Desk research	2022 / 2023	Analiza danych statystycznych dotyczących szkolnictwa branżowego w województwie
126	Szkolnictwo zawodowe w województwie kujawsko-pomorskim. Rok szkolny 2018/2019; Kujawsko-Pomorskie Biuro Planowania Przestrzennego i Regionalnego we Włocławku	Sprawozdanie	Desk research	2018 / 2019	Analiza danych statystycznych dotyczących szkolnictwa branżowego w województwie
127	Szkolnictwo zawodowe w województwie kujawsko-pomorskim. Rok szkolny 2019/2020; Kujawsko-Pomorskie Biuro Planowania Przestrzennego i Regionalnego we Włocławku	Sprawozdanie	Desk research	2019 / 2020	Analiza danych statystycznych dotyczących szkolnictwa branżowego w województwie

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
128	Uwarunkowania uczenia się w dorosłości; Instytut Badań Edukacyjnych	Raport	Desk research	2023	Analiza motywacji i barier w uczeniu się
129	Zapotrzebowanie na nauczycieli zawodu – wyniki badania powszechnego wśród organów prowadzących szkoły kształcące w zawodach; Instytut Badań Edukacyjnych	Raport	Desk research	2023-2024	Analiza zapotrzebowania na nauczycieli kształcenia zawodowego
130	Zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje/umiejętności w województwie kujawsko-pomorskim; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu; Instytut Badawczy IPC Sp. z o.o., rok 2022	Raport	OPZ	2010-2022	Identyfikacja zapotrzebowania na zawody w województwie oraz kwalifikacje / umiejętności
131	Zapotrzebowanie na zawody, kwalifikacje i kompetencje zawodowe oraz potrzeby szkoleniowe pracodawców w województwie kujawsko-pomorskim; Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu; Krajowy Fundusz Szkoleniowy, rok 2023	Raport	OPZ	2022	Identyfikacja zapotrzebowania na zawody w województwie oraz kwalifikacje / umiejętności
132	Zapotrzebowanie rynku pracy na zawody z systemu szkolnictwa zawodowego; GUS	Sprawozdanie	Desk research	2013-2018	Identyfikacja zapotrzebowania rynku pracy na zawody objęte systemem szkolnictwa zawodowego
133	Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030;	Strategia/Program	OPZ	2020-2025	Analiza kierunku rozwoju polityki umiejętności w

Lp.	Nazwa źródła	Typ danych	Pochodzenie źródła	Okres	Znaczenie dla raportu
	Ministerstwo Edukacji Narodowej				Polsce do 2030 roku

Źródło: opracowanie własne

Załącznik II. Dobre praktyki współpracy pracodawców oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego – szczegółowe opisy analizowanych przedsięwzięć

Poniżej przedstawiono szczegółowe wyniki analiz poświęconych identyfikacji i pogłębionej charakterystyce dobrych praktyk współpracy pracodawców i szkół / placówek kształcenia zawodowego. Tym samym, wyniki te stanowią odpowiedź na następujące pytanie badawcze: „Jakie są dobre praktyki współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a szkołami i placówkami zawodowymi?”.

Dobre praktyki współpracy pracodawców oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim

Poniżej przedstawiono wyniki identyfikacji i analizy dobrych praktyk współpracy pracodawców i szkół / placówek kształcenia zawodowego w województwie kujawsko-pomorskim.

[Zoom na kwalifikacje - wsparcie szkolnictwa zawodowego w TEB Edukacja na kierunku Fototechnik](#)

Skrót dobrych praktyk: model współpracy szkoły z pracodawcami poprzez doradztwo, staże i wspólne planowanie kształcenia

Realizator/realizatorzy dobrych praktyk: Technikum TEB Edukacja Grudziądz; członkowie Nadwiślańskiego Związku Pracodawców Lewiatan

Charakterystyka najważniejszych realizatorów

1. TEB Edukacja: prowadzi oddziały w 45 miastach w Polsce i oferuje m.in. kształcenie w technikach, a także w formie kursów i szkoleń oraz kwalifikacyjnych kursów zawodowych
2. Nadwiślański Związek Pracodawców Lewiatan: regionalna organizacja pracodawców, wspierająca rozwój gospodarki w kujawsko-pomorskim

Grupa docelowa dobrych praktyk: uczniowie Technikum TEB Edukacja w Grudziądzu, nauczyciel Technikum TEB Edukacja w Grudziądzu

Okres realizacji dobrych praktyk: 01.04.2017 – 30.09.2018

Finansowanie przedsięwzięcia: RPO WK-P 2014-2020 oraz pracodawcy regionalni

Opis wdrażania dobrych praktyk

Projekt realizowany był w ramach funduszy europejskich: RPO WK-P 2014-2020, Działanie 10.2 Kształcenie ogólne i zawodowe. Celem projektu było podniesienie jakości nauczania w Technikum TEB Edukacja w Grudziądzu poprzez wzrost kwalifikacji uczniów kierunku zawodu fototechnik. Cel ten miał zostać osiągnięty przez uczestnictwo 48 uczniów (40K/8M) w dodatkowych szkoleniach i stażach zawodowych. Również w projekcie jeden nauczyciel podniósł swoje kwalifikacje. Uczniowie objęci byli wsparciem doradztwa zawodowego grupowego i indywidualnego - w ramach prowadzenia doradztwa wykorzystany został innowacyjny program "Kształtowanie kompetencji personalnych i społecznych w szkole zawodowej drogą do sukcesu na rynku pracy". Szkolenie nauczyciela obejmowało kurs (zakończony egzaminem) z oprogramowania do obróbki graficznej - zakres szkoleń miał zostać skonsultowany na spotkaniu z przedstawicielami pracodawców z branży fotograficznej i zrzeszonych w „Nadwiślańskim Związku Pracodawców Lewiatan”. Projekt zakładał również zakup wyposażenia pracowni w zawodzie fototechnika, takich jak tablet graficzny, kamera/aparat, stacja do montażu i edycji materiałów video czy drukarka/skaner/monitor. Zaplanowane w projekcie wyposażenie zostało zarekomendowane przez firmy, z którymi szkoła dotychczas współpracowała w zakresie realizacji kształcenia na kierunku fototechniki. Z wyposażonej pracowni korzystać mieli wszyscy uczestnicy projektu oraz pozostali uczniowie kształcący się na kierunkach związanych z zakupionym sprzętem. Uczniowie wzięli udział w szkoleniach odbywających się po godzinach lekcyjnych, zakończonych uzyskaniem certyfikatu.

Programy staży ustalane były przez szkołę wraz z lokalnymi pracodawcami, u których te staże miały się odbywać. Staże miały charakter płatny zarówno dla uczniów jak i opiekunów stażu - umowa stażowa zawierała również wymóg, że stażysta ma wykonywać czynności praktycznie, a nie tylko pomocnicze. W celu zapewnienia

monitoringu wysokiej jakości staży i wywiązywania się z ich założeń powołany został Animator ds. współpracy z pracodawcami, odpowiedzialny za poszukiwanie pracodawców do współpracy oraz właśnie za monitoring realizacji staży (w tym prowadzenie wizyt kontrolnych). Ponadto żeby zaangażować pracodawców w zapewnienie wysokiej jakości realizowanych staży, założono 5% udział pracodawców w kosztach organizacji staży. Wedle założeń wnioskodawcy pracodawca, który uczestniczył w finansowaniu stażu wykazać się miał większą dbałością o zaangażowanie stażysty w obowiązki firmy i zlecenie mu konkretnych zadań związanych z tematyką odbywanego stażu. Rolą Animatora miało być monitorowanie nie tylko przebiegu stażu, ale również przeprowadzenie wśród pracodawców ankiety dotyczącej preferencji i planów zatrudnieniowych z uwzględnieniem badania możliwości uzyskania zatrudnienia przez danego stażystę po zakończeniu edukacji - w tym kontekście istotne było wskazanie obszarów, w których zdefiniowano konieczność uzupełnienia wiedzy/umiejętności danego ucznia. W przypadku wzięcia udziału w projekcie osoby z niepełnosprawnościami, Animator miał być zobligowany do zapewnienia stażu u pracodawcy mającemu warunki pozwalające na udział tej osoby. W celu zapewnienia jak najskuteczniejszego wsparcia dla nauczyciela w poszukiwaniu wykonawcy usługi szkoleniowej wykonawca projektu miał zwrócić się z zapytaniem do akredytowanych placówek doskonalenia nauczycieli lub zastrzec wyłonięmu wykonawcy szkolenia, że realizacja usługi ma być prowadzona z wykorzystaniem doświadczonych placówek doskonalenia nauczycieli. Nauczyciel wybrany do udziału w projekcie miał być wyłoniony zgodnie z posiadającymi kwalifikacjami, bez względu na płeć. Uczniowie biorący udział w projekcie mieli dostęp do szkoleń z programów obróbki graficznej - kierunki szkoleń dla uczniów ustalone zostały na podstawie rekomendacji pracodawców współpracujących ze szkołą w ramach realizacji kształcenia fototechnika.

W ramach projektu odbyło się przygotowane przez Nadwiślański Związek Pracodawców Lewiatan spotkanie „Wsparcie w podnoszeniu kwalifikacji pracowników i pozyskiwaniu kadry dla przedsiębiorstw” - w założeniu na spotkaniu tym miano zachęcać do udziału w projekcie pracodawców, którzy borykają się z problemem niskich kwalifikacji pracowników lub braku odpowiednich kandydatów do pracy, a także tych, którzy chcą poszerzyć swoją bazę kontaktów wśród przedstawicieli branży.

Proces rekrutacji odbywał się na zasadzie premiowania uczniów o najniższych wynikach w nauce, uczniów z niepełnosprawnościami oraz uczniów deklarujących chęć pracy w zawodzie. Projekt miał swój portal internetowy (zamieszczony na większym portalu TEB Edukacja), w którym znajdowała się dokumentacja taka jak harmonogramy szkoleń, deklaracje, oświadczenia, zgody, formularz zgłoszeniowy czy

regulamin uczestnictwa. Na portalu projektu można było uzyskać podstawowe informacje o projekcie, jego cele, zakres, zasady prowadzenia rekrutacji, dane kontaktowe/teleadresowe TEB Edukacja.

Uzyskane efekty

1. Konsultowanie zakresu szkoleń z pracodawcami branżowymi i organizacją pracodawców.
2. Włączenie regionalnej organizacji pracodawców jako partnera projektu.
3. Organizacja płatnych staży zawodowych dla uczniów, z jasno określonym zakresem obowiązków.
4. Wprowadzenie wkładu finansowego (w przykładzie to 5%) pracodawców w koszty organizacji staży w celu zwiększenia ich zaangażowania.
5. Powołanie Animatora ds. współpracy z pracodawcami odpowiedzialnego za monitoring jakości staży i kontakt z firmami.
6. Monitorowanie przebiegu staży poprzez wizyty kontrolne i ankiety wśród pracodawców.
7. Dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy i oczekiwań firm.
8. Zapewnienie doradztwa zawodowego (indywidualnego i grupowego) opartego na nowoczesnym (aktualnym) programie rozwoju kompetencji społecznych.
9. Szkolenie nauczycieli z oprogramowania rekomendowanego przez pracodawców.
10. Zakup specjalistycznego sprzętu do pracowni zawodowej według rekomendacji przedsiębiorstw.
11. Włączenie elementów wyrównywania szans (preferencje w rekrutacji dla uczniów z trudnościami w nauce i z niepełnosprawnościami).
12. Utworzenie portalu internetowego projektu ułatwiającego dostęp do informacji i dokumentacji.
13. Promowanie współpracy z pracodawcami poprzez spotkania informacyjne i networkingowe.

Rekomendacje dla innych przedsięwzięć

1. Warto formalizować współpracę ze związkami pracodawców, aby zapewnić realny wpływ branży na program kształcenia.

2. Istotne jest utrzymywać regularny dialog z pracodawcami w zakresie potrzeb kompetencyjnych uczniów.
3. Warto wprowadzać finansowy udział pracodawców w stażach jako formę współodpowiedzialności za ich jakość.
4. Rekomenduje się tworzenie funkcji koordynatora / animatora ds. współpracy, który będzie łączyć szkołę z rynkiem pracy.
5. Warto stosować wizyty kontrolne i ankiety jako narzędzia ewaluacji jakości staży.
6. Należy projektować szkolenia i wyposażenie pracowni w oparciu o branżowe konsultacje.
7. Dobrym rozwiązaniem jest wykorzystanie platformy internetowej do komunikacji i transparentności projektu.
8. Warto rozwijać programy doradztwa zawodowego, które kształtują nie tylko wiedzę, ale i kompetencje społeczne uczniów.
9. Zaleca się zapewnienie równego dostępu do projektów uczniom o różnych możliwościach edukacyjnych i zdrowotnych.
10. Organizowanie spotkań branżowych może skutecznie zwiększyć liczbę zaangażowanych pracodawców.

Zespół Szkół Mechanicznych Elektrycznych i Elektronicznych w Toruniu

Skrót dobrych praktyk: model stałej współpracy szkoły z firmami poprzez klasy patronackie i projekty stażowe

Realizator/realizatorzy dobrych praktyk: Zespół Szkół Mechanicznych Elektrycznych i Elektronicznych w Toruniu; pracodawcy regionu (w tym B.A.U.S AT)

Charakterystyka najważniejszych realizatorów

1. Zespół Szkół Mechanicznych Elektrycznych i Elektronicznych w Toruniu: zespół szkół ponadpodstawowych
2. Pracodawcy regionu: B.A.U.S AT, Bella, A Sharp Consumer Electronics Poland, PGE Toruń, NIRO, MZK, Energa Operator, Elana Pet, Vobacom, Pomorska Specjalna Strefa Ekonomiczna, UMC, Apator, Hendrickson Poland, Grupa Boryszew, KOPEL, Plastica, TWERD Zakład Energoelektroniki, Garage IT, FHU Man Maciej Partyka, czy Marcus Design

Grupa docelowa dobrych praktyk: uczniowie Zespołu Szkół Mechanicznych Elektrycznych i Elektronicznych w Toruniu

Okres realizacji dobrych praktyk: rok 2014 -nadal

Finansowanie przedsięwzięcia: RPO WK-P 2014-2020 oraz pracodawcy regionalni

Opis wdrażania dobrych praktyk

Placówka realizowała szereg projektów, które wiązały jej działalność z pracodawcami regionu. W ramach projektów uczniowie szkoły uczestniczyli w stażach i praktykach zawodowych u lokalnych pracodawców. Jako przykład wymienić można dwa projekty. „Dobry zawód - dobry staż” miał na celu zwiększenie szans na zatrudnienie uczniów poprzez organizację wysokiej jakości staży i praktyk zawodowych. Uczniowie mieli możliwość odbycia czterotygodniowych (w sumie 160 godzin) staży i praktyk w przedsiębiorstwach, które były dostosowane do ich indywidualnych predyspozycji oraz kierunku kształcenia. Natomiast projekt „Wspieranie przechodzenia ze szkoły na rynek pracy” realizowanym przez Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu - miał za zadanie opracowanie i wdrożenie innowacyjnych modeli współpracy publicznych służb zatrudnienia ze szkołami kształcenia zawodowego. Projekt zakładał doradztwo zawodowe, coaching, selfmarketing oraz współpracę z pracodawcami. Uczniowie szkoły ocenili zaproponowane formy wsparcia jako przydatne w kontekście ich dalszego rozwoju zawodowego.

Współpraca szkoły z pracodawcami nie ograniczała się do projektów realizowanych z funduszy europejskich - placówka współpracuje z lokalnymi przedsiębiorstwami w organizowaniu praktyk/staży oraz wspólnym opracowywaniu programów nauczania dostosowanych do potrzeb rynku pracy. Szkoła posiada klasy patronackie prowadzone z firmami: Bella, A Sharp Consumer Electronics Poland, PGE Toruń, NIRO, MZK, Energa Operator, Elana Pet, Vobacom, Pomorską Specjalną Strefą Ekonomiczną, UMC, Apator, Hendrickson Poland, Grupą Boryszew, KOPEL, Plastica, TWERD Zakład Energoelektroniki, Garage IT, FHU Man Maciej Partyka, B.A.U.S AT czy Marcus Design. Patroni angażują się w wyposażenie pracowni szkolnych oraz prowadzenie zajęć praktycznych dla uczniów. W ramach prowadzonych klas patronackich (jest tak w przypadku np. współpracy z firmą B.A.U.S AT), proponuje się uczniom osiągającym najlepsze wyniki w nauce ufundowanie specjalistycznego kursu/szkolenia, kończącego się dokumentem honorowanym przez pracodawców oraz odbycie stażu zawodowego. Ponadto firma gwarantowała pracę najlepszym absolwentom klasy patronackiej.

Na podstawie przeprowadzonego wywiadu FGI stwierdzono, że zarówno kadra kierownicza szkoły jak i przedstawiciele firmy B.A.U.S AT, która realizuje klasę

patronacką blisko współpracują i są w stałym kontakcie. Firma mieści się w Pomorskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej i zgłosiła do placówki kształcenia zainteresowanie utworzenia klasy patronackiej w kierunku zawodu technik elektryk (również za namową kadry kierowniczej szkoły). Patronat został stworzony i w ciągu trzech lat firma zgłosiła gotowość utworzenia klasy patronackiej liczącej 15 uczniów. Uczniowie ci uczęszczają do firmy w celu pobierania kształcenia zawodowego. Po pierwszej kwalifikacji w zawodzie zdawalność była w tej klasie na poziomie 100%. Podczas przeprowadzanego wywiadu podkreślana była istotność bliskiej współpracy z koordynatorem patronatu po stronie firmy, również w kwestiach takich jak obieg dokumentacji (tym bardziej, że formalności były oceniane jako uciążliwe). Z punktu widzenia firmy realizacja klasy patronackiej było nowatorskim działaniem, również na skalę regionalną. Uczniowie, którzy uczęszczają do klasy patronackiej zostali przez firmę ocenieni bardzo pozytywnie. Jednym z elementów motywacyjnych miały być dla nich stypendia – ponadto chętnie uczęszczali oni na praktyki w weekendy aby otrzymywać dodatkowe wynagrodzenie. Firma ma nadzieję doprowadzić klasę patronacką do końca i zatrudnić szkolonych uczniów. Ci ostatni mają być w firmie traktowani na zasadzie partnerstwa.

Uzyskane efekty

1. Realizacja wielu projektów ukierunkowanych na praktyczne przygotowanie uczniów do wejścia na rynek pracy.
2. Organizacja staży i praktyk zawodowych dostosowanych do indywidualnych predyspozycji uczniów.
3. Współpraca z lokalnymi przedsiębiorstwami przy planowaniu i realizacji kształcenia zawodowego.
4. Prowadzenie klas patronackich z udziałem znanych firm i instytucji z regionu.
5. Angażowanie patronów w wyposażenie pracowni zawodowych i prowadzenie zajęć praktycznych.
6. Wspólne opracowywanie programów nauczania dopasowanych do potrzeb pracodawców.
7. Tworzenie ścieżki rozwoju zawodowego dla uczniów poprzez kursy, szkolenia i certyfikaty branżowe.
8. Umożliwienie odbycia płatnych lub nagradzanych staży najlepszym uczniom.
9. Gwarantowanie zatrudnienia najlepszym absolwentom klas patronackich.

10. Stała współpraca szkoły z lokalnymi firmami także poza projektami finansowanymi ze środków UE.
11. Utrzymywanie stałego, roboczego kontaktu między kadłą kierowniczą szkoły a firmą.
12. Wyznaczenie koordynatora patronatu po stronie firmy jako stałego punktu kontaktu.
13. Stosowanie stypendiów jako elementu motywacyjnego dla uczniów.
14. Umożliwianie uczniom dodatkowych płatnych praktyk (przykładowo w weekendy) jako formy zachęty.
15. Budowanie relacji z uczniami w duchu partnerstwa i podmiotowego traktowania.

Rekomendacje dla innych przedsięwzięć

1. Warto budować długofalowe partnerstwa z lokalnymi firmami, wykraczające poza czas trwania projektów.
2. Warto rozwijać model klas patronackich jako skuteczną formę powiązania kształcenia z rynkiem pracy.
3. Rekomenduje się, aby patroni aktywnie uczestniczyli w doposażaniu pracowni i prowadzeniu zajęć praktycznych.
4. Dobrym rozwiązaniem jest oferowanie uczniom nagród w postaci branżowych kursów i staży.
5. Warto, aby najlepsi absolwenci otrzymywali możliwość zatrudnienia u pracodawcy-patrona.
6. Istotne jest żeby zapewniać indywidualne dopasowanie staży do kierunku kształcenia i kompetencji ucznia.
7. Rekomenduje się kontynuowanie projektów integrujących edukację formalną i praktyczną z realnymi potrzebami przedsiębiorstw.
8. Warto zadbać o stały, regularny kontakt operacyjny między szkołą a firmą.
9. Rekomenduje się wyznaczenie koordynatora po stronie pracodawcy, który odpowiada za bieżącą współpracę i dokumentację.
10. Warto wdrażać motywatory dla uczniów (takie jak stypendia, płatne praktyki), które wzmacniają frekwencję i zaangażowanie.

11. Rekomenduje się wspólne upraszczanie i porządkowanie obiegu dokumentów, aby ograniczyć bariery formalne.
12. Warto od początku definiować ścieżkę „od klasy patronackiej do zatrudnienia”, żeby wzmacniać celowość kształcenia.
13. Rekomenduje się budowanie kultury partnerstwa wobec uczniów, co zwiększa ich motywację i identyfikację z firmą.

[Blżej pracodawcy](#)

Skrót dobrych praktyk: partnerstwo na szeroką skalę - wspólne staże, programy i doskonalenie kadr w 11 szkołach Torunia

Realizator/realizatorzy dobrych praktyk: Gmina Miasta Toruń; Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu; Centrum Kształcenia Zawodowego w Toruniu; 11 szkół zawodowych regionu

Charakterystyka najważniejszych realizatorów

1. Gmina Miasta Toruń: beneficjent projektu (JST)
2. Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu: publiczna placówka oświatowa, głównie nakierowana na kształcenie osób dorosłych
3. Centrum Kształcenia Zawodowego w Toruniu: publiczna placówka oświatowa, głównie nakierowana na kształcenie osób dorosłych
4. Szkoły i placówki kształcenia zawodowego: Zespół Szkół Samochodowych - Technikum i Branżowa Szkoła I-go stopnia; Zespół Szkół Mechanicznych, Elektrycznych i Elektronicznych - Technikum i Branżowa Szkoła I-go stopnia; Zespół Szkół Technicznych - Technikum; Zespół Szkół Inżynierii Środowiska - Technikum; Zespół Szkół Gastronomiczno-Hotelarskich - Technikum i Branżowa Szkoła I-go stopnia; Zespół Szkół Ekonomicznych - Technikum i Branżowa Szkoła I-go stopnia; Zespół Szkół Przemysłu Spożywczego i VIII Liceum Ogólnokształcące - Technikum

Grupa docelowa dobrych praktyk: uczniowie oraz nauczyciele szkół i placówek kształcenia zawodowego

Okres realizacji dobrych praktyk: 01.09.2019 - 31.12.2023

Finansowanie przedsięwzięcia: RPO WK-P 2014-2020

Opis wdrażania dobrych praktyk

Opisywany projekt realizowany był ze środków RPO WK-P 2014-2020, w ramach Działania 10.2 „Kształcenie ogólne i zawodowe”. Realizowany w Toruniu projekt objął 11 szkół i placówek kształcenia zawodowego i 2130 uczniów/94 nauczycieli i miał na celu zwiększanie szans absolwentów tych placówek na rynku pracy poprzez m.in. współpracę z pracodawcami w organizacji praktyk zawodowych oraz dostosowanie programów nauczania do ich potrzeb. W ramach projektu pracodawcy organizowali również szkolenia oraz warsztaty dla uczniów. Projekt realizowany był m.in. przez Zespół Szkół Mechaniczno-Elektrycznych w Toruniu oraz Zespół Szkół Inżynierii Środowiska w Toruniu co świadczyło o jego szerokim zasięgu i zaangażowaniu różnych placówek edukacyjnych w regionie. Ponadto w projekcie zorganizowane zostało doradztwo edukacyjno-zawodowe, kursy przygotowujące do egzaminu maturalnego, kursy dla uczniów nadające kwalifikacje lub podwyższające kompetencje, rozwijanie kompetencji kluczowych i umiejętności uniwersalnych niezbędnych na rynku pracy, wyposażenie pracowni lub warsztatów szkolnych do kształcenia zawodowego czy doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego.

W przypadku kursów dla uczniów nadających kwalifikacje lub podwyższających kompetencje, pracodawcy mogli uczestniczyć w kształtowaniu ich programów. Organizacja staży/praktyk zawodowych (w których uczestniczyło 442 uczniów) zakładała wypłacanie uczestnikom w sumie 1750 zł stypendium za zrealizowanie 150 godzin stażu/praktyki. Zasady realizacji tego wsparcia zostały określone w umowie między zaangażowanymi stronami. Staż/praktyka realizowana była na podstawie programu opracowanego w formie pisemnej przez szkołę we współpracy z podmiotem przyjmującym stażystę/praktykanta. Program zawierał cele edukacyjne, zakres obowiązków stażysty/praktykanta i harmonogram realizacji uwzględniający predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne, jak i poziom wykształcenia i dotychczasowe kwalifikacje zawodowe stażysty. Program zawierał także szczegółowe zasady dotyczące wyposażenia stanowiska pracy stażysty/praktykanta i procedury wdrażania do pracy/monitorowania stopnia realizacji treści i celów edukacyjnych. Stanowisko pracy stażysty/praktykanta odpowiadało specyfice jego zadań oraz jego stanu zdrowia, w tym niepełnosprawności. Pracodawca wyznaczył opiekuna dla grupy maksymalnie 6 stażystów/praktykantów.

Realizacja doskonalenia zawodowego dla nauczycieli kształcenia zawodowego organizowana była we współpracy z instytucjami otoczenia społeczno-gospodarczego szkół w szczególności z przedsiębiorcami lub pracodawcami działającymi na obszarze Torunia lub regionu. Nauczyciele korzystali z oferty studiów podyplomowych, kursów i szkoleń doskonalących wiedzę i umiejętności związane z zawodem oraz 40-godzinne staże w przedsiębiorstwach/u pracodawców. Owe staże

objęte zostały określonymi zasadami realizacji: przygotowania standardu wymagań, które osiągną uczestnicy w wyniku działań projektowych oraz weryfikacja nabycia kompetencji po zakończeniu wsparcia, na podstawie kryteriów oceny przygotowanych przez osobę prowadzącą zajęcia.

W ramach projektu realizowane było doradztwo edukacyjno-zawodowe, które zakładało powstanie planu zewnętrznego wsparcia wykorzystujący potencjał i zasoby szkoły - w opracowaniu planu mieli uczestniczyć m.in. pracodawcy oraz przedsiębiorcy.

Uzyskane efekty

1. Współtworzenie programów staży i kursów wraz z pracodawcami.
2. Jasne standardy staży: pisemny program, cele, harmonogram i monitoring realizacji.
3. Opiekun stażu po stronie pracodawcy dla grup do 6 osób.
4. Udział pracodawców w projektowaniu kursów kwalifikacyjnych i warsztatów.
5. Doskonalenie nauczycieli we współpracy z przedsiębiorstwami (studia podyplomowe, kursy, staże).
6. Weryfikacja efektów kształcenia nauczycieli poprzez standard wymagań i ocenę kompetencji.
7. Doradztwo edukacyjno-zawodowe z planem wsparcia współtworzonym przez pracodawców.
8. Spójne zasady i umowy regulujące role szkoły, ucznia i pracodawcy.

Rekomendacje dla innych przedsięwzięć

1. Zasadne jest opracowanie z pracodawcami pisemnych programów staży z celami, zadaniami i harmonogramem.
2. Dobrym rozwiązaniem jest limitowanie liczebności grup dla lepszego mentoringu.
3. Istotne dla prawidłowego przebiegu wsparcia jest projektowanie stanowiska i zadania z uwzględnieniem BHP, zdrowia i niepełnosprawności.
4. Warto włączyć pracodawców w tworzenie programów kursów kwalifikacyjnych i warsztatów.
5. Warto budować mechanizmy monitoringu i ewaluacji (standardy wymagań, ocena nabytych kompetencji).

6. Istotne jest projektowanie doradztwa kariery jako procesu z udziałem szkół, pracodawców i instytucji otoczenia.

Wszechstronny absolwent z uprawnieniami zawodowymi

Skrót dobrych praktyk: SPInKa, staże i umowy trójstronne - toruński model współpracy szkół z pracodawcami

Realizator/realizatorzy dobrych praktyk: Gmina Miasta Toruń; Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu; Centrum Kształcenia Zawodowego w Toruniu; 8 szkół zawodowych regionu

Charakterystyka najważniejszych realizatorów

1. Gmina Miasta Toruń: beneficjent projektu (JST)
2. Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu: publiczna placówka oświatowa, głównie nakierowana na kształcenie osób dorosłych
3. Centrum Kształcenia Zawodowego w Toruniu: publiczna placówka oświatowa, głównie nakierowana na kształcenie osób dorosłych
4. Szkoły i placówki kształcenia zawodowego: Zespół Szkół Samochodowych - Technikum i Zasadnicza Szkoła Zawodowa; Zespół Szkół Mechanicznych, Elektrycznych i Elektronicznych - Technikum; Zespół Szkół Technicznych - Technikum; Zespół Szkół Inżynierii Środowiska - Technikum; Zespół Szkół Gastronomiczno-Hotelarskich - Technikum; Zespół Szkół Ekonomicznych - Technikum; Centrum Kształcenia Zawodowego

Grupa docelowa dobrych praktyk: uczniowie i nauczyciele szkół i placówek kształcenia zawodowego

Okres realizacji dobrych praktyk: 01.10.2017 – 30.09.2023

Finansowanie przedsięwzięcia: RPO WK-P 2014-2020

Opis wdrażania dobrych praktyk

Projekt realizowany w ramach Działania 10.1 Kształcenie ogólne i zawodowe w ramach ZIT (RPO WK-P 2014-2020) skierowany był do toruńskich szkół i placówek kształcenia zawodowego: ich uczniów oraz nauczycieli. W założeniu projekt ten miał podnosić wśród uczniów ilość uprawnień, kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia poprzez udział w kursach/szkoleniach, stażach/praktykach zawodowych realizowanych w szkole lub na terenie województwa kujawsko-pomorskiego. Uczestnicy mieli otrzymać dokument potwierdzający podwyższenie kompetencji, w

szkołach miało rozwinąć się doradztwo edukacyjno-zawodowe, a nauczyciele mieli zdobyć lub podwyższyć kwalifikacje lub kompetencje.

W przypadku wsparcia skierowanego do uczniów w postaci kursów zawodowych, umiejętności miały być zweryfikowane w egzaminach wewnętrznych, a w kształtowaniu programów kursów mogli brać udział pracodawcy.

Projekt zakładał realizację doradztwa edukacyjno-zawodowego, w tym utworzenia Szkolnych Punktów Informacji i Kariery (SPInKa). Opracowany miał zostać plan zewnętrznego wsparcia, między innymi we współpracy z przedstawicielami instytucji otoczenia społeczno-gospodarczego, pracodawcami i przedsiębiorcami. Jednym z punktów doradztwa były spotkania z przedstawicielami otoczenia społeczno-gospodarczego (pracodawcami, instytucjami rynku pracy, z przedsiębiorcami), a dokładniej po 2 spotkania w roku w każdej szkole, wycieczki zawodoznawcze do przedsiębiorstw zlokalizowanych w Toruniu i województwie kujawsko-pomorskim czy targi szkół (w ramach kolejnych edycji Toruńskiego Forum Zawodowców) z udziałem szkół wyższych i pracodawców. Konsultanci zawodowi oraz doradcy edukacyjno-zawodowi w ramach wzajemnej współpracy mieli korzystać z platformy edukacyjnej CKU Toruńskiego Ośrodka Doradztwa Metodycznego i Doskonalenia Nauczycieli, gdzie były zamieszczane informacje od pracodawców i przedsiębiorców. Aspekt projektu w postaci szkoleń/kursów/studiów podyplomowych/staży dla nauczycieli kształcenia zawodowego również organizowane miały być do współpracy z instytucjami otoczenia społeczno-gospodarczego.

Stáže/praktyki zawodowe dla uczniów miały w założeniu trwać 150 godzin, a uczestnicy mieli otrzymać stypendia o wartości 1500 złotych - zasady realizacji tego wsparcia zostały określone w pisemnych umowach między pracodawcami, uczestnikami, a szkołami. Podmiot przyjmujący ucznia na praktykę/staż miał możliwość dostosowania programu wedle swojej koncepcji (wraz z przedstawicielami szkoły). Przy ustalaniu programu uwzględniane były predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje zawodowe stażysty. Pracodawca udostępnił warsztaty, pomieszczenia, zaplecze techniczne jak również przeszkolił stażystów/praktykantów, zapewnił odzież roboczą oraz wyznaczył opiekuna, który zajmował się nie więcej niż 6 stażystami/praktykantami. Jeśli chodzi o opiekunów, w projekcie zaplanowano refundacje dodatku dla opiekuna w wysokości 500 zł, co nie przekraczało 10% zasadniczego wynagrodzenia ze składnikami. W trakcie odbywania staży/praktyk opiekunowie mieli uwrażliwiać uczniów na tematykę dotyczącą ochrony środowiska i zagrożeń wynikających z wykonywanych przez nich prac.

Uzyskane efekty

1. Współtworzenie programów kursów i staży z pracodawcami.
2. Utworzenie Szkolnych Punktów Informacji i Kariery (SPInKa).
3. Plan zewnętrznego wsparcia tworzony z instytucjami otoczenia społeczno-gospodarczego.
4. Cykliczne (przykładowo 2/rok) spotkania szkół z pracodawcami i instytucjami rynku pracy.
5. Wycieczki zawodoznawcze do lokalnych przedsiębiorstw.
6. Udział pracodawców w targach szkół.
7. Wspólna platforma komunikacyjno-informacyjna z treściami od pracodawców.
8. Szkolenia, kursy, studia podyplomowe i staże dla nauczycieli we współpracy z otoczeniem.
9. Umowy trójstronne szkoła-pracodawca-uczeń określające zasady wsparcia.
10. Indywidualizacja programu stażu pod predyspozycje i kwalifikacje ucznia.
11. Wyznaczanie opiekuna stażu (maksymalnie 6 stażystów na opiekuna).
12. Refundacja dodatku dla opiekuna stażu (500 zł, $\leq 10\%$ wynagrodzenia).
13. Włączanie tematyki ochrony środowiska i zagrożeń zawodowych do opieki stażowej.

Rekomendacje dla innych przedsięwzięć

1. Warto angażować przedsiębiorców w projektowanie programów kursów i staży.
2. Rekomenduje się formalizowanie współpracy poprzez podpisywanie umów trójstronnych.
3. Rekomenduje się tworzenie SPInKa jako trwałej infrastruktury doradczej w szkołach.
4. Zaleca się planować co najmniej dwa spotkania rocznie z pracodawcami i instytucjami rynku pracy.
5. Warto organizować wycieczki zawodoznawcze oraz udział w targach i forach branżowych.
6. Rekomenduje się uruchomienie wspólnej platformy online do kontaktu z pracodawcami.

7. Warto łączyć wsparcie uczniów z podnoszeniem kwalifikacji nauczycieli.
8. Rekomenduje się limit 6 stażystów na jednego opiekuna dla uzyskania wysokiej jakości mentoringu.
9. Dobrym rozwiązaniem jest wprowadzić finansowe motywatory dla opiekunów stażystów (w przykładzie: refundacje dodatków).
10. Rekomenduje się włączanie edukacji ekologicznej i tematyki BHP do ścieżek stażowych.

Zawodowy rozbieg. Staże i praktyki jako profesjonalna forma wsparcia kształcenia zawodowego

Skrót dobrych praktyk: partnerstwo szkół z wieloma firmami, pełne finansowanie i profesjonalny nadzór staży

Realizator/realizatorzy dobrych praktyk: Bydgoska Agencja Rozwoju Regionalnego; 5 szkół i placówek kształcenia zawodowego

Charakterystyka najważniejszych realizatorów

1. Bydgoska Agencja Rozwoju Regionalnego: instytucja non-profit, zajmująca się promocją gospodarczą Bydgoszczy
2. Szkół i placówek kształcenia zawodowego: Zespół Szkół Elektronicznych w Bydgoszczy; Zespół Szkół Mechanicznych nr 1 w Bydgoszczy; Zespół Szkół Gastronomicznych w Bydgoszczy; Zespół Szkół Budowlanych w Bydgoszczy; Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 5 w Bydgoszczy

Grupa docelowa dobrych praktyk: uczniowie szkół i placówek kształcenia zawodowego

Okres realizacji dobrych praktyk: 01.04.2016 – 30.09.2016

Finansowanie przedsięwzięcia: RPO WK-P 2014-2020

Opis wdrażania dobrych praktyk

Projekt realizowany był w ramach Działania 10.2 RPO WK-P 2014-2020 (Kształcenie ogólne i zawodowe) i w założeniu miał objąć 166 uczniów. Celem projektu było zdobycie doświadczenia zawodowego oraz lepsze dostosowanie umiejętności praktycznych i wiedzy zawodowej uczniów do wymagań i oczekiwań pracodawców, dzięki uczestnictwu w stażach i praktykach zawodowych wykraczających poza zakres standardowego kształcenia zawodowego. W ramach realizacji projektu BARR współpracował z pięcioma placówkami, a także z kilkudziesięcioma pracodawcami z Bydgoszczy i okolic.

Programy stażowe/praktyk miały być przygotowane we współpracy z pracodawcami, a w ramach projektu zabezpieczone zostało finansowanie kosztów związanych z wypłatą stypendium, kosztów dojazdu, refundacji kosztów ponoszonych przez podmiotów przyjmujących na staż/praktykę oraz wynagrodzenia osób merytorycznie opracowujących programy stażu/praktyki. Staże/praktyki miały być realizowane w wymiarze 160 godzin (lub 150 w przypadku uczniów szkoły specjalnej). Organizacja staży/praktyk rozpoczyna się od nawiązania współpracy z pracodawcami, którzy zapewnili miejsca realizacji projektu. Asystent ds. kontaktów z przedsiębiorcami współpracując z personelem ze szkół, pozyskał odpowiednią liczbę miejsc staży i praktyk u pracodawców z regionu. Każdy pracodawca został poinformowany o obowiązkach i prawach wynikających z przyjęcia uczniów na staże/praktyki. Pracodawcy zapoznali się z dokumentami niezbędnymi do prawidłowej realizacji tej formy wsparcia (umowa stażowa, wyciąg z regulaminu konkursu i wytycznych). Przedstawili oni opisy proponowanych przez siebie stanowisk (opis stanowiska pracy, przewidywany zakres obowiązków, preferencje dotyczące kompetencji i umiejętności uczniów przychodzących na dane stanowisko). Następnie wyznaczeni nauczyciele wraz z dyrektorami szkół opracowali, we współpracy z pracodawcami, programy staży i praktyk. Nadzór nad prawidłową realizacją formy wsparcia od strony merytorycznej miał prowadzić zespół projektowy we współpracy z nauczycielem przygotowujący program danego stażu/praktyki.

Postęp wdrażania projektu relacjonowany był na portalu www.investinbydgoszcz.pl. Ostatecznie, według doniesień na portalu, projekt okazał się sukcesem. Osiągnięto nie tylko założone cele, ale także wyższe niż początkowo zakładano wartości wskaźników realizacji projektu. W projekt zaangażowały się firmy z regionu, zarówno rodzinne mikroprzedsiębiorstwa jak i duże międzynarodowe koncerny zlokalizowane w Bydgoszczy. W sumie 26 przedsiębiorstw wzięło udział w projekcie.

Uzyskane efekty

1. Współprzygotowanie programów staży/praktyk przez szkoły i pracodawców.
2. Zabezpieczenie finansowania stypendiów, dojazdów i refundacji kosztów pracodawców.
3. Wynagrodzenie dla osób realizujących staże/praktyki.
4. Staże/praktyki o różnych wymiarach czasowych: 160 godzin lub 150 godzin dla uczniów szkoły specjalnej.
5. Wyznaczenie asystenta ds. kontaktów z przedsiębiorcami do pozyskiwania miejsc stażowych.

6. Systemowe informowanie pracodawców o prawach i obowiązkach oraz wymaganej dokumentacji.
7. Zbieranie od pracodawców opisów stanowisk i oczekiwanych kompetencji.
8. Opracowanie programów przez nauczycieli i dyrektorów we współpracy z firmami.
9. Merytoryczny nadzór zespołu projektowego nad realizacją staży/praktyk.
10. Publiczne relacjonowanie postępów i rezultatów projektu na portalu miejskim.
11. Zaangażowanie zróżnicowanych firm (od mikroprzedsiębiorstw po międzynarodowe koncerny).
12. Przekroczenie zakładanych wskaźników rezultatu i produktu.

Rekomendacje dla innych przedsięwzięć

1. Warto tworzyć programy staży wspólnie z pracodawcami od etapu diagnozy potrzeb.
2. Dobrym rozwiązaniem jest zapewnienie budżetu na stypendia, dojazdy i refundacje kosztów po stronie firm.
3. Zaleca się wynagradzać realizację programów, by podnieść ich jakość i terminowość.
4. Rekomenduje się ustalenie minimalnego wymiaru stażu z elastycznością dla szkół specjalnych.
5. Dobrym rozwiązaniem jest powołać Asystenta ds. kontaktów z przedsiębiorcami odpowiedzialnego za rekrutację miejsc stażowych
6. Rekomenduje się standardowy pakiet dokumentów i briefing dla pracodawców (umowa, regulamin, wytyczne).
7. Warto wymagać od firm opisów stanowisk i profili kompetencyjnych dla dopasowania uczniów.
8. Rekomenduje się opracowywanie programów przez nauczycieli i dyrektorów we współpracy z firmami.
9. Należy wprowadzić stały, merytoryczny nadzór zespołu projektowego nad przebiegiem staży.
10. Rekomenduje się transparentną komunikację postępów i wyników (przykładowo przez portal projektu/miasta).

11. Zaleca się aktywnie pozyskiwać zróżnicowane firmy aby rozszerzyć spektrum zawodów i technologii.
12. Warto formalizować współpracę z co najmniej kilkudziesięcioma pracodawcami dla skali i trwałości efektów.

Zespół Szkół nr 12 im. Jana III Sobieskiego w Bydgoszczy

Skrót dobrych praktyk: patronat Grupy ENEA oparty na wspólnych programach nauczania, praktykach w modelu rotacyjnym w całym regionie, stypendiach oraz silnej obecności firmy w życiu szkoły

Realizator/realizatorzy dobrych praktyk: Zespół Szkół nr 12 im. Jana III Sobieskiego w Bydgoszczy, Enea S.A.

Charakterystyka najważniejszych realizatorów

1. Zespół Szkół nr 12 im. Jana III Sobieskiego w Bydgoszczy: zespół szkół ponadpodstawowych
2. Enea S.A.: przedsiębiorstwo branży energetycznej

Grupa docelowa dobrych praktyk: uczniowie oraz nauczyciele szkoły

Okres realizacji dobrych praktyk: rok 2019 - nadal

Finansowanie przedsięwzięcia: szkoła oraz pracodawca

Opis wdrażania dobrych praktyk

Na podstawie umowy podpisanej dnia 28.09.2018 roku Zespół Szkół nr 12 im. Jana III Sobieskiego w Bydgoszczy dołączył do grona szkół objętych patronatem Grupy Enea. Z założenia tej firmy, wspieranie kształcenia zawodowego jest sposobem na zapewnienie ciągłości zatrudnienia pracowników oraz niwelowania ryzyka pojawienia się w Grupie ENEA luki pokoleniowej. Duża część pracowników firmy kształciła się właśnie w tej placówce. W notce prasowej zamieszczonej na portalu Grupy ENEA, szkoła oceniona została jako wyróżniająca się wysokim poziomem zdawalności egzaminów zawodowych, pracownikami zawodowymi wyposażonymi w najnowocześniejszy sprzęt oraz realizacją projektów o zasięgu międzynarodowym (Erasmus+). Samo zainicjowanie patronatu nad szkołą odbyło się po trwającej kilka lat współpracy poprzez wsparcie finansowe, doposażenie pracowni dydaktycznych, organizowanie praktyk dla uczniów oraz targów edukacyjnych. W planach z roku 2018 postanowiono, że Grupa Enea będzie miała swój udział w rozwijaniu programów, organizowaniu praktyk, spotkań/warsztatów z fachowcami oraz wycieczek zawodoznawczych na terenie swojej infrastruktury. W planach były też konkursy dla

uczniów oraz wdrożenie programu stypendialnego dla najlepszych oraz szkolenia dla nauczycieli przedmiotów branżowych w zakresie nowych technologii oraz rozwoju kompetencji miękkich.

W trakcie badania jakościowego, doprecyzowane zostały szczegóły dotyczące patronatu. Polega on przede wszystkim na prowadzeniu zajęć w szkole i praktykach zawodowych na terenie całego województwa, między innymi w miejscowościach takich jak Nakło nad Notecią, Kcynia czy Inowrocławiu. Praktyki odbywają się w jednostkach energetycznych na terenie danych miast. Działa również program stypendialny, którym obejmowanych jest pięciu uczniów uzyskujących najlepsze średnie ocen z przedmiotów zawodowych. Praktyki zawodowe ocenione zostały ocenione wysoko, również z powodu chęci zatrudnienia przez pracodawcę najlepszych uczniów. Przez okres praktyk uczniowie otrzymują wynagrodzenie co odbywa się poza szkolnym systemem gratyfikacji uczniów. Jak wynika z zebranego materiału podczas badania jakościowego z prowadzeniem patronatu nie występują żadne poważne problemy. Należy zaznaczyć, że szkoła czynnie zaprasza patrona do brania udziału w swoich inicjatywach. Bliska relacja partnerska między szkołą, a pracodawcą była zaznaczana jako istotny aspekt udanej współpracy – Grupa ENEA bierze czynny udział w wydarzeniach takich jak dni otwarte czy targi. Grupa ENEA w ramach prowadzenia bliskiej współpracy dostarcza drobne upominki dla uczestników wydarzeń, zaprasza uczniów na wycieczki edukacyjne na terenie infrastruktury czy na warsztaty nie tylko dotyczące zawodów, ale również stawiania pierwszych kroków na rynku pracy (przykładowo warsztaty dotyczące przygotowania do rozmowy rekrutacyjnej). Organizowane są ponadto warsztaty dla nauczycieli przedmiotów zawodowych. Wspólnie pisane są programy nauczania. Same praktyki prowadzone są w modelu przechodzenia praktykanta przez kilka działów firmy (przykładowo od pracownika biurowego po elektromontera) i poznanie możliwie jak najwięcej obszarów działania firmy. Jeśli chodzi o dobór praktykantów, to wyboru dokonuje szkoła.

Uzyskane efekty

1. Budowanie patronatu na bazie kilkuletniej, wcześniejszej współpracy i wzajemnego zaufania.
2. Zawarcie formalnej umowy patronackiej określającej ramy działań i wsparcia.
3. Wsparcie szkoły przez pracodawcę poprzez doposażanie pracowni i wsparcie finansowe.
4. Angażowanie pracodawcy we współtworzenie i aktualizację programów nauczania.

5. Organizowanie praktyk zawodowych w realnych jednostkach energetycznych na terenie regionu.
6. Zapewnienie uczniom wynagrodzenia za praktyki poza szkolnym systemem gratyfikacji.
7. Stosowanie programu stypendialnego dla najlepszych uczniów, na podstawie ocen z przedmiotów zawodowych.
8. Prowadzenie zajęć, spotkań i warsztatów w szkole przez fachowców z firmy.
9. Organizowanie wycieczek zawodoznawczych i edukacyjnych na infrastrukturze pracodawcy.
10. Aktywna obecność firmy w wydarzeniach szkolnych (dni otwarte, targi) i współorganizacja inicjatyw.
11. Rozszerzanie wsparcia o warsztaty z kompetencji miękkich i wejścia na rynek pracy.
12. Organizowanie warsztatów i szkoleń dla nauczycieli przedmiotów branżowych.
13. Realizacja praktyk w modelu rotacyjnym, pozwalającym poznać kilka działów i stanowisk w firmie.
14. Ukierunkowanie praktyk na identyfikację i rekrutację najlepszych uczniów do przyszłego zatrudnienia.
15. Proaktywna postawa szkoły w zapraszaniu patrona do działań i bieżącym podtrzymywaniu relacji partnerskiej.

Rekomendacje dla innych przedsięwzięć

1. Korzystne może być rozwijanie patronatu etapowo, zaczynając od mniejszych form współpracy i dopiero potem formalizując ją umową.
2. Rekomenduje się włączenie pracodawcy we współtworzenie programów nauczania, aby lepiej dopasować treści do realnych potrzeb branży.
3. Warto zapewniać uczniom praktyki w rzeczywistych warunkach pracy i w różnych lokalizacjach regionu, jeśli firma ma rozproszoną infrastrukturę.
4. Motywacyjne dla uczestników jest wprowadzenie płatnych praktyk i traktowanie praktyk jak realnej pracy.
5. Warto uruchamiać programy stypendialne o jasnych kryteriach (średnia z przedmiotów zawodowych) aby wzmacniać aspiracje i wyniki.

6. Rekomenduje się model rotacyjny praktyk (przejście przez kilka działów), aby uczniowie poznali szerokie spektrum zadań i ról w firmie.
7. Pomocne w budowaniu relacji jest angażowanie pracodawcy w życie szkoły (dni otwarte, targi, wydarzenia).
8. Rekomenduje się łączenie warsztatów stricte zawodowych z modułami kompetencji miękkich (takimi jak przygotowanie do rozmowy rekrutacyjnej).
9. Warto organizować szkolenia dla nauczycieli we współpracy z firmą, zwłaszcza w obszarze nowych technologii i trendów branżowych.
10. Istotne jest ustalenie przejrzystego podziału ról w doborze praktykantów (przykładowo: szkoła typuje, firma definiuje wymagania i profil praktyk).
11. Warto od początku budować ścieżkę od praktyk do zatrudnienia, gdyż zwiększa to atrakcyjność kształcenia i korzyści dla obu stron.
12. Rekomenduje się utrzymywanie relacji partnerskiej opartej na regularnej komunikacji i wspólnych inicjatywach, aby zapobiegać „wypalaniu” patronatu.

Zespół Szkół Drzewnych im. Stanisława Staszica w Bydgoszczy

Skrót dobrych praktyk: elastyczna, partnerska współpraca szkoły/uczniów z lokalnym zakładem stolarskim: sprawna organizacja formalności, opiekun praktyk i szeroki zakres realnych zadań uczniów

Realizator/realizatorzy dobrych praktyk: Zespół Szkół Drzewnych im. Stanisława Staszica w Bydgoszczy, lokalna firma stolarska

Charakterystyka najważniejszych realizatorów

1. Zespół Szkół Drzewnych im. Stanisława Staszica w Bydgoszczy: przedsiębiorstwo branży energetycznej
2. Pracodawca: lokalna firma zajmująca się usługami stolarskimi

Grupa docelowa dobrych praktyk: uczniowie szkoły kształcenia zawodowego

Okres realizacji dobrych praktyk: przykład opisuje współpracę prowadzoną w ciągu ostatnich kilku lat

Finansowanie przedsięwzięcia: lokalny pracodawca

Opis wdrażania dobrych praktyk

Analizowana współpraca między placówką kształcenia zawodowego, a lokalnym pracodawcą działającym w branży stolarskiej, jak wynika z przeprowadzonego badania jakościowego, przebiega „wzorcowo”. Pracodawca ma doceniać bieżące

informowanie o wymaganych procedurach, badaniach czy szkoleniach BHP zanim przyjmie w swoim zakładzie pracy uczniów na praktykę zawodową. Współpraca oparta jest na elastyczności i na przykładzie wymaganych szkoleń BHP, jeśli pracownik firmy odpowiedzialny za ten obszar nie może takiego szkolenia przeprowadzić, to szkoła pomaga skorzystać z usług innego specjalisty od BHP.

Uczniowie, którzy przez ostatnie lata rozpoczynali praktykę u pracodawcy mieli być zaangażowani, a firma stara się aby jak najwięcej obcowali oni z rzeczywistą pracą, choć ponadto zajmowali się bardziej prostymi pracami. W firmie wyznaczony jest pracownik (opiekun), który odpowiedzialny jest za praktykantów. Pracodawca podkreśla dodatkową wartość i przewagę w odbywaniu praktyk w lokalnym zakładzie stolarskim, która zapewnia szeroki zakres obowiązków – porównując jednocześnie do praktyk, które mogłyby odbywać się w dużych przedsiębiorstwach takich jak IKEA czy Black Red White w których uczniowie wykonywaliby dużo powtarzalnej pracy. Praktykanci mają dostęp nie tylko do szerokiego spektrum obowiązków, ale również do technologii, której szkoła nie jest w stanie im zapewnić. Uczniowie poza spełnieniem formalności takich jak szkolenie BHP, zanim przystąpią do praktyk odbywają jeszcze rozmowę z właścicielem firmy, który podkreśla partnerski charakter pracy oraz zachęca do kontaktu w razie problemów z odbywaną praktyką czy chęci dalszej współpracy. Uczniowie za zgodą swoich opiekunów mogą pracować w firmie również w wakacje, co oparte jest już na umowach poza szkolnych. Na podstawie materiału zebranego w badaniu jakościowym można stwierdzić, że istotne dla pracodawcy jest pozyskanie zaangażowanych uczniów, którzy w przypadku branży stolarskiej jeśli nie zostaną odpowiednio wcześniej dostrzeżeni mogą przenieść się do innego regionu lub podjąć inną karierę z braku odpowiedniej motywacji.

Pracodawca współpracuje ze szkołą nie tylko w ramach praktyk zawodowych, ale również angażuje się poprzez organizowanie wycieczek do innych, istotnych placówek (przykładem jest wycieczka do fabryki płyt). Szkoła może zwrócić się do firmy również w celu dofinansowania niektórych aspektów organizacji kształcenia zawodowego, takiego jak transport uczniów. Wspierane są finansowo przez firmę drużyny sportowe, organizowane są targi, na które uczniowie i przedstawiciele szkoły również są zapraszani.

Powyższy przykład dobrej praktyki współpracy między szkołą, a pracodawcą udowadnia, że do skutecznego prowadzenia kształcenia zawodowego poza szkołą nie są konieczne zewnętrzne fundusze (takie jak fundusze UE) czy patronat dużych przedsiębiorstw.

Uzyskane efekty

1. Systematyczne, wyprzedzające informowanie pracodawcy o wymaganych procedurach, badaniach i szkoleniach (w tym BHP) przed rozpoczęciem praktyk.
2. Wsparcie pracodawcy ze strony szkoły w organizacji praktyk oraz wspólne szukanie rozwiązań.
3. Wyznaczenie w zakładzie stałego opiekuna praktykantów odpowiedzialnego za przebieg praktyk.
4. Zapewnianie uczniom możliwie dużego kontaktu z realną pracą i procesami produkcyjnymi w firmie.
5. Organizowanie praktyk tak, by uczniowie mieli szeroki zakres zadań (nie tylko pracę powtarzalną).
6. Umożliwienie uczniom dostępu do technologii i narzędzi, których szkoła nie jest w stanie zapewnić.
7. Wprowadzenie rozmowy wstępnej ucznia z właścicielem firmy, podkreślającej partnerski charakter współpracy i zasady kontaktu w razie problemów.
8. Stworzenie możliwości dodatkowej pracy w wakacje (za zgodą opiekunów) na zasadach pozaszkolnych.
9. Rozszerzenie współpracy poza praktyki – organizowanie wycieczek branżowych.
10. Dopuszczenie wsparcia rzeczowego/finansowego dla wybranych elementów kształcenia.
11. Włączanie szkoły i uczniów w wydarzenia branżowe organizowane przez przedsiębiorstwo.

Rekomendacje dla innych przedsięwzięć

1. Warto wdrożyć jasny system wcześniejszego informowania pracodawców o wszystkich formalnościach i wymaganiach przed praktykami.
2. Rekomenduje się budować elastyczną współpracę, w której szkoła i firma wspólnie rozwiązują problemy organizacyjne.
3. Pomocne jest wyznaczenie w zakładzie jednego, stałego opiekuna praktykantów, który odpowiada za bieżący nadzór i kontakt ze szkołą.
4. Rekomenduje się planować praktyki tak, by uczniowie wykonywali różnorodne zadania i poznawali pełen „cykl pracy” w zawodzie.

5. Warto maksymalizować kontakt uczniów z realnymi procesami i standardami pracy, nawet jeśli część zadań ma charakter prostszy.
6. Rekomenduje się wykorzystywać praktyki jako sposób na dostęp uczniów do nowoczesnych technologii i narzędzi, których szkoła nie posiada.
7. Istotne wydaje się przeprowadzenie krótkiej rozmowy wprowadzającej z uczniem (z właścicielem lub kierownikiem), która ustala zasady współpracy i kanały zgłaszania trudności.
8. Rekomenduje się tworzyć ścieżki dalszego zaangażowania uczniów po praktykach poprzez pracę sezonową lub wakacyjną.
9. Warto rozwijać współpracę także poza praktykami, przykładowo przez wspólne wycieczki zawodoznawcze i wizyty w innych firmach branżowych.
10. Warto zapraszać szkoły i uczniów na wydarzenia branżowe (targi, prezentacje), aby wzmacniać motywację i świadomość rynku pracy.

Dobre praktyki współpracy pracodawców oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego w innych polskich województwach

Poniżej przedstawiono wyniki identyfikacji i analizy dobrych praktyk współpracy pracodawców i szkół / placówek kształcenia zawodowego w innych polskich województwach.

[Inwestycja w kształcenie zawodowe - inwestycją w przyszłość!](#)

Skrót dobrych praktyk: klasa patronacka z realną ścieżką do zatrudnienia - staże, stypendia, doposażenie i partnerstwo

Realizator/realizatorzy dobrych praktyk: Powiat gryfiński; szkoły kształcenia zawodowego

Charakterystyka najważniejszych realizatorów

1. Powiat gryfiński: beneficjent projektu (JST)
2. Szkoły i placówki kształcenia zawodowego: Technikum oraz Branżowa Szkoła wchodzące w skład Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Chojnie

Grupa docelowa dobrych praktyk: uczniowie i nauczyciele szkół i placówek kształcenia zawodowego

Okres realizacji dobrych praktyk: 01.09.2018 - 31.08.2020

Finansowanie przedsięwzięcia: RPO WZ 2014-2020

Opis wdrażania dobrych praktyk

Projekt realizowany był w ramach RPO WZ 2014-2020 (Działanie 8.6 Wsparcie szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe oraz uczniów uczestniczących w kształceniu zawodowym i osób dorosłych uczestniczących w pozaszkolnych formach kształcenia zawodowego) w powiecie gryfińskim województwa zachodniopomorskiego. Głównym celem projektu był wzrost konkurencyjności na rynku pracy uczniów poprzez utworzenie klasy patronackiej, prowadzenie dodatkowych kursów zawodowych dla uczniów, zapewnienie stypendiów dla uczniów z najlepszymi wynikami w nauce, zapewnienie transportu na kursy i praktyki zawodowe. Ponadto doposażono szkolne pracownie zawodowe w specjalistyczny sprzęt branżowy. Warto wspomnieć, że w proces przygotowania projektu zaangażowani byli zarówno nauczyciele, a nawet jego założenia zostały skonfrontowane z potrzebami uczniów. Oszczędności, które zostały osiągnięte w ramach realizacji projektu zostały wykorzystane do poszerzenia jego oferty. Wsparcie w placówkach gdzie realizowano projekt zostało rozłożone między różne kształcone zawody. Prowadzone szkolenia, kursy i praktyki były kontrolowane pod względem jakości poprzez rozmowy z uczestnikami. Same tworzone klasy patronackie powstawały w oparciu o podejście długotrwałej współpracy - niektórzy uczniowie odbywający praktyki i kursy u danych pracodawców, znajdowało u nich zatrudnienie.

Uczestnikami projektu było 76 uczniów technikum (K 36, M 40) oraz 26 uczniów branżowej szkoły, a doposażonych zostało 5 szkolnych pracowni. Wnioskodawca przed rozpoczęciem projektu miał posiadać obszerne doświadczenie projektowe. Nauczyciele do uczestnictwa w projekcie mieli być zachęceni atrakcyjnymi formami wsparcia, takimi jak praktyki (dwa razy w tygodniu w przedsiębiorstwach). Nauczyciele w ramach realizacji tych aktywności wysyłani mieli być nie tylko do pobliskich placówek, ale znajdujących się w całej Polsce. W ramach projektu odbyły się u pracodawców 4-tygodniowe staże zawodowe uczniów oraz tygodniowe nauczycieli. Z kolei sukcesem klas patronackich było długotrwałe porozumienie z firmą, która poszukiwała pracowników - część uczniów po projekcie znajdowała w danej firmie zatrudnienie. Zorganizowane zostały turnusy dokształcania teoretycznego dla utworzonej w ramach projektu klasy patronackiej pod patronatem Przedsiębiorstwa Usługowo-Produkcyjnego Pomot (dostawca sprzętu rolniczego). Projektodawca miał przesunąć części kadry do zajmowania się projektem, poszukiwaniem partnerów/podmiotów do współpracy.

Uzyskane efekty

1. Utworzenie klasy patronackiej opartej na długofalowej współpracy z pracodawcą.
2. Stypendia dla najlepszych uczniów jako bodziec motywacyjny do udziału w projekcie.
3. Zapewnienie transportu na praktyki.
4. Współtworzenie założeń projektu z nauczycielami i konsultacje z uczniami.
5. Reinwestowanie oszczędności na poszerzenie oferty wsparcia.
6. Równomierne wsparcie różnych zawodów kształconych w szkołach.
7. Systematyczna kontrola jakości szkoleń poprzez rozmowy z uczestnikami.
8. Praktyki nauczycieli dwa razy w tygodniu jako forma rozwoju.
9. Kierowanie nauczycieli na praktyki także poza regionem.
10. Turnusy dokształcania teoretycznego dla klasy patronackiej z patronem branżowym.
11. Zawarcie porozumienia z firmą poszukującą pracowników i realne zatrudnienia absolwentów.

Rekomendacje dla innych przedsięwzięć

1. Zaleca się zawierać wieloletnie porozumienia patronackie z firmami planującymi zatrudnienie.
2. Rekomenduje się projektować wsparcie po przeprowadzonej diagnozie potrzeb uczniów i nauczycieli.
3. Warto stosować stypendia dla wyróżniających się uczniów w celu zachęcania do udziału w projekcie.
4. Dobrym rozwiązaniem jest zapewniać transport dla uczniów by zniwelować bariery logistyczne.
5. Należy prowadzić stały monitoring jakości wsparcia poprzez wywiady lub ankiety.
6. Rekomenduje się organizować staże uczniowskie (w przykładzie: min. Czterotygodniowe) oraz krótkie staże kadry.
7. Rekomenduje się planować turnusy dokształcania teoretycznego we współpracy z patronem.

8. Zaleca się angażować nauczycieli w regularne praktyki w firmach (przykładowo 2 razy w tygodniu).
9. Warto pozyskiwać partnerów także spoza regionu, poszerzając pulę miejsc praktyk.
10. Rekomenduje się elastyczne zarządzanie budżetem i reinwestowanie oszczędności w rozszerzanie oferty projektu.
11. Warto równoważyć wsparcie między różne zawody, unikając nadmiernej koncentracji.
12. Dobrym rozwiązaniem jest wyznaczyć zespół odpowiedzialny za współpracę z pracodawcami i koordynację projektu.

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Łodzi

Skrót dobrych praktyk: patronat PSG: praktyki, egzaminy i sprzęt - gazownictwo skrojone pod rynek

Realizator/realizatorzy dobrych praktyk: Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Łodzi; Polska Spółka Gazownictwa

Charakterystyka najważniejszych realizatorów

1. Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Łodzi: szkoła zawodowa, beneficjent
2. Polska Spółka Gazownictwa: operator systemu dystrybucyjnego gazu

Grupa docelowa dobrych praktyk: uczniowie technikum

Okres realizacji dobrych praktyk: od roku szkolnego 2010/2011 - nadal

Finansowanie przedsięwzięcia: szkoła zawodowa oraz patron szkoły

Opis wdrażania dobrych praktyk

Powiat miasta Łodzi, na terenie którego funkcjonuje szkoła, charakteryzuje najwyższy odsetek zarejestrowanych firm w stosunku do liczby mieszkańców w porównaniu do pozostałych powiatów województwa łódzkiego. Technikum szkoli uczniów m.in. w zawodzie technika gazownictwa - zawody wprowadzane były do programu po dokonaniu rozpoznania na ich zapotrzebowanie i możliwości nawiązania współpracy z pracodawcami z branży - miało się to odbywać m.in. na podstawie analiz i badań prowadzonych wśród pracodawców, zwłaszcza z branży logistycznej i gazowniczej. Szkoła ma utrzymywać wysoki poziom nauczania (na co wskazują wyniki egzaminów oraz wysoka liczba kandydatów na jedno miejsce) - ma to znaczenie, gdyż z tych wskaźników wynika dobra opinia o placówce wśród pracodawców. Ma się to wiązać z

chęcią zatrudniania jej absolwentów czy nawet propozycjami pracy przed zakończeniem procesu kształcenia w szkole.

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 w Łodzi prowadzi kształcenie w zawodzie gazownika, co wynikać ma z zapotrzebowania lokalnego rynku pracy. W związku z tym powstała inicjatywa nawiązania współpracy z pracodawcami z branży gazowniczej. Model prowadzenia szkoły przypomina model amerykański, który dąży do nawiązania współpracy między szkołą, a potencjalnym patronem. Jednym z potencjalnych patronów była Polska Spółka Gazownictwa. Zacieśnianie współpracy między patronem, a szkołą odbywają się poprzez akcje promocyjne takie jak organizowanie zawodów sportowych. Zadaniem patrona jest zapewnianie miejsca odbywania praktyk zawodowych oraz zdawania egzaminów zawodowych. Pracodawca w ramach swojego udziału we wsparciu uczniów zapewnia sprzęt oraz koordynatorów, którzy mają odpowiednie przygotowanie pedagogiczne. Patron dostarcza również do szkoły sprzęt, który jest pomocny przy prowadzeniu kształcenia zawodowego. Polska Spółka Gazownictwa jako jeden z patronów ma również zapewniać uczniom możliwość zdawania egzaminów zawodowych.

Uzyskane efekty

1. Kształcenie w zawodzie technika gazownictwa oparte na diagnozie lokalnego popytu.
2. Zapewnienie przez patrona miejsc praktyk i zdawania egzaminów zawodowych.
3. Przekazywanie do szkoły specjalistycznego sprzętu przez pracodawcę.
4. Wyznaczenie koordynatorów po stronie pracodawcy z przygotowaniem pedagogicznym.
5. Włączanie promocji i wydarzeń (przykładowo: zawody sportowe) w celu zacieśniania współpracy.
6. Wprowadzanie nowych zawodów po analizach i badaniach wśród pracodawców.
7. Utrzymywanie wysokiej jakości kształcenia potwierdzonej wynikami egzaminów.
8. Budowanie reputacji szkoły skutkującej ofertami pracy dla uczniów jeszcze w trakcie nauki.
9. Wykorzystanie potencjału lokalnego rynku z wysoką liczbą firm.

Rekomendacje dla innych przedsiębiorstw

1. Rekomenduje się poprzedzać otwarcie kierunków badaniem popytu i potencjału współpracy z branżą.
2. Rekomenduje się zawierać formalne patronaty obejmujące praktyki oraz egzaminy zawodowe.
3. Warto uzgodnić po stronie pracodawcy udział koordynatorów z przygotowaniem pedagogicznym.
4. Warto wykorzystywać wydarzenia promocyjne do integracji uczniów, szkoły i patrona.
5. Należy utrzymywać wysokie standardy nauczania i monitorować wyniki egzaminów w celu uzyskania lepszych relacji z pracodawcami.
6. Istotnym jest elastycznie aktualizować ofertę zawodów na podstawie stałego dialogu z pracodawcami.
7. Rekomenduje się budować ścieżki rozwoju ucznia na zasadzie „praktyka → egzamin → zatrudnienie” u patrona.
8. Warto korzystać z gęstości lokalnych firm i dywersyfikować partnerów branżowych.
9. Zaleca się systemowo zbierać opinie pracodawców i losy absolwentów dla doskonalenia programu.

Akademia dobrych praktyk w Ekonomiku

Skrót dobrych praktyk: od diagnozy potrzeb do staży i umów - model współpracy szkoły z pracodawcami w logistyce

Realizator/realizatorzy dobrych praktyk: Zespół Szkół Ekonomicznych w Zielonej Górze

Charakterystyka najważniejszych realizatorów

1. Zespół Szkół Ekonomicznych w Zielonej Górze: placówka realizująca projekt
2. Lokalni pracodawcy: zaangażowani w projekt

Grupa docelowa dobrych praktyk: uczniowie technikum

Okres realizacji dobrych praktyk: 01.09.2010 - 29.02.2012

Finansowanie przedsięwzięcia: Zespół Szkół Ekonomicznych w Zielonej Górze oraz pracodawcy zaangażowani w projekt

Opis wdrażania dobrych praktyk

Głównym celem projektu było poszerzenie umiejętności zawodowych uczniów szkolących się w zawodach technik logistyk oraz technik spedytor - w oparciu o umiejętności zawodowe wymagane przez pracodawców. W projekcie ostatecznie brało udział 55 uczniów. Wśród rozwiązań stosowanych w projekcie można wymienić: zajęcia w pracowni logistyczno-spedycyjnej (symulacja pracy przedsiębiorstwa) utworzonej w szkole, zakup wyposażenia pracowni, materiałów dydaktycznych, oprogramowania, wyjazdy studyjne do przedsiębiorstw, wizyta w Wyższej Szkole Logistyki w Poznaniu (wizyta na uczelni, wykłady ekspertów), staż zawodowy trwający 2 tygodnie, kurs prawa jazdy dla uczniów z najlepszymi wynikami nauczania oraz konferencja logistyczna podsumowująca dokonania w projekcie.

Analiza rynku pracy została oparta na badaniach ankietowych lubuskich pracodawców, którzy wypowiedzieli się jakie mają oczekiwania wobec absolwentów szkół i placówek kształcenia zawodowego. Z przeprowadzonych badań miało wynikać, iż absolwenci posiadali za mało umiejętności praktycznych oraz zbyt niską znajomość oprogramowania specjalistycznego - ponadto pracodawcy zaznaczyli istotność posiadanego prawa jazdy przez przyszłych pracowników. Przeprowadzona analiza spowodowała, że założone działania projektu były wybierane pod kątem potrzeb na jakie wskazali pracodawcy. W celu określenia ram projektu, wykorzystano również wyniki badań pracodawców z branży logistycznej realizowanych w ramach wcześniejszego projektu.

W ramach współpracy z pracodawcami zrealizowane zostały praktyki zawodowe w przedsiębiorstwach aczkolwiek na początku występowały problemy w nawiązaniu z pracodawcami kontaktu - tutaj pomocne okazało się pośrednictwo partnerskiej Wyższej Szkoły Logistyki z Poznania, które pośredniczyło między pracodawcami, a placówką kształcenia zawodowego. Ponadto poza wstępnymi badaniami o oczekiwaniach rynku pracy, pracodawcy zostali poproszeni o pomoc przy programowaniu założeń projektu. W trakcie trwania przedsięwzięcia odbyły się także trzy wizyty studyjne w przedsiębiorstwach.

Ostatecznie pracodawcy mieli być zadowoleni z pracy praktykantów i mieli wyrażać chęć podpisania umowy o współpracę/przyjęcia nawet uczniów, którzy nie brali udziału w projekcie. W wyniku działań projektowych, współpraca z niektórymi pracodawcami miała być kontynuowana, w tym w formie umów.

Uzyskane efekty

1. Oparcie projektu na diagnozie potrzeb pracodawców z branży TSL.
2. Włączenie pracodawców w programowanie założeń i zakresu działań.

3. Zakup specjalistycznego oprogramowania i materiałów zgodnych ze standardami rynku.
4. Organizacja wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach i na uczelni branżowej z wykładami ekspertów.
5. Realizacja 2-tygodniowych staży/praktyk u pracodawców.
6. Wykorzystanie uczelni (partnera) jako pośrednika w nawiązaniu kontaktów z firmami.
7. Motywowanie uczniów poprzez finansowanie kursu prawa jazdy dla najlepszych.
8. Podsumowanie i upowszechnienie efektów podczas konferencji logistycznej.
9. Utrzymanie i formalizacja współpracy z częścią pracodawców po zakończeniu projektu.

Rekomendacje dla innych przedsięwzięć

1. Istotnym jest rozpocząć przedsięwzięcie od rzetelnej analizy oczekiwań pracodawców i danych z wcześniejszych projektów.
2. Rekomenduje się współtworzenie programu działań z przedstawicielami firm już od etapu planowania.
3. Warto korzystać z pośrednictwa uczelni branżowych lub organizacji sektorowych w docieraniu do pracodawców.
4. Zaleca się łączenie nauki szkolnej z wizytami studyjnymi i wykładami praktyków.
5. Warto zapewniać staże o jasno określonych celach, zadaniach i opiekunach po stronie firmy.
6. Rekomenduje się przygotowanie uczniów do staży poprzez wcześniejsze szkolenia z obsługi narzędzi i systemów.
7. Warto stosować motywatory (w przykładzie: kurs prawa jazdy) powiązane z wymaganiami rynku pracy.
8. Należy zaplanować mechanizmy informacji zwrotnej od pracodawców i szybkich korekt programu.
9. Zaleca się dążenie do trwałości - zawierania umów o współpracy i kontynuacji działań po projekcie.

10. Warto upowszechniać rezultaty (w przykładzie: konferencja) w celu pozyskania kolejnych partnerów.
11. Należy rozpocząć rekrutację firm i harmonogramowanie staży z wyprzedzeniem by uniknąć opóźnień.

Projekt Razem ku przyszłości

Skrót dobrych praktyk: leśne kwalifikacje w praktyce - uprawnienia, nauka w firmach i partnerstwo z pracodawcami

Realizator/realizatorzy dobrych praktyk: Technikum Leśne w Rogozińcu; Gmina Zbąszynek; pracodawcy regionalni

Charakterystyka najważniejszych realizatorów

1. Technikum Leśne w Rogozińcu: placówka realizująca projekt
2. Gmina Zbąszynek: JST realizująca projekt

Grupa docelowa dobrych praktyk: uczniowie Technikum

Okres realizacji dobrych praktyk: 01.05.2010 - 31.03.2023

Finansowanie przedsięwzięcia: technikum oraz pracodawcy

Opis wdrażania dobrych praktyk

Celem projektu było uzyskanie przez 102 uczniów Technikum Leśnego w Rogozińcu wiedzy i dodatkowych umiejętności, a zatem zwiększenie kwalifikacji zawodowych i podniesienie szans podjęcia pracy w leśnictwie. Grupą docelową projektu byli uczniowie Technikum z klas I-IV zamieszkujących tereny wiejskie, w wieku od 16 do 19 lat. Partnerem projektu była Gmina Zbąszynek.

Etap projektowania założeń przedsięwzięcia oparty został o szczegółową analizę rynku pracy - to przedstawiciele sektora przedsiębiorstw zgłaszali do dyrekcji technikum oraz Lasów Państwowych informacje, że absolwenci mają niewystarczające umiejętności do otrzymania pracę po ukończeniu szkoły. Podczas przeprowadzonej wśród przedsiębiorców diagnozy wskazywane zostały umiejętności, które są wymagane w przyszłej pracy. Analiz miało także wynikać, iż pracodawcy mają duże zapotrzebowanie na absolwentów tej placówki, ale będą zainteresowani ich zatrudnieniem pod warunkiem wyszkolenia w określonych kompetencjach. Okazało się również, że rynek pracy wymusza doszkalanie się absolwentów na dodatkowych kursach.

Działania zrealizowane w tym przedsięwzięciu miały być odpowiedzią na problemy wskazane przez regionalnych pracodawców. Przy wyborze działań projektowych

miano uwzględnić także opinie samych uczniów oraz ich rodziców. Ostatecznie w ramach projektu zrealizowano kursy prawa jazdy kat. B i E (co pozwoliło na uczestniczenie w kursie obsługi i pracy na żurawiach załadowniczych), kurs obsługi pilarki, kurs obsługi i pracy żurawiami załadowniczymi.

Lekcje prowadzone były przez instruktorów zajęć praktycznych oraz instruktora dozoru technicznego. W ramach kursów odbyły się wyjazdy do warsztatu Ośrodka Transportu Leśnego w Świebodzinie, organizowane były zajęcia w terenie, a uczestnikom kursu zapewnione zostały materiały dydaktyczne.

Współpraca z pracodawcami polegała zatem na realizacji części szkoleń i warsztatów realizowanych w placówkach pracodawców oraz na organizowaniu wyjazdów studyjnych do firm leśnych, w celu poznania charakteru pracy. Szkoła nie była stanie zapewnić uczniom odpowiedniego zaplecza do nauki, dlatego nawiązanie współpracy z pracodawcami było niezbędnym elementem zapoznania się z tym, jak funkcjonują firmy oraz odbycia szkolenia na maszynach, którymi szkoła nie dysponuje.

Szkoła już wcześniej utrzymywała kontakty z firmami biorącymi udział w projekcie, choć projekt ten przyczynił się do jeszcze większego zacieśnienia współpracy - pozytywny oddźwięk ze strony pracodawców miał wynikać z faktu, że to szkoła się do nich zwróciła. Firmy te ze względu na specyficzny rodzaj działalności są w pewnym stopniu zmuszone do rekrutowania pracowników uczących się w tej placówce, więc zależy im aby byli oni jak najlepiej przygotowani do podjęcia współpracy. Zakładano, że po zakończeniu projektu m współpraca pomiędzy szkołą a pracodawcami będzie kontynuowana.

W ramach projektu ponadto prowadzono zajęcia z nauki języka angielskiego, zajęcia z obsługi specjalistycznego oprogramowania oraz warsztaty „Być przedsiębiorczym na rynku pracy”. Sama kwestia przedsiębiorczości rozwijana była poprzez wyjazdy uczniów do miejscowych firm. Wyjazd „Zarządzanie firmą” do Zakładów Usług Leśnych w Niedźwiedziu i Ośrodka Transportu Leśnego w Świebodzinie miał zapoznać uczniów z wyposażeniem przedsiębiorstwa i prowadzeniem firmy. Wyjazd „Odpowiedzialny biznes” do PUP w Świebodzinie i Nadleśnictwa w Babimoście miał zapoznać uczniów z ofertą pracy na rynku i możliwością założenia własnej firmy. Natomiast wyjazd „Banki w akcji” oznaczał wycieczkę do dwóch banków i Urzędu Skarbowego w Świebodzinie, gdzie uczniowie mieli poznawać możliwości finansowania przedsięwzięcia i funkcjonowanie systemu podatkowego. Ponadto zrealizowano warsztaty w Urzędzie Miasta dotyczące prawnych i praktycznych elementów prowadzenia firmy. Zajęcia praktyczne prowadzili pracownicy Gminy Zbąszynek.

W założeniu powyższe działania mają pomóc zdobyć umiejętności uczniom i wejść na rynek pracy, ale również przynieść korzyści pracodawcom, którzy będą mogli zatrudnić absolwentów o odpowiednich kwalifikacjach - nie tylko przyczyni się to do wyższej jakości pracy, ale także zaoszczędzi czas na długotrwały proces doszkalania pracowników.

Uzyskane efekty

1. Oparcie projektu na diagnozie rynku pracy z udziałem lokalnych pracodawców.
2. Partnerstwo z samorządem (Gmina Zbąszynek) wzmacniające organizację i zasoby.
3. Realizacja kursów ściśle dopasowanych do potrzeb branży (prawo jazdy B+E, pilarka, żurawie).
4. Prowadzenie zajęć praktycznych u pracodawców i z pomocą ich zaplecza technicznego.
5. Umożliwienie pracy na maszynach i sprzęcie, którym szkoła nie dysponuje.
6. Zajęcia terenowe, wyjazdy studyjne i warsztaty w firmach leśnych.
7. Zatrudnienie instruktorów praktycznej nauki i instruktora dozoru technicznego.
8. Rozwijanie przedsiębiorczości poprzez wizyty w PUP, bankach i urzędach skarbowych.
9. Wykorzystanie wcześniejszych kontaktów szkoły z firmami i ich zacieśnienie.
10. Zaplanowanie kontynuacji współpracy szkoły z pracodawcami po projekcie.
11. Ukierunkowanie wsparcia na młodzież z terenów wiejskich.

Rekomendacje dla innych przedsięwzięć

1. Zaleca się rozpocząć projekt od rzetelnej diagnozy potrzeb kompetencyjnych lokalnych pracodawców.
2. Rekomenduje się włączać uczniów i rodziców w projektowanie oferty kursów.
3. Warto budować partnerstwa z samorządem dla wsparcia organizacyjnego i finansowego.
4. Rekomenduje się realizować istotną część zajęć w zakładach pracy na realnym sprzęcie.
5. Rekomenduje się rozwijać przedsiębiorczość poprzez kontakt z instytucjami rynku pracy i finansami.

6. Dobrym rozwiązaniem jest angażowanie instruktorów z odpowiednimi kwalifikacjami, w tym dozoru technicznego.
7. Warto wykorzystać i formalizować istniejące relacje szkoła-pracodawcy, ustalając jasne role.
8. Zaleca się planować ścieżkę współpracy po zakończeniu finansowania projektu.
9. Warto projekt kierować także do uczniów z mniejszych miejscowości, wyrównując szanse w regionie.
10. Należy monitorować efekty zatrudnieniowe i satysfakcję pracodawców po projekcie.

Dobry zawód - fajne życie

Skrót dobrych praktyk: media, mentoring i wizyty w firmach jako sposoby promocji kształcenia zawodowego

Realizator/realizatorzy dobrych praktyk: Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr; Miasto Suwałki; Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Białymstoku; Forum Samorządowe Łomży; Miasto Bielsk Podlaski; Suwalski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli; placówki kształcenia zawodowego

Charakterystyka najważniejszych realizatorów

1. Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr: fundacja
2. Miasto Suwałki: JST
3. Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości w Białymstoku: izba rzemieślnicza
4. Forum Samorządowe Łomży: organizacja pozarządowa
5. Miasto Bielsk Podlaski: JST
6. Suwalski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli: centrum szkoleniowe
7. Placówki kształcenia zawodowego: szkoły i placówki kształcenia zawodowego

Grupa docelowa dobrych praktyk: uczniowie szkół i placówek kształcenia zawodowego, gimnazjalnych oraz ich rodzice

Okres realizacji dobrych praktyk: 15.04.2017 - 14.04.2019

Finansowanie przedsięwzięcia: RPO WP 2014-2020

Opis wdrażania dobrych praktyk

Projekt „DOBRY ZAWÓD - FAJNE ŻYCIE - popularyzacja kształcenia zawodowego w województwie podlaskim” realizowany przez Białostocką Fundację Kształcenia Kadr

(oraz partnerów projektu) w ramach RPO WP 2014-2020 miał na celu przede wszystkim upowszechnienie kształcenia zawodowego w województwie podlaskim. W projekcie wzięło udział 60 szkół kształcenia zawodowego. Projekt skierowany był także do rodziców uczniów biorących udział w projekcie. Był to projekt przede wszystkim nakierowany do propagowanie edukacji zawodowej, w którym wzięli udział m.in. lokalni pracodawcy.

Przedsięwzięcie miało swój dedykowany portal internetowy. Projekt promowany był (również we współpracy z pracodawcami) ponadto za pomocą programów edukacyjnych umieszczanych w programie TVP 3 Białystok oraz na kanale portalu YouTube „Dobry Zawód - Fajne Życie” - w kilku do kilkunastu minutowych materiałach promocyjnych prezentowane były poszczególne zawody będące tematyką projektu. W materiałach tych znajdowały się nagrania z odbywanych praktyk w szkołach oraz poza nimi, z prowadzonych zajęć i warsztatów. W tych materiałach wypowiadali się przedstawiciele szkół, uczniowie oraz pracodawcy (czy też pracownicy), promując projekt. Na kanale projektu znajdującym się na portalu YouTube widnieje 87 materiałów filmowych, niektóre mające nawet kilkadziesiąt tysięcy wyświetleń. Kilkanaście materiałów filmowym można zlokalizować również na portalu internetowym TVP 3 Białystok.

Popularyzacja kształcenia zawodowego odbywała się również wśród uczniów szkół gimnazjalnych i ich rodziców poprzez: spotkania doradcze dla uczniów/rodziców, wizyty studyjne w przedsiębiorstwach, udział w targach edukacyjnych i zawodowych. Projekt miał w założeniu przyczynić się do przełamywania negatywnych stereotypów dotyczących kształcenia zawodowego i zwiększenia zainteresowania młodzieży tym kierunkiem edukacji. Udział lokalnych pracodawców poza udziałem w części promocyjnej realizowanej poprzez materiały wideo sprowadzał się także do spotkań mentoringowych w szkołach (wizyty w gimnazjach, rozmowy z uczniami i rodzicami o zawodach, wymaganiach i ścieżkach kariery), wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach (uczniowie odwiedzali firmy, oglądali stanowiska pracy i poznawali realne środowisko zawodowe) oraz poprzez udział w regionalnych targach edukacyjno-zawodowych (w wydarzeniach brali udział m.in. prezesi i dyrektorzy przedsiębiorstw oraz przedstawiciele organizacji pracodawców).

Uzyskane efekty

1. Włączenie lokalnych pracodawców w promocję kształcenia zawodowego.
2. Produkcja krótkich filmów o zawodach z udziałem szkół, uczniów i firm.
3. Dystrybucja materiałów w telewizji publicznej oraz na portalu YouTube dla szerokiego zasięgu.

4. Pokazywanie realnych miejsc pracy i praktyk w materiałach wideo.
5. Organizacja spotkań mentoringowych pracodawców z uczniami i rodzicami.
6. Wizyty studyjne uczniów w przedsiębiorstwach.
7. Udział szkół i firm w regionalnych targach edukacyjno-zawodowych.
8. Prowadzenie doradztwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów i rodziców.
9. Budowanie narracji przełamującej stereotypy o szkolnictwie zawodowym.
10. Utworzenie portalu projektu jako stałego repozytorium treści i informacji.

Rekomendacje dla innych przedsięwzięć

1. Istotnym jest od początku zaplanować aktywne role pracodawców w promocji i mentoringu.
2. Dobrym rozwiązaniem jest tworzenie krótkich materiałów filmowych prezentujących konkretne zawody i praktyki.
3. Warto łączyć kanały emisji (w przykładzie: TV regionalna, YouTube, portal) dla maksymalnego zasięgu.
4. Rekomenduje się pokazywanie autentycznych praktyk i stanowisk pracy zamiast materiałów pozorowanych.
5. Zaleca się systematycznie organizować spotkania z rodzicami, by wzmacniać ich świadome wsparcie wyborów dzieci.
6. Rekomenduje się cykliczne wizyty studyjne w firmach jako stały element doradztwa zawodowego.
7. Warto angażować liderów biznesu i organizacje pracodawców w targi i debaty o kompetencjach zawodowych.
8. Rekomenduje się monitorowanie oglądalności i reakcji na materiały wideo i dostosowywanie treści.
9. Dobrym rozwiązaniem jest utrzymanie i aktualizację portalu jako trwałego efektu projektu.

Dobre praktyki współpracy pracodawców oraz szkół i placówek kształcenia zawodowego w innych państwach europejskich

Poniżej przedstawiono wyniki identyfikacji i analizy dobrych praktyk współpracy pracodawców i szkół / placówek kształcenia zawodowego w innych państwach europejskich.

Educate for Business

Skrót dobrych praktyk: transgraniczna aktualizacja programów z biznesem: praktyki i przedsiębiorczość prowadzące do lepszego dopasowanie do rynku

Realizator/realizatorzy dobrych praktyk: przygraniczne szkoły i placówki kształcenia zawodowego na Litwie i Łotwie; władze lokalne regionów objętych programem; lokalni pracodawcy

Charakterystyka najważniejszych realizatorów

1. Partnerzy biorący udział w projekcie: Utenas rajona pašvaldība; Atlantas tehnoloģiju un biznesa augstskola; Viduslatgales profesionālā vidusskola; Austrumlatgales profesionālā vidusskola; Krāslavas novada dome; Vadošais partneris - Biedrība Eiroreģions „Ezeru zeme”

Grupa docelowa dobrych praktyk: uczniowie, nauczyciele oraz partnerzy regionalni

Okres realizacji dobrych praktyk: 01.05.2012 - 30.04.2014

Finansowanie przedsięwzięcia: Latvia - Lithuania Programme 2014-2020

Opis wdrażania dobrych praktyk

W latach 2012-2014 działał transgraniczny projekt na Litwie i Łotwie, w ramach którego pracodawcy oraz szkoły i placówki kształcenia zawodowego wspólnie aktualizowali programy nauczania. Firmy biorące udział w programie były zaangażowane w analizę i rewizję programów szkolnych, w tym w identyfikację nieaktualnych treści i zaproponowanie nowych rozwiązań dostosowanych do realnych potrzeb rynku pracy. Projekt był wspierany przez „Program Współpracy Transgranicznej Łotwa - Litwa”, który był współfinansowany przez Europejski Fundusz Rozwoju Regionalnego. Celem programu było zwiększenie konkurencyjności i produktywności przyszłych pracowników w regionie przygranicznym Łotwy i Litwy.

Projekt koncentrował się na poprawie jakości kształcenia zawodowego i dostosowaniu kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy. W ramach projektu położono również nacisk na poprawę infrastruktury szkół i placówek kształcenia zawodowego, a konkretnie sprzętu i materiałów dydaktycznych. Aby zmniejszyć niedopasowanie umiejętności absolwentów do potrzeb rynku pracy, projekt położył nacisk na ścisłą współpracę i zaangażowanie lokalnych firm w aktualizację istniejących programów szkół. Program daje uczniom szkół i placówek kształcenia zawodowego i nauczycielom możliwość uczestniczenia w praktykach zawodowych w ich kraju ojczystym jak również w kraju sąsiednim. Ponadto, ponieważ zidentyfikowano brak chęci oraz umiejętności uczniów do założenia własnej działalności, to również rozwijanie takich kompetencji było częścią przedsięwzięcia. Głównym elementem w projekcie było właśnie zaangażowanie uczniów w działania skupiające się na przedsiębiorczości. Firmy zaangażowały się w zapewnienie uczniom lepszych możliwości praktyk zawodowych.

Efektem projektu ostatecznie zostało podpisanie umowy między partnerami projektu, którzy będą promować i rozwijać współpracę w zakresie wspierania rozwoju szkolnictwa zawodowego na Łotwie i Litwie. Na koniec projektu zorganizowane zostało seminarium podczas, którego najbardziej aktywni uczniowie szkół i placówek kształcenia zawodowego przedstawili swoje biznesplany, a także pomysły na promowanie przedsiębiorczości. Partnerzy projektu byli szczególnie zainteresowani poznaniem wizji młodzieży, ponieważ każdy biznesplan miał być szczegółowy i dopracowany, innowacyjny i atrakcyjny wizualnie. Uczniowie dzielili się również swoimi doświadczeniami ze współpracy z mentorami, a mentorzy przedstawiali uczestnikom swoją wizję, współpracę i komunikację, w ramach których powstawały młodzieżowe biznesplany.

Uzyskane efekty

1. Wspólna aktualizacja programów nauczania przez szkoły i placówki kształcenia zawodowego i pracodawców.
2. Systematyczna identyfikacja nieaktualnych treści i zastępowanie ich rozwiązaniami zgodnymi z rynkiem pracy.
3. Włączenie firm w proces projektowania efektów kształcenia i treści modułów.
4. Organizacja praktyk zawodowych u lokalnych pracodawców i po stronie partnera zagranicznego.
5. Rozwijanie kompetencji przedsiębiorczych uczniów poprzez zadania i projekty biznesowe, prowadzone w obserwacji m.in. pracodawców.

6. Mentoring ze strony przedsiębiorców dla uczniów i nauczycieli.
7. Seminaria finałowe z prezentacją biznesplanów i pomysłów uczniów.
8. Stałe konsultacje z rynkiem pracy w celu ograniczania niedopasowania kompetencji.
9. Zawieranie porozumień partnerskich dla utrzymania współpracy po zakończeniu projektu.
10. Transgraniczna wymiana doświadczeń między szkołami i firmami.
11. Usprawnienie organizacji praktyk dzięki zaangażowaniu firm w ich planowanie.

Rekomendacje dla innych przedsięwzięć

1. Istotne jest od początku zaplanować formalny udział pracodawców w przeglądzie i rewizji programów.
2. Rekomenduje się cykliczny audyt treści kształcenia z mapowaniem na aktualne potrzeby branż.
3. Warto włączyć moduły przedsiębiorczości zakończone tworzeniem realnych biznesplanów ocenianych przez m.in. pracodawców.
4. Dobrym rozwiązaniem jest wdrożenie mentorskich par: przedsiębiorca-uczeń/przedsiębiorca-nauczyciel.
5. Istotne jest zapewnić praktyki w różnych regionach partnerskich, by poszerzać horyzonty zawodowe.
6. Zaleca się podpisać trwałe umowy o współpracy, które wzmocnią trwałość ponad okres finansowania projektu.
7. Warto angażować lokalne organizacje pracodawców do agregowania potrzeb i koordynacji praktyk.
8. Warto zapewnić uczniom wsparcie okołobiznesowe (pitching, podstawy finansów, prawo, marketing).
9. Rekomenduje się opracowanie wspólnych, transgranicznych standardów efektów uczenia się dla kluczowych zawodów.

Duálna akadémia Bratislava

Skrót dobrych praktyk: Współzarządzanie stowarzyszeniowe, dualne praktyki i mentoring w trwałym modelu szkoła-pracodawca

Realizator/realizatorzy dobrych praktyk: Duálna akadémia Bratislava; Volkswagen Slovakia

Charakterystyka najważniejszych realizatorów

1. Duálna akadémia Bratislava: szkoła zawodowa
2. Volkswagen Slovakia: patron szkoły i podmiot współzarządzający

Grupa docelowa dobrych praktyk: uczniowie szkoły zawodowej

Okres realizacji dobrych praktyk: 09.2015 - nadal

Finansowanie przedsięwzięcia: Volkswagen Slovakia

Opis wdrażania dobrych praktyk

Duálna Akadémia nie jest jedynie szkołą, ale też słowacką formą stowarzyszenia firm/instytucji powołaną, by wspólnie prowadzić szkołę i działania około kształceniowe. W ramach tego stowarzyszenia Volkswagen Slovakia jest członkiem-założycielem - jak wynika z dokumentacji VW Slovakia, w roku 2024 udział w grupie Dual Academy wynosił 44% co przekłada się na ciężar finansowania i głosów zgodnie ze statutem zrzeszenia. Oznacza to, że VW współzarządza szkołą, realnie wpływając na kierunki kształcenia i organizację praktyk. Model ten jest stowarzyszeniowy, a nie kapitałowy – zapewnia on współodpowiedzialność w ramach zapisów statutu.

We wrześniu roku 2015 - szkoła podpisała z Volkswagen Slovakia „Deklarację o ściślejszej współpracy” co dało początek merytorycznej kooperacji. Szkoła zawodowa położona w Bratysławie prowadzi od tego czasu bliską współpracę z Volkswagen Slovakia i jest to kluczowy partner szkoły, która regularnie prowadzi wydarzenia i uroczystości u partnera. Uczniowie szkoły zawodowej odbywają praktyczną naukę zawodu w modelu dualnym - zajęcia praktyczne odbywają się w nowoczesnej hali treningowej szkoły oraz bezpośrednio u pracodawców, w tym u VW (jest to praca na aktualnych technologiach). Eksperti Volkswagen Slovakia są stale obecni w procesie kształcenia - menedżerowie Volkswagen Slovakia prowadzą wykłady/specjalne lekcje, czego przykładem mogą być wykłady szefa logistyki. Placówka kształcenia zawodowego prowadzi wraz z głównym partnerem dni otwarte czy inne wspólne inicjatywy - pracownicy Volkswagen Slovakia poświęcają swój czas w szkole również w formie wolontariatu. Partner przekazuje szkole do celów dydaktycznych sprzęt oraz m.in. samochody nad którymi uczniowie mogą pracować w ramach praktycznych warsztatów, co podkreśla trwałość relacji między szkołą, a pracodawcą.

Współpraca między szkołą, a pracodawcą sprowadza się przede wszystkim do samych praktyk zawodowych, jako standardu dualnego kształcenia. W ramach współpracy działa również system mentoringu absolwent-uczeń, polegający na wsparciu

oferowanym przez absolwentów Duálnej Akademii pracujących w VW dla młodszych kolegów podczas praktyk zawodowych.

Uzyskane efekty

1. Stowarzyszeniowy model współzarządzania szkołą przez pracodawców, z jasno określonym udziałem finansowym i głosami.
2. Formalna „Deklaracja o ściślejszej współpracy” jako punkt wyjścia do trwałej kooperacji.
3. Współdecydowanie partnera o kierunkach kształcenia i organizacji praktyk.
4. Dualny model kształcenia: praktyki w nowoczesnej hali szkolnej i bezpośrednio u pracodawcy.
5. Stała obecność ekspertów firmy w procesie kształcenia (wykłady menedżerów, specjalne lekcje).
6. Współorganizacja dni otwartych i wydarzeń w siedzibie partnera.
7. Wolontariat pracowników firmy na rzecz szkoły.
8. Przekazywanie sprzętu i samochodów do celów dydaktycznych jako element trwałego partnerstwa.
9. System mentoringu absolwent-uczeń wspierający adaptację podczas praktyk.

Rekomendacje dla innych przedsiębiorć

1. Zaleca się przyjąć formułę stowarzyszeniową, która zapewnia współodpowiedzialność i współdecydowanie partnerów.
2. Istotnym jest spisanie formalnej deklaracji / umowy współpracy określającej role, finansowanie i głosy.
3. Warto włączyć pracodawcę w planowanie kierunków i programów nauczania.
4. Rekomenduje się wdrożenie dualnych praktyk łączących szkolną halę treningową z praktyką u pracodawcy.
5. Rekomenduje się cykliczne lekcje prowadzone przez ekspertów i menedżerów z firm.
6. Sugeruje się rozwijać wolontariat pracowników jako stałą formę wsparcia szkoły.
7. Zaleca się przekazywanie / udostępnianie sprzętu przez partnera, z planem regularnej aktualizacji.

8. Warto wprowadzić program mentoringu absolwentów dla uczniów odbywających praktyki.
9. Rekomenduje się wspólne działania promocyjne (dni otwarte, wydarzenia u pracodawcy) budujące markę szkoły i zawodu.
10. Należy ustanowić mechanizmy monitoringu jakości praktyk oraz szybkiej korekty programu.
11. Rekomenduje się mapowanie ścieżek zatrudnienia i ofert pracy dla absolwentów już na etapie nauki.

Coop Madskolen

Skrót dobrych praktyk: dualne ścieżki Coop: płatna praktyka, firmowe grupy, internaty oraz droga do zatrudnienia

Realizator/realizatorzy dobrych praktyk: Coop Danmark; szkoły i placówki kształcenia zawodowego

Charakterystyka najważniejszych realizatorów

1. Coop Danmark: sieć sklepów spożywczych

Grupa docelowa dobrych praktyk: uczniowie szkół i placówek kształcenia zawodowego

Okres realizacji dobrych praktyk: rok 2016 - nadal

Finansowanie przedsięwzięcia: Coop Danmark A/S, szkoły i placówki kształcenia zawodowego

Opis wdrażania dobrych praktyk

Coop Danmark A/S jest duńską siecią sklepów spożywczych, która nie prowadzi akredytowanej własnej szkoły/placówki zawodowej, a zamiast tego organizuje firmowe ścieżki uczniowskie (przykładowo dotyczące zawodu: sprzedaż, biuro, lider, piekarz, rzeźnik) i zawiera partnerstwa z wyspecjalizowanymi szkołami / placówkami kształcenia zawodowego, gdzie realizowane są moduły szkolne dla zamkniętych grup Coop. Praktyka toczy się w jednostkach Coop i jest opłacana na zasadach duńskiego systemu uczniowskiego (system dualnego łączenia nauki w szkole branżowej z płatną praktyką u pracodawcy na podstawie umowy uczniowskiej).

Partnerstwa te oparte są o system realizacji edukacji zawodowej poprzez kształcenie dualne, prowadzenie firmowych grup edukacyjnych, zapewnienie internatów, zachęcanie uczniów do kształcenia się w określonych kierunkach oraz inne dodatkowe działania edukacyjne. Model dualny w koncepcji sieci Coop oznacza

realizację zasadniczej części nauki jako płatna praktyka w sklepach/zakładach Coop, a części teoretycznej jako zjazdów szkolnych w blokach tygodniowych. Przykładowo dla sprzedawców to zwykle 8 tygodniowych modułów rozłożonych na cały okres nauki. Na modułach szkolnych uczniowie trafiają na zamknięte, firmowe grupy Coop realizowane w partnerstwie ze szkołą/placówką kształcenia zawodowego - na tych grupach odbywa się program merytoryczny przygotowany pod handel detaliczny Coop (są też ścieżki leaderskie, takie jak Retail Manager). Dla uczniów dojeżdżających z większych odległości do szkoły czy na praktyki dostępne są internaty przy szkołach i placówkach kształcenia zawodowego. Całość oparta jest o duński system edukacji zawodowej oraz prowadzona jest w ramach umów/kontraktów uczniowskich.

Coop gwarantuje miejsca praktyk, współtworzy programy nauczania i zapewnia możliwość późniejszego zatrudnienia absolwentów. Kadra firmy bierze również udział w prowadzeniu zajęć w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego. Program prowadzony przez Coop ma skupiać się na umiejętnościach praktycznych i motywacji. Proces rekrutacji odbywa się poprzez "obóz żywieniowy" (food camp), który testuje zdolności młodych ludzi na podstawie ich motywacji i entuzjazmu, a nie głównie na podstawie umiejętności akademickich. To podejście jest szczególnie atrakcyjne dla młodych ludzi ze słabszymi wynikami akademickimi lub mniejszymi sukcesami w regularnej szkole. Ponadto podczas 20-tygodniowego komponentu edukacyjnego uczniowie mieszkają w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego. Ma to na celu poprawę ich sieci społecznych i zawodowych oraz zwiększenie ogólnej atrakcyjności programu. Według autorów tej współpracy, model, w którym uczniowie mieszkają w szkole/placówce kształcenia zawodowego może zwiększyć atrakcyjność kształcenia zawodowego dla potencjalnych uczniów.

Uzyskane efekty

1. Partnerstwa szkoła-pracodawca oparte na umowach uczniowskich i systemie dualnym.
2. Płatne praktyki w jednostkach partnera.
3. Zamknięte, firmowe grupy edukacyjne realizowane ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego.
4. Programy nauczania współtworzone przez pracodawcę pod specyfikę partnera (w przykładzie: handlu detalicznego).
5. Moduły szkolne w tygodniowych blokach rozłożonych na cały okres nauki.
6. Gwarantowane miejsca praktyk oraz ścieżka do zatrudnienia absolwentów.

7. Udział kadry firmy w prowadzeniu zajęć w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego.
8. Różnorodne ścieżki praktycznej nauki (przykładowo: sprzedaż, biuro, lider, piekarz, rzeźnik, Retail Manager).
9. Internaty przy szkołach dla uczniów dojeżdżających z większych odległości.
10. Rekrutacja uczniów na praktyki poprzez system „camp”, oparta na motywacji uczniów, a niekoniecznie umiejętnościach technicznych.

Rekomendacje dla innych przedsięwzięć

1. Zaleca się formalizować współpracę szkoła-pracodawca w modelu dualnym z umowami uczniowskimi.
2. Rekomenduje się tworzenie zamkniętych, firmowych grup kształcenia dla spójności programu.
3. Warto wspólnie projektować program nauczania z pracodawcą pod konkretne stanowiska i branże.
4. Istotne jest zagwarantowanie płatnych praktyk oraz jasnej ścieżki zatrudnienia.
5. Dobrym rozwiązaniem jest planować naukę teoretyczną w tygodniowych blokach dopasowanych do rytmu pracy.
6. Rekomenduje się udział praktyków z firmy w dydaktyce i ocenie efektów kształcenia.
7. Zaleca się zapewniać internaty / zakwaterowanie, by zwiększyć dostępność i mobilność uczniów.
8. Rekomenduje się stosowanie rekrutacji opartej na motywacji (w przykładzie: „camps” selekcyjne).
9. Warto oferować zróżnicowane ścieżki, w tym leaderskie, z jasno określoną progresją.
10. Istotne jest szczególne wsparcie dla uczniów ze słabszymi wynikami szkolnymi.
11. Warto monitorować losy absolwentów i na tej podstawie doskonalić program.

Partnerul tău profesional

Skrót dobrych praktyk: partnerstwo dla dualnej edukacji - doradztwo, staże, kampus i stypendia

Realizator/realizatorzy dobrych praktyk: Rada Hrabstwa Alba; szkoły i placówki kształcenia zawodowego

Charakterystyka najważniejszych realizatorów

1. Rada Hrabstwa Alba: jednostka samorządowa

Grupa docelowa dobrych praktyk: uczniowie szkół i placówek kształcenia zawodowego

Okres realizacji dobrych praktyk: rok 2019 - nadal

Finansowanie przedsięwzięcia: Rada Hrabstwa Alba oraz lokalni pracodawcy

Opis wdrażania dobrych praktyk

Uruchomiony w 2019 roku program Twój Partner Profesjonalny łączy szkoły, firmy i władze lokalne aby wspierać edukację zawodową, oferując doradztwo zawodowe, wizyty w branży i staże zawodowe. Projekt był odpowiedzią na problem niedoceny kształcenia zawodowego w okręgu Alba w Rumunii, co prowadziło do niedoboru wykwalifikowanych pracowników w kluczowych branżach, takich jak motoryzacja, produkcja i agrobiznes. Wielu młodych ludzi opuszczało szkoły i placówki kształcenia zawodowego bez praktycznych umiejętności, co ograniczało ich możliwości zatrudnienia. Aby temu zaradzić, lokalne władze uruchomiły w 2019 roku program Twój Profesjonalny Partner, zgodnie ze „Strategią Hrabstwa Alba na rzecz Edukacji i Szkoleń Zawodowych (VET) z 2018 roku”. Projekt finansowany był przez Radę Hrabstwa Alba oraz lokalne firmy wspierające kampanie, szkolenia i infrastrukturę.

Inicjatywa współpracy skupiała się wokół oferowania uczniom doradztwa zawodowego, organizacji praktyk i staży zawodowych co ma na celu wsparcie lokalnej młodzieży w wyborze ścieżek kariery i zwiększenie szans na rynku pracy. Przygotowany został program edukacji dualnej w celu dostosowania nauczania do lokalnego rynku pracy. Program ten został oparty na modelu niemieckim polegającym na łączeniu nauki teoretycznej z praktyką zawodową w przedsiębiorstwach. Wdrażany program zakłada współpracę między innymi z Mercedes-Benz Group AG poprzez zapewnienie praktyk zawodowych, ale również potencjalne zatrudnianie uczniów po ukończeniu nauki jak i nadawanie uczniom stypendiów pochodzących zarówno od państwa jak i firm partnerskich. Ponadto zakładano utworzenie kampusu edukacji dualnej, który miałby oferować nowoczesne sale dydaktyczne, laboratoria oraz zakwaterowanie dla uczniów. Inwestycja ta ma na celu przyciągnięcie do placówek kształcenia zawodowego młodzieży z całego regionu i zapewnienie im wysokiej jakości usług edukacyjnych. Ponadto placówki edukacyjne

we współpracy z podmiotami gospodarczymi i innymi partnerami społecznymi organizują co roku wydarzenia takie jak „Ogólnopolski Dzień Pracy”, „Targi Ofert Edukacyjnych” czy „Dzień Otwartych Drzwi” w celu uświadomienia rodzicom i uczniom, że edukacja dualna daje szansę na wykwalifikowaną pracę czy uzyskanie dyplomu uznawanego w krajach UE.

Integrując władze publiczne, instytucje edukacyjne i przedsiębiorstwa, Twój Profesjonalny Partner ma służyć jako skalowalny model reformy kształcenia zawodowego, rozwiązując problem niedoborów siły roboczej i oferując uczniom praktyczne ścieżki kariery.

Uzyskane efekty

1. Trójsektorowe partnerstwo szkoły, firmy i władzy lokalnych.
2. Program oparty na strategii powiatowej i uruchomiony niedługo po jej powstaniu.
3. Dualny model kształcenia (teoria i praktyka w przedsiębiorstwach).
4. Doradztwo zawodowe, wizyty u przedstawicieli branży i staże jako stałe elementy ścieżki.
5. Dostosowanie oferty kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy.
6. System stypendiów finansowanych publicznie i przez firmy partnerskie.
7. Współfinansowanie programu przez samorząd oraz lokalny biznes.
8. Plan budowy kampusu edukacji dualnej (sale, laboratoria, zakwaterowanie).
9. Regularne wydarzenia promujące szkolnictwo zawodowe: targi oraz dni otwarte.
10. Kampanie informacyjne kierowane do uczniów i rodziców, podkreślające atuty szkół i placówek kształcenia zawodowego.
11. Skalowalny model wdrażania reformy szkolnictwa zawodowego na poziomie lokalnym.

Rekomendacje dla innych przedsięwzięć

1. Warto budować formalne partnerstwa szkoła-pracodawca-samorząd z jasnym podziałem ról.
2. Rekomenduje się wdrożenie dualnego modelu kształcenia i powiązanie programu z lokalną strategią rozwoju szkolnictwa zawodowego.

3. Zaleca się systemowo oferować doradztwo zawodowe, wizyty w firmach i staże już od wczesnych etapów edukacji.
4. Dobrym rozwiązaniem jest współprojektowanie programów nauczania z pracodawcami pod konkretne branże.
5. Rekomenduje się uruchomienie stypendiów (publicznych i prywatnych) dla uczniów ścieżek dualnych.
6. Rekomenduje się stałą promocję szkolnictwa zawodowego poprzez targi, dni otwarte i kampanie dla rodziców i uczniów.
7. Zaleca się zabezpieczyć współfinansowanie samorząd-biznes oraz długofalowy budżet programu.
8. Należy monitorować losy absolwentów i efektów zatrudnieniowych w celu doskonalenia działań edukacyjnych.
9. Warto promować uznawalność kwalifikacji (w tym w UE) jako atut ścieżek kształcenia zawodowego.
10. Rekomenduje się skalowanie sprawdzonych rozwiązań do innych szkół i powiatów.

Blaenau Gwent Learning Zone

Skrót dobrych praktyk: systemowe partnerstwo z pracodawcami, od comiesięcznych forów po kampusy edukacyjne i „Employer Pledge”

Realizator/realizatorzy dobrych praktyk: Coleg Gwent Blaenau Gwent Learning Zone; lokalni pracodawcy; rząd Wielkiej Brytanii i Walii

Charakterystyka najważniejszych realizatorów

1. Coleg Gwent Blaenau Gwent Learning Zone: placówka kształcenia zawodowego wraz z kampusem

Grupa docelowa dobrych praktyk: uczniowie placówki kształcenia zawodowego

Okres realizacji dobrych praktyk: rok 2012 - nadal

Finansowanie przedsięwzięcia: placówka kształcenia zawodowego, rząd Wielkiej Brytanii i Walii

Opis wdrażania dobrych praktyk

Szkoła policealna Coleg Gwent, Blaenau Gwent Learning Zone zlokalizowana w Ebbw Vale (Walia) prowadzi regularne comiesięczne spotkania z reprezentantami sektora przedsiębiorstw w celu prowadzenia rozmów o dopasowaniu oferty i efektach

kształcenia. Z prowadzonego z pracodawcami dialogu powstało centrum materiałów kompozytowych/zaawansowanych (pierwsze w Walii centrum szkoleniowe kompozytów rozwijane we współpracy z przemysłem lotniczym), adresujące potrzeby firm takich jak Zodiac Aerospace. Dzięki tej inicjatywie oferta kształcenia jest stale dopasowywana do lokalnego popytu, a uczniowie uczą się na technologiach używanych u pracodawców. Szkoła aktywnie zwiększała zaangażowanie pracodawców między innymi poprzez ustanowienie forów sektorowych, które spotykały się raz w miesiącu, aby omawiać, w jaki sposób oferta placówki odpowiada ich potrzebom. Centrum kompozytów powstało w roku 2018, ale już w roku 2012 uruchomiony został kampus Blaenau Gwent Learning Zone stanowiący platformę dla współpracy z lokalnym biznesem.

W ramach partnerstwa lokalnego urzędu Blaenau Gwent County Borough Council oraz placówki kształcenia zawodowego Blaenau Gwent Learning Zone (w ramach finansowania rządu Wielkiej Brytanii oraz Walii), powstał kampus HiVE (High Value Engineering). Na kampusie oferowane są ścieżki kształcenia i doskonalenia dla młodzieży i pracowników firm (robotyka, advanced manufacturing, materiały, technologie cyfrowe), odbywają się praktyczne projekty i staże powiązane z lokalnym przemysłem, a cała placówka wyposażona jest w przemysłowy oraz przestrzeń do współprojektowania programów z lokalnymi firmami.

Na portalu internetowym szkoły silnie podkreślane są zasady partnerstwa i „Employer Pledge” - polegać one mają na stałych relacjach z lokalnymi, regionalnymi i krajowymi firmami. Dołączenie do sieci/„pledge” (zobowiązania) oznacza m.in. udział w targach pracy, oferowanie staży i wizyt w firmach, prelekcje, współtworzenie programu nauczania, udział w forach pracodawców i rekrutację uczniów. Na portalu szkoły zaznacza się również kwestie takie jak praktyki, staże organizowane z udziałem firm jako element kursów zawodowych, mentoring prowadzony przez pracodawców, gościnne wykłady, warsztaty, masterclass (lekcje prowadzone przez ekspertów w danej dziedzinie zazwyczaj dla osób z już posiadaną wiedzą), dni branżowe (pracodawcy odwiedzający sale zajęć, prowadzący warsztaty kompetencyjne i prezentacje sektorowe. Pracodawcy mają być również zaangażowani we współtworzenie programu nauczania i udział w radach programowych i firmy współprojektują treści i formy kształcenia, tak by odpowiadały na lokalne potrzeby kompetencyjne.

Uzyskane efekty

1. Cykliczne (w przykładzie: comiesięczne) spotkania szkoły z pracodawcami w celu bieżącego dopasowywania oferty i efektów kształcenia.

2. Prowadzenie stałego dialogu z firmami jako podstawy decyzji o tworzeniu nowych kierunków i infrastruktury.
3. Utworzenie centrum prowadzenia warsztatów praktycznych w porozumieniu z lokalnym przemysłem (w przykładzie: centrum materiałów kompozytowych / zaawansowanych we współpracy z przemysłem lotniczym).
4. Projektowanie oferty kształcenia pod konkretne potrzeby lokalnych firm.
5. Zapewnienie uczniom dostępu do technologii i sprzętu stosowanego bezpośrednio u pracodawców.
6. Powołanie sektorowych forów pracodawców spotykających się regularnie w celu omawiania zgodności oferty z potrzebami rynku.
7. Wykorzystanie kampusu edukacyjnego jako platformy do długofalowej współpracy z lokalnym biznesem.
8. Tworzenie wyspecjalizowanych kampusów tematycznych w partnerstwie z władzami lokalnymi i przy wsparciu rządowym.
9. Oferowanie ścieżek kształcenia nie tylko dla młodzieży szkolnej, ale również dla pracowników firm.
10. Organizacja praktycznych projektów i staży bezpośrednio powiązanych z lokalnym przemysłem.
11. Doposażenie placówki w sprzęt przemysłowy oraz przestrzenie do współprojektowania programów z firmami.
12. Wprowadzenie formalnego „Employer Pledge” jako sieci współpracujących pracodawców.
13. Zaangażowanie pracodawców w targi pracy, organizację staży, wizyt w zakładach pracy i rekrutację uczniów.
14. Włączanie pracodawców w prowadzenie prelekcji, gościnnych wykładów, warsztatów i masterclass.
15. Organizacja dni branżowych z udziałem pracodawców w salach lekcyjnych.
16. Systemowe angażowanie pracodawców w współtworzenie programów nauczania i udział w radach programowych.

Rekomendacje dla innych przedsięwzięć

1. Istotne jest wprowadzić stałe spotkania z pracodawcami jako podstawowy mechanizm dialogu o ofercie kształcenia.

2. Zaleca się tworzenie sektorowych forów pracodawców, które regularnie oceniają dopasowanie programów do potrzeb rynku.
3. Rekomenduje się rozwijanie specjalistycznych centrów szkoleniowych tworzonych we współpracy z wiodącymi firmami z danego sektora.
4. Rekomenduje się traktowanie współpracy z biznesem jako długofalowego partnerstwa, a nie pojedynczych projektów.
5. Warto wykorzystać infrastrukturę szkoły (kampusy, pracownie) jako fizyczne centra współpracy z lokalnym biznesem.
6. Zaleca się tworzenie ścieżek kształcenia równocześnie dla młodzieży i pracowników firm, łączących edukację początkową i ustawiczną.
7. Dobrym rozwiązaniem jest inwestowanie w przestrzenie do współprojektowania programów z pracodawcami (sale, laboratoria, strefy projektowe).
8. Warto opracować formalny „pakt” dla pracodawców określający zasady i formy ich zaangażowania.
9. Rekomenduje się zachęcanie firm do udziału w targach pracy, wizytach w zakładach, rekrutacji uczniów i oferowaniu staży.
10. Należy systemowo włączać pracodawców w prowadzenie zajęć: gościnne wykłady, warsztaty, masterclass, dni branżowe.
11. Sugeruje się formalne włączenie przedstawicieli biznesu do rad programowych i procesów tworzenia programów nauczania.
12. Warto wyraźnie komunikować zasady partnerstwa z pracodawcami na stronie internetowej i w materiałach promocyjnych.

Pozostałe przykłady dobrych praktyk współpracy pracodawców i szkół / placówek kształcenia zawodowego

Poniżej znajduje się lista innych, niewymienionych dotąd, dobrych praktyk, które zostały wyodrębnione z: (a) przedsięwzięć, które nie znalazły się ostatecznie na liście dobrych praktyk uwzględnionych w ramach studiów przypadku i analizy benchmarkingowej oraz (b) wskazań respondentów w ramach przeprowadzonego badania jakościowego.

1. Uczestnicy kształcenia zawodowego odbywającego się na zewnątrz placówek kształcenia (uczniowie lub nauczyciele) otrzymują dokumentację potwierdzającą podwyższenie kompetencji.
2. Zapewnianie podczas prowadzenie kształcenia poza szkołą transportu, noclegów oraz wyżywienia.
3. W celu promocji prowadzonego projektu zakładającego współpracę z pracodawcami istotne mogą być działania promocyjno-informacyjne, które przybliżyć będą idee projektu i korzyści z udziału.
4. Promocja współpracy może być prowadzona zarówno na portal szkoły/pracodawcy jak i w ich mediach społecznościowych – szczególnie istotna zdaje się być prezentacja efektów czy wizualne określenie ścieżki udziału we współpracy.
5. Jednym z ułatwień w kierowaniu uczniów na praktyki do mniejszych zakładów pracy jest zjawisko nieobejmowania tajemnicą zawodową opiekunów staży i praktyk.
6. Prowadzenie szkoleń dla opiekunów praktyk i staży w kontekście wiedzy pedagogicznej może być pomocne dla pracodawców przyjmujących uczniów na praktyki/staże.
7. Prowadzenie współpracy ze szkołami wyższymi, placówki kształcenia zawodowego mogą zwiększyć swoją rozpoznawalność wśród pracodawców.
8. W sytuacjach, w których kadry szkół i placówek kształcenia zawodowego mogą mieć problem ze zlokalizowaniem pracodawców zainteresowanych współpracą, mogą zwrócić się do JST, które mogą przekazać kontakty do cechów rzemieślniczych, powiatowych urzędów pracy czy innych szkół organizujących staże czy praktyki
9. Rekomenduje się tworzenie i rozwijanie platform współpracy edukacji i biznesu, gdzie pracodawcy zamieszczają informacje o poszukiwanych pracownikach, a absolwenci mogą skorzystać z ich oferty i zareklamować swoje usługi.
10. Z uwagi na motywacje finansowe oraz zainteresowanie tego typu praktykami przez pracodawców, zasadne jest rekomendowanie uczniom odbywania praktyk w okresie wakacyjnym.
11. Wykorzystywanie sukcesów absolwentów-przedsiębiorców jako przykładów ścieżki kariery (przykładowo absolwent prowadzący rozpoznawalną restaurację).

12. Angażowanie lokalnych pracodawców w ocenianie prac oraz egzaminów uczniów.
13. Wykorzystanie staży uczniowskich realizowanych u pracodawcy jako części zajęć praktycznych z zaliczeniem elementów podstawy programowej. Ponadto zapewnienie wynagrodzenia w ramach staży uczniowskich oraz zaliczanie tego okresu do stażu pracy.
14. Sugeruje się prowadzenie dywersyfikacji współpracy z pracodawcami – istotne jest unikanie uzależnienia szkoły od jednego dużego zakładu.