

Raport metodologiczny w celu przeprowadzenia badań i prac eksperckich w ramach przepisów dotyczących szkoleń, w szczególności w zakresie współpracy organizacji pracodawców ze szkołami w zakresie relacji między uzyskiwanymi kwalifikacjami, a kompetencjami.

Lublin, 2021

Spis treści

Zawartość

Spis treści	2
1. Uwagi wstępne	3
2. Wprowadzenie	6
3. Opis zastosowanej metodologii	8
a) Metody i techniki gromadzenia i analizy danych	8
b) Ocena metod i narzędzi badawczych wykorzystanych w badaniu	9
4. Wyniki analizy danych	10
a) Ocena współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego	12
b) Ocena jakości procesu kształcenia zawodowego oraz jego dopasowanie do potrzeb rynku pracy 21	
c) Ocena zainteresowania pracodawców współpracą ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego	32
d) Identyfikacja barier i trudności w nawiązywaniu współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a szkołami i placówkami kształcenia zawodowego oraz wypracowania mechanizmów służących nawiązywaniu takiej współpracy, w tym również w zakresie organizacji staży i praktycznej nauki zawodu 36	
e) Wnioski	43
6. Analiza SWOT	50
7. Propozycje kolejnych problemów badawczych	52
Bibliografia.....	53

1. Uwagi wstępne

Niniejszy raport metodologiczny ma formę rozbudowanego, ale zarazem przystępnego w formie dokumentu roboczego zawierającego wstępne wnioski, komentarze, spostrzeżenia wyłonione na podstawie przeanalizowanego materiału informacyjnego.

Raport odnosi się do oceny współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem zainteresowania tą współpracą, identyfikacją barier występujących podczas nawiązywania i trwania tej kooperacji.

Wyniki analizy ogólnie dostępnych dokumentów oraz przeprowadzonych badań pokazują zróżnicowaną wiedzę szkół i przedsiębiorców w zakresie możliwych form wzajemnej współpracy. Najczęściej badani wskazywali praktyki zawodowe i staże. Mniejsza liczba pracodawców i szkół wskazywała doposażanie szkół przez pracodawców, współpracę podczas tworzenia nowych kierunków nauczania oraz zajęcia praktyczne u pracodawcy, niebędące praktyką ani stażem. Posiadana wiedza przekłada się bezpośrednio na formy podejmowanej współpracy. Najczęściej nawiązywane są działania związane z praktykami dla uczniów. Badane szkoły, jak i pracodawcy zadeklarowali, że w ramach współpracy biorą także udział w wydarzeniach kulturalnych, imprezach tematycznych, prowadzą szkolenia, w tym zajęcia praktyczne dla uczniów, a także wycieczki edukacyjne/wizyty studyjne. Jednakże takie działania są zdecydowanie rzadziej wdrażane.

Praktyczna nauka zawodu odbywa się poprzez praktyki uczniów u pracodawców, a także w pracowniach szkolnych. Niestety placówki praktycznej nauki zawodu mają przestarzałe wyposażenie pracowni i problemy z bieżącą wymianą i unowocześnieniem sprzętu. Stąd duża rola współpracy z firmami i przedsiębiorstwami w zakresie nabywania przez uczniów uczniów kwalifikacji zawodowych. Ponadto istotny jest wymiar godzin, jakie uczeń spędza na praktycznej nauce zawodu. Pracodawcy wskazują na ogromną różnicę w kompetencjach, jaka dzieli uczniów zasadniczych szkół zawodowych, którzy mieli kontakt przez 3 lata nauki z rynkiem pracy, a uczniami technikum, którzy tylko przez miesiąc byli na rynku pracy. Różnice pomiędzy ich kompetencjami zawodowymi i społecznymi związanymi z rolą pracownika są znaczące.

Istotnym problemem w dostosowaniu szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy jest sposób otwierania i promowania przez szkoły nowych kierunków kształcenia. Szkoły w zbyt małym stopniu ubiegają się o zainteresowanie swoją ofertą oraz nie rozwijają w wystarczającym stopniu doradztwa zawodowego. W prawidłowym modelu to szkoła wraz z pracodawcami i innymi instytucjami (np. MUP, PUP, Organami prowadzącymi) powinna decydować, jakie kierunki są prowadzone, tak aby na późniejszym etapie absolwenci mogli odnaleźć się na rynku pracy, posiadając kompetencje i kwalifikacje do wykonywania zawodu, na który jest bezpośrednio zapotrzebowanie. W stałą poprawę jakości szkolnictwa zawodowego powinny być zaangażowane różne podmioty, w tym związki pracodawców i instytucje rynku pracy. Taka wzajemna kooperacja pozwoli na stworzenie odpowiedniego nadzoru i systemu komunikacji zapewniającego wzajemne wzmocnianie podejmowanych rozwiązań i wymianę dobrych praktyk co przełoży się na wymierne korzyści dla wszystkich stron.

Wyniki analizy ogólnie dostępnych dokumentów oraz przeprowadzonych badań pozwoliła na zidentyfikowanie następujących **obszarów wymagających dalszego wspierania**:

- *Wzmocnienie zainteresowania pracodawców współpracą ze szkołami/placówkami kształcenia zawodowego poprzez ukazywanie im zalet przyjmowania uczniów na praktyki i staże zawodowe.*

Pomocne wydaje się przeprowadzanie kampanii informacyjnych skierowanych do pracodawców, opartych o dobre praktyki firm, które od lat z powodzeniem współpracują ze szkołami. Ponadto konieczne jest umożliwienie pracodawcom realizacji projektów infrastrukturalnych połączonych ze stażami lub wizytami studyjnymi.

- *Zachęcanie uczniów do uczestniczenia w dodatkowych praktykach i stażach zawodowych.*

Ważne aby praktyki/staże, na które mają uczęszczać uczniowie nie były traktowane jako obowiązkowe, wynikające z przepisów prawnych regulujących kształcenie zawodowe. Powinny one pełnić formę dodatkowych praktyk. Ponadto należy wprowadzić możliwość odbycia stażu absolwenckiego dla uczniów ostatnich klas. Istotne jest przełamywanie obecnie funkcjonujących modeli dopasowywania oferty kształcenia do zainteresowania uczniów i zwiększenie wpływu zapotrzebowania pracodawców na danych pracowników w zawodach,

w których kształcą się uczniowie w danym regionie. Ponadto kluczowe staje się wzmocnienie znaczenia doradztwa zawodowego (już dla uczniów szkół podstawowych), które pozwoli na przedstawianie uczniom specyfiki poszczególnych zawodów oraz ich zalet m.in. poprzez wizyty w pracowniach szkolnych oraz u pracodawców. Istotne jest także zachęcanie uczniów do podejmowania nauki w szkołach zawodowych poprzez uzyskiwanie od pracodawców gwarancji zatrudnienia absolwentów danego kierunku. Dobrą praktyką może być też tworzenie przez szkoły zawodowe własnych portfolio zawierających profile absolwentów poszczególnych kierunków kształcenia.

- *poszerzanie zakresu współpracy pomiędzy szkołami/placówkami kształcenia zawodowego a pracodawcami.* P

Konieczne jest stałe promowanie projektów przewidujących różnorodne formy kooperacji szkół z pracodawcami. Beneficjentami tych projektów powinni być pracodawcy, szkoły, zrzeszenia pracodawców czy wreszcie instytucje rynku pracy. Działania takie, dla zwiększenia ich skuteczności i atrakcyjności, powinny przewidywać wynagradzanie pracodawców za możliwość organizacji wizyt studyjnych, a także wynagrodzenie dla opiekunów praktyk przy jednoczesnym ogólnym zobligowaniu ich do konsultowania programów praktyk.

- *Włączenie nauczycieli w system staży u pracodawców.*

Efektywność kształcenia zawodowego wymaga ciągłego podnoszenia kwalifikacji przez nauczycieli kształcących aby były one dostosowane do zmieniających się wymagań obecnej gospodarki. Przedstawianie nauczycieli jako istotnego potencjału szkoły powinno zmotywować placówki do dbania o kwalifikacje zatrudnianej kadry.

- *Dwuetapowe prowadzenie praktyk zawodowych, gdzie w fazie początkowej pracodawcy przeprowadzaliby szkolenie dla uczniów, a dopiero w drugim etapie uczniowie uczestniczyliby w stażach w zakładach pracy.*

Alternatywą jest umożliwienie nauczycielom odbycia kursów bezpośrednio u przedsiębiorców, a następnie przystosowanie uczniów do odbywania praktyk. Tutaj również rekomendowane jest uwzględnienie wynagrodzenia dla pracodawców za czas poświęcony na wdrażanie uczniów/nauczycieli w realia zakładu pracy. Istotne jest wspieranie nawiązywania współpracy szkół i pracodawców w aplikowaniu o środki, m.in.

o środki unijne.

2. Wprowadzenie

Niniejszy raport opracowany został w ramach projektu pn. „*Nowoczesny proces szkolenia odpowiedzi na potrzeby rzemiosła i przedsiębiorców w Polsce*” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa: 2 Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie: 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy, Numer projektu: POWR.02.20.00-00-0026/19.

Dostępne powszechnie raporty i analizy wskazują, że Polska uznawana jest za kraj średnio innowacyjny - spośród państw UE gorzej wypadają tylko Rumunia i Bułgaria (określane jako skromni innowatorzy) oraz Chorwacja (średni innowator). Gospodarka oparta na wiedzy wymusza na uczestnikach rynku określone zachowania, w tym budowanie modelu biznesowego opartego na innowacyjności. Model taki wymaga jednak tworzenia powiązań na linii nauka-biznes, które pozwolą na wzrost spójności systemu edukacji i kształcenia zawodowego z kierunkami rozwoju i potrzebami rynku pracy. Na polskim rynku pracy ciągle problemem jest niedostosowanie kwalifikacji i kompetencji uczniów/absolwentów szkół do wymagań pracodawców. Pomimo dużej grupy osób poszukujących pracy, pracodawcy mają nadal trudności z pozyskaniem odpowiednich pracowników. Z analizy sytuacji osób młodych na rynku pracy wynika, że główną barierą w ich aktywizacji jest brak doświadczenia zawodowego. Stąd zasadne i konieczne jest podejmowanie różnego rodzaju inicjatyw zmierzających do łączenia edukacji z pracą na możliwie najwcześniejszym etapie kształcenia zawodowego oraz wsparcie działania polegającego na odbywaniu praktyk zawodowych u pracodawców. Na potrzeby sporządzenia niniejszego raportu wykorzystane zostały również wyniki badania własnego Beneficjenta, którego celem była:



A

analiza rodzaju i zakresu potrzeb współpracy pracodawców ze szkołami/placówkami kształcenia zawodowego w zakresie relacji między uzyskiwanymi kwalifikacjami, a kompetencjami.

Cel główny został osiągnięty poprzez realizację następujących celów szczegółowych:

- *Ocena współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami w*

województwie lubelskim.

- *Ocena jakości procesu kształcenia zawodowego oferowanego w regionie oraz jego dopasowanie do potrzeb lokalnego rynku pracy.*
- *Ocena zainteresowania pracodawców współpracą ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego w zakresie dopasowania oferowanego kształcenia do potrzeb przedsiębiorstw.*
- *Identyfikacja barier i trudności w zakresie nawiązywania współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a szkołami i placówkami kształcenia zawodowego oraz wypracowania mechanizmów służących nawiązywaniu takiej współpracy, w tym również w zakresie organizacji staży i praktycznej nauki zawodu.*

3. Opis zastosowanej metodologii

a) Metody i techniki gromadzenia i analizy danych

Ze względu na postawione pytania badawcze koncepcja realizacji badania zakładała zastosowanie różnorodnych metod pozyskiwania danych pierwotnych, a także wykorzystanie danych wtórnych, związanych z przedmiotem badania, które zostały zaprezentowane w poniższej tabeli.

Tabela 1 Metody i techniki pozyskiwania danych

<i>Zastosowana metoda/ technika badawcza</i>	<i>Liczebność próby badawczej</i>	<i>Charakterystyka respondentów/ próby badawczej</i>
Analiza dokumentów zastanych (desk research)	Nie dotyczy	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Akty prawne regulujące edukację zawodową oraz działalność rzemiosła</i> ➤ <i>Analizy i publikacje Instytucji rynku pracy,</i> ➤ <i>Dokumenty regionalne dotyczące kształcenia zawodowego oraz działalności rzemiosła</i> ➤ <i>Raporty z badań oraz analizy w zakresie szkolnictwa zawodowego oraz działalności rzemiosła</i>
Badanie własne Beneficjenta (ankieta)	50 ankietowanych	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Losowo wybrani przedstawiciele przedsiębiorców z terenu woj. lubelskiego zrzeszonych w cechach - 10</i> ➤ <i>Losowo wybrani przedstawiciele szkół i placówek kształcenia zawodowego z woj. lubelskiego - 10</i> ➤ <i>Losowo wybrani uczniowie w/w szkół i placówek zawodowych - 30</i>

Źródło: Opracowanie własne

Zgromadzony materiał badawczy został poddany interpretacji, przy wykorzystaniu następujących metod i technik analitycznych:

Tabela 2 Metody i techniki analityczne

Metoda/ technika analityczna	Zakres analizy
Analizy statystyczne	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analiza wielodzielczych tabel liczości; ➤ Analiza korelacji wykorzystana do analizy danych o charakterze ilościowym.
Analiza SWOT	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mocne i słabe strony oraz szanse i zagrożenia systemu kształcenia zawodowego w Polsce.
Analiza porównawcza	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kierunki kształcenia szkół i placówek kształcenia zawodowego w Polsce; ➤ Dokumenty i dane statystyczne dotyczące sytuacji na rynku pracy;
Analiza ankiet	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Karty ankiet przeprowadzonych wśród badanych
Drzewo problemów	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Analiza współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami.
Drzewo celów	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Próba wskazania zasobów tkwiących w systemie kształcenia zawodowego, które mogą zostać wykorzystane do rozwijania współpracy z pracodawcami.
Analiza danych jakościowych	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Materiał badawczy o charakterze jakościowym uzyskany w trakcie procesu badawczego.

Źródło: Opracowanie własne

b) Ocena metod i narzędzi badawczych wykorzystanych w badaniu

Metody i narzędzia badawcze zastosowane w przeprowadzonym przez Beneficjenta badaniu w przeważającej większości odpowiadały warunkom pozyskiwania danych oraz potrzebom i możliwościom respondentów. Triangulacja źródeł danych obejmowała grupy bezpośrednio związane ze szkolnictwem zawodowym tj. uczestników kursów zawodowych, pracodawców, przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego. W trakcie procesu badawczego zaistniały jednak pewne trudności, które zostały zminimalizowane poprzez zmianę sposobu docierania do badanych. W związku z pandemią Covid-19 przeprowadzenie badania w oparciu o technikę wywiadów bezpośrednich było znacznie utrudnione dlatego zaistniała konieczność zmodyfikowania przyjętych założeń metodologicznych. Zamiast IDI zastosowano znacznie bezpieczniejszą w czasie pandemii technikę, a więc ankiety

telefoniczne. Większość zaplanowanych czynności badawczych przebiegła bez zakłóceń i zgodnie z ustalonym harmonogramem.

4. Wyniki analizy danych

Według wstępnych danych Głównego Urzędu Statystycznego stopa bezrobocia Polaków w wieku 15–24 lata wynosiła w II kwartale 2021 roku 13,3%, czyli w porównaniu do I kwartału 2021 roku spadła o 0,7 pkt. proc., a w relacji do II kwartału 2020 roku – wzrosła o 3,8 punktu procentowego. W ostatnim ćwierćwieczu najwyższą wartość tego wskaźnika odnotowano w I kwartale 2003 roku (46,5%), a najniższą – w I kwartale 2020 roku (8,7%). Oznacza to, że jesteśmy ciągle zdecydowanie bliżej rekordowo niskich wyników niż poziomów tego parametru typowych dla ostatniego ćwierćwiecza.

Wzrost bezrobocia wśród osób młodych (do 24. roku życia) jest zjawiskiem obserwowanym w czasie każdego kryzysu ekonomicznego. W Polsce doświadczyliśmy tego ostatnio w czasie kryzysu finansowego, który rozpoczął się w 2008 roku. Wzrost bezrobocia młodych w warunkach kryzysowych ma kilka przyczyn. **Jedną z nich jest słabsze związanie tych pracowników z przedsiębiorstwem; częściej pracują oni na umowach terminowych, na umowach na okres próbny, więc rozwiązanie stosunku pracy nie wiąże się np. z koniecznością wypłaty dodatkowych świadczeń.** Warto również zwrócić uwagę, że częściej młodzi pracownicy są tymi, którzy dopiero zbierają doświadczenia zawodowe, nie zajmują oni stanowisk kluczowych dla przedsiębiorstwa, a raczej wykonują zadania pomocnicze czy uzupełniające wobec niezbędnych. Dlatego też jeśli pracodawca musi zwalniać ze względów ekonomicznych, łatwiej mu podjąć decyzję o zakończeniu stosunku pracy z osobą bez której funkcjonowanie firmy jest dalej możliwe. Choć pogorszenie sytuacji osób młodych na rynku pracy jest widoczne, wciąż Polska wypada nieźle na tle innych państw Unii Europejskiej.

W ostatnim czasie znaczący wpływ na sytuację na rynku pracy osób młodych ma kryzys wywołany pandemią COVID-19. Stopa bezrobocia wg BAEL w IV kwartale 2020 r. w grupie 15-24 lata wyniosła 12,8% i była wyższa od stopy bezrobocia osób w wieku produkcyjnym (3,2%). Jest to efekt z jednej strony umów o pracę, jakie posiadają, często na czas określony lub cywilno-prawnych, a zatem takich, które łatwiej jest rozwiązać. Nie bez znaczenia jest zapewne również fakt, że branże, które zostały szczególnie dotknięte skutkami pandemii, to

m.in. gastronomia, hotelarstwo czy tzw. eventowa, dla których charakterystyczne jest zatrudnienie osób młodych. Wciąż jednak, na tle innych państw unijnych, Polska wypada całkiem nieźle pod względem wskaźnika bezrobocia młodzieży. Najświeższe dostępne dane dla całej UE wskazują, że w kwietniu 2021 r. stopa bezrobocia młodych w Polsce była niższa niż średnia w Unii – 12,6 proc. wobec 17,1 proc.

Tabela 3 Młodzież na tle bezrobotnych ogółem w Polsce (stan na koniec kwietnia 2021 r.)

Wyszczególnienie	Bezrobotni ogółem w tys.		Bezrobotni w tys. w wieku do 25 roku życia	
	Liczebność	Udział %	Liczebność	Udział %
Ogółem	1053,8	100,0	124,50	100,0
Kobiety	563,20	53,40	70,40	56,50
Mężczyźni	490,60	46,60	54,10	43,50
Mieszkańcy obszarów wiejskich	463,80	44,10	54,70	43,90
Mieszkańcy obszarów miejskich	590,00	55,90	69,80	56,10

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Wysoka efektywność edukacji zawodowej zależy w znacznym stopniu od aktywnej, partnerskiej współpracy przedsiębiorców z placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe oraz ze szkołami. W tym zakresie rekomendowane jest, aby jak najwięcej zajęć praktycznych było prowadzonych w rzeczywistym środowisku pracy, czyli w przedsiębiorstwach, a nie w pracowniach szkolnych i podczas warsztatów. Tylko praktyka bezpośrednio u pracodawców pozwala młodzieży nabyć umiejętności w konkretnych zawodach i jednocześnie są właściwym miejscem do kształcenia i rozwijania umiejętności miękkich, potrzebnych w znalezieniu i utrzymaniu pracy (np. autoprezentacja, komunikacja, praca w grupie, rozwiązywanie problemów, terminowość, planowanie swojej pracy).

Prezentowane w niniejszym rozdziale wyniki badań własnych Beneficjenta wskażą obecną sytuację dotyczącą współpracy szkół z pracodawcami w województwie lubelskim, a na podstawie dokonanej diagnozy zostaną zaproponowane możliwe rozwiązania.

a) Ocena współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego

Celem kształcenia zawodowego jest przygotowanie uczących się do wykonywania pracy zawodowej i aktywnego funkcjonowania na zmieniających się warunkach na rynku pracy. Cel ten może zostać osiągnięty dzięki wzajemnej kooperacji pracodawców ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego. Taka współpraca w obecnej sytuacji gospodarczej jest niejako koniecznością pozwalającą na dostosowanie oferty kształcenia do wymogów rynku pracy oraz podniesienia jakości kształcenia zawodowego. Szkoły/placówki kształcenia zawodowego mają kilka możliwości podjęcia współpracy z przedsiębiorcami. W prowadzonym badaniu ankietowym weryfikowano stan wiedzy respondentów w tym zakresie i odniesiono go do realnie występujących możliwości podejmowania współpracy pomiędzy biznesem a nauką, ujętych w ustawach i rozporządzeniach krajowych oraz zapisach dokumentów programowych Unii Europejskiej. Szkoła/placówka kształcenia zawodowego może nawiązać współpracę z pracodawcami w następujących obszarach:

- Praktyczne zajęcia (prowadzone przez instruktorów praktycznej nauki zawodu będących pracodawcami lub wyznaczonymi przez pracodawcę pracownikami albo osobami prowadzącymi indywidualne gospodarstwa rolne, dla których praca dydaktyczna i wychowawcza z uczniami nie stanowi podstawowego zajęcia lub jest wykonywana w tygodniowym wymiarze godzin niższym niż przewidziany dla nauczycieli, w ramach obowiązującego ich tygodniowego czasu pracy);
- Praktyki zawodowe;
- Klasy patronackie – objęcie przez przedsiębiorcę patronatem klasy/klas lub całej szkoły – zasady patronatu regulują najczęściej zawarta pomiędzy szkołą lub placówką kształcenia zawodowego a danym pracodawcą umowa cywilnoprawna;
- Wycieczki edukacyjne do zakładu pracy (wizyty studyjne) – na podstawie indywidualnych ustaleń pomiędzy szkołą a pracodawcą;
- Przekazanie darowizny na rzecz szkoły (pieniężnej lub materialnej – doposażenie pracowni szkolnych) – przepisy prawne w tym zakresie są korzystniejsze dla szkół niepublicznych, gdyż w przypadku przekazania darowizny dla szkoły publicznej pracodawca nie może odliczyć kwoty darowizny od dochodu;
- Przeprowadzenie egzaminu zawodowego przez pracodawcę i w siedzibie pracodawcy;
- Opiniowanie programów nauczania dla danego zawodu przed jego ostatecznym

zatwierdzeniem przez dyrektora szkoły.

- *Wspólna realizacja projektów edukacyjnych (w tym finansowanych w ramach środków UE*

Wyniki przeprowadzonych badań jakościowych (ankieta telefoniczna) wśród **przedstawicieli szkół/placówek kształcenia zawodowego** odnośnie możliwych form nawiązania współpracy z pracodawcami przedstawia poniższa tabela. Pytając szkoły i placówki kształcenia zawodowego o możliwości współpracy uzyskano następujące odpowiedzi:

Tabela 4 Formy współpracy szkół z pracodawcami.

Forma współpracy	Udzielone odpowiedzi	
	Liczba	%
Praktyki zawodowe	10	100%
Zajęcia praktyczne	10	100%
Wspólna realizacja projektów edukacyjnych	8	80%
Przeprowadzenie egzaminu zawodowego w siedzibie pracodawcy	8	80%
Przekazanie darowizny na rzecz szkoły/placówki przez przedsiębiorcę	7	70%
Wizyty studyjne	5	50%
Opiniowanie/konsultowanie programów nauczania z pracodawcami	3	30%
Klasy patronackie	0	0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiet telefonicznych z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego

Jak wskazuje powyższy schemat nie wszyscy ankietowani znali poszczególne formy współpracy z pracodawcami. Najczęściej identyfikowana była możliwość realizacji praktyk zawodowych prowadzonych u pracodawcy. Większość ankietowanych utożsamiała praktykę zawodową ze stażem lub też wskazywało na staż realizowany w ramach projektów UE, których dana placówka była Beneficjentem. Sama forma stażu nie jest przewidziana w ramach krajowych zapisów prawnych dotyczących współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami (nie ma obecnie przepisów prawnych, które regulowałyby to zagadnienie i odróżniły go od praktyk zawodowych). Praktyka zawodowa rozumiana zgodnie z zapisami Rozporządzenia Ministerstwa Edukacji Narodowej w sprawie praktycznej nauki zawodu z dnia 22 lutego 2019, natomiast staż definiowany jest jako: „takie formy

nabywania umiejętności praktycznych, których zakres wykracza poza ramy określone dla praktyki zawodowej”.

Staż uczniowski to wsparcie ucznia przez pracodawcę już na poziomie nauki w szkole, wynagradzanie wybranych uczniów oraz jeszcze ściślejsza współpraca na linii pracodawca – uczeń – szkoła. Staż uczniowski pozwala pracodawcy na pozyskanie kadr, które będą odpowiadać modelowi przedsiębiorstwa oraz wspierać lokalny rynek pracy.

Zakres zagadnień realizowanych w czasie stażu jest ustalany z dyrektorem szkoły w uzgodnieniu z uczniem albo rodzicami niepełnoletniego ucznia. Staż uczniowski jest pojęciem szerszym od praktycznej nauki zawodu, ale może obejmować praktyczną naukę zawodu. W trakcie stażu uczeń może bowiem realizować treści nauczania i nabywać umiejętności wynikające z programu nauczania zawodu lub treści spoza programu nauczania, które zwiększą jego szanse na późniejsze zatrudnienie w wyuczonym zawodzie. W przypadku stażu uczniowskiego obejmującego treści programu nauczania, dyrektor szkoły będzie mógł zwolnić ucznia z obowiązku odbycia praktycznej nauki zawodu w całości lub w części na podstawie zaświadczenia od pracodawcy. Z kolei zagadnienia wykraczające poza zakres praktycznej nauki zawodu mogą stanowić zakres stażu uczniowskiego, jednak nie mogą zostać zaliczone na poczet praktycznej nauki zawodu. Podmiot przyjmujący ucznia na staż zobligowany jest zapewnić uczniowi bezpieczne i higieniczne warunki odbywania stażu uczniowskiego na zasadach określonych w ustawie – Kodeks pracy. Okres odbytego stażu uczniowskiego będzie zaliczał się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Koszty świadczenia pieniężnego wypłacanego uczniowi przyjętemu na staż uczniowski mogą zostać przez pracodawcę wliczone w koszty uzyskania przychodu. Staż uczniowski od 1 września 2019 r. (tj. od dnia wejścia w życie Rozporządzenia Ministerstwa Edukacji Narodowej w sprawie praktycznej nauki zawodu) jest dostępny dla wszystkich uczniów branżowej szkoły I stopnia niebędących młodocianymi pracownikami, uczniów pięcioletniego technikum, jak również dotychczasowego czteroletniego technikum

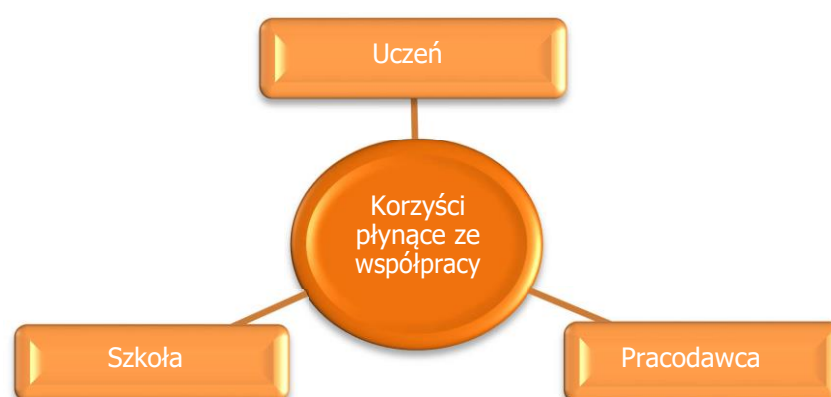
Oceniając wiedzę ankietowanych przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego można zauważyć, iż nie wszystkie dostępne formy współpracy są znane placówkom. Taka sytuacja dotyczy np. klas patronackich. Żaden z ankietowanych przedstawicieli szkół nie wymienił tego typu formy współpracy z pracodawcami.

Przeprowadzone badanie miało na celu weryfikację jak wygląda faktycznie współpraca pomiędzy szkołami i placówkami kształcenia zawodowe a pracodawcami i czy taka



kooperacja w ogóle istnieje i jakie formy współdziałania są najchętniej wybierane i wdrażane przez szkoły. Jako główne formy współpracy ankietowani wskazywali praktyki zawodowe (10 respondentów - 100%), zajęcia praktyczne realizowane u pracodawców (10 respondentów - 100%) oraz partnerstwo w realizacji projektów edukacyjnych współfinansowanych ze środków UE (8 respondentów - 80%). Na darowiznę od pracodawców wskazało 5 badanych (50%), a na organizację wizyt studyjnych w firmach 3 badanych (30%). Podejmowanie współpracy na linii szkoły – pracodawcy powinno być nastawione na osiągnięcie konkretnych, założonych uprzednio efektów. Korzyści powinna odnosić każda ze stron tj. szkoła, jej uczniowie, ale także pracodawcy.

Rys.1



Schemat 1 Główne podmioty czerpiące korzyści ze współpracy

Źródło: Opracowanie własne

Przedstawiciele szkół i placówek kształcenia zawodowego najczęściej deklarowali, iż kontakt z pracodawcami pozwala im na realizację założeń związanych z wymogami kształcenia zawodowego czyli z odbyciem praktycznej nauki zawodu (9 z 10 badanych dostrzegło takie korzyści). Dostrzeżono także pozytywny wpływ na promocję i wizerunek instytucji kształcącej zawodowo (6 z 10 badanych), oraz możliwość zatrudnienia uczniów po zakończeniu praktyk (5 z 10 badanych). W pozostałych przypadkach zostały wymienione takie korzyści, jak: poznanie oczekiwań pracodawców, co do umiejętności, jakie powinien posiadać uczeń, czy też możliwość modyfikacji programów nauczania tak, aby odpowiadały potrzebom pracodawców. Z powyższej analizy odpowiedzi ankietowanych wynika, że szkoły

i placówki kształcenia zawodowego dostrzegają korzyści płynące z takiej współpracy najczęściej poprzez pryzmat korzyści ucznia, rzadko potrafią dostrzec korzyści, jakie może otrzymać sama placówka np. podniesienie prestiżu szkoły, czy też jej promowania, zachęcenie uczniów szkół podstawowych do wybrania ich placówki, co jest szczególnie istotne w kontekście obecnych zmian demograficznych i zmieniających się wymogów rynku pracy.

Pracodawcy również zostali zapytani o to, jakie widzą korzyści w kooperowaniu ze szkołami i placówkami praktycznej nauki zawodu (10 przedstawicieli przedsiębiorstw). Dostrzegają oni głównie dwa rodzaje korzyści:

- *Dodatkowa siła robocza*: zlecenie uczniom prac pomocniczych, na które zwykle nie wystarcza czasu etatowym pracownikom (taką korzyść widzi 10 pracodawców z 10 ankietowanych);
- *Wstępny proces rekrutacyjny*: możliwość pozyskania przyszłych pracowników i wpływ na ich przygotowanie/wyszkolenie (taką korzyść widzi 8 pracodawców z 10 badanych).
- *Zapewnienie ciągłości zatrudnienia w przedsiębiorstwie* (taką korzyść widzi 6 pracodawców z 10 badanych): poprzez bezpośredni udział w procesie kształcenia przedsiębiorcy mają możliwość pozyskiwania tzw. „pracowników szytych na miarę”, a więc takich, którzy będą mogli od razu przejąć obowiązki po osobie, która przeszła na emeryturę lub z innych przyczyn rozwiązała stosunek pracy z danym przedsiębiorcą.

Współpraca pomiędzy szkołami i placówkami kształcenia zawodowego a pracodawcami przynosi także wymierne korzyści dla **uczniów**. W ramach prowadzonego badania zapytano uczniów jakie korzyści wynieśli z odbytych praktyk i staży. Uzyskane wyniki prezentuje poniższy wykres. Pytanie było wielokrotnego wyboru. Wykres przedstawia procentowy udział poszczególnych odpowiedzi wśród wszystkich, które zostały wybrane.

Wykres 1 Deklarowane przez uczniów nabyte korzyści płynące ze współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami



Źródło: Opracowane na podstawie badania ankietowego uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego.

Najczęściej wybierano odpowiedzi :

- Zdobycie doświadczenia zawodowego (100% ankietowanych - 30 uczniów)
- Nabycie nowych umiejętności i kwalifikacji (100% ankietowanych - 30 uczniów)
- Możliwość zatrudnienia po zakończeniu stażu lub praktyki (83% ankietowanych - 25 uczniów)
- Nawiązanie kontaktów zawodowych (63% - 19 uczniów)
- Zwiększenie swoich szans na rynku pracy (47% - 14 uczniów)

Uzyskane opinie świadczą o tym, iż staże, czy praktyki u pracodawców pozwalają uczniom na zdobycie nie tylko twardych kwalifikacji, ale również kompetencji miękkich (kontakty zawodowe, zwiększenie szans na rynku pracy). Tak więc można stwierdzić ogólnie, iż kooperacji szkół i pracodawców umożliwia uczniom kompleksowe przygotowanie do funkcjonowania w środowisku zawodowym po skończeniu edukacji.

Szkoły i placówki kształcenia zawodowego (łącznie 10 respondentów) w ankietach wskazały następujące korzyści dla uczniów wynikające z uczestnictwa w praktykach zawodowych lub stażach :

- Możliwość zapoznania się z rzeczywistymi obowiązkami i wymaganiami związanymi z wykonywaniem danej pracy (na takie korzyści wskazało 6 placówek);
- Zdobywanie doświadczenia zawodowego przez uczniów (10 placówek);
- Możliwość otrzymania pracy u danego pracodawcy po skończeniu praktyki/szkoły (2 placówki);
- Rozwój umiejętności zawodowych (10 placówek);
- Poznanie nowoczesnych technologii (7 placówek);
- Rozwój zainteresowań związanych z wybranym zawodem (3 placówki);

Pracodawcy podczas wywiadów (łącznie 10 respondentów) zwrócili uwagę na takie korzyści dla uczniów, jak:

- Możliwość nauki zawodu, zdobycie praktycznych umiejętności (8 pracodawców wskazało na takie możliwości);
- Zapoznanie się z rzeczywistymi obowiązkami i wymaganiami związanymi z wykonywaniem danej pracy, poznanie środowiska pracy (6 pracodawców);
- Zdobywanie doświadczenia (10 pracodawców);
- Ewentualne zatrudnienie (3 pracodawca).
- Nabycie kompetencji miękkich (2 pracodawców);
- Wzrost mobilności zawodowej (1 pracodawca)

Istotnym aspektem kooperacji szkół z pracodawcami jest jej trwały charakter. Taka współpraca ma jednak swoje dobre i złe strony. Z jednej strony pozwala rozszerzać i pogłębiać współdziałania, z drugiej powoduje ryzyko, że przestanie być skuteczna np. ciągłe wysyłanie uczniów do tego samego pracodawcy może powodować z jednej strony zamykanie się szkoły na innych partnerów, co w konsekwencji przekłada się na brak dostosowania programów kształcenia/praktycznej nauki zawodu do potrzeb rynku pracy, z drugiej strony może nastąpić przyzwyczajenie pracodawcy do posiadania praktykantów, którzy wykonują pewną część pracy i może on w konsekwencji nie chcieć zatrudniać pracowników, szczególnie w przypadku małych zakładów pracy, gdzie zapotrzebowanie na nowych pracowników jest niewielkie. Szkoły i placówki kształcenia zawodowego najczęściej deklarowały, iż stała współpraca z pracodawcami dotyczy praktyk i trwa co najmniej

kilkanaście lat. Podobne zdanie wyrazili pracodawcy. Większość z nich stwierdziła, iż prowadzą stałą współpracę w zakresie organizowania praktyk uczniowskich. W świetle zgromadzonych danych można zauważyć występowanie małej elastyczności w wyborze form współpracy szkół z przedsiębiorcami.

Skuteczność współpracy można mierzyć m.in. poprzez nawiązanie stosunku pracy ucznia (absolwenta) z pracodawcą, u którego odbywała się praktyka zawodowa. Większość badanych szkół dostrzega, iż jeśli już pracodawca zatrudnia absolwenta to najczęściej są to pojedyncze przypadki. Nie występuje obecnie na szerszą skalę bezpośrednie przełożenie pomiędzy odbytą praktyką a zatrudnieniem. Pracodawcy deklarują, iż stosunkowo często zatrudniają osoby, które odbywały u nich praktykę, jednak, zwykle ofertę pracy składają maksymalnie 2 osobom. Co oznacza, iż szacunkowo tylko niewielki procent uczniów odbywających praktykę u pracodawcy ma realne szanse na zatrudnienie gdyż pracodawcy posiadają niewielką liczbę wakatów w skali roku. Ze zgromadzonych danych i dokonanych analiz wynika, iż współpraca szkół i placówek kształcenia zawodowego jest obecnie na niskim poziomie, w zdecydowanej większości ogranicza się do przyjmowania uczniów na praktykę. Problemem, który rzutuje na współpracę szkół z pracodawcami i zapewne ją obniża jest to, że szkoły najczęściej patrzą na tę kooperację wyłącznie przez pryzmat wypełnienia obowiązku odbywania przez uczniów praktycznej nauki zawodu, większość nie zauważa korzyści jakie może odnieść sama placówka. Nie dostrzegają długofalowych zysków związanych m.in. z podniesieniem prestiżu szkoły, większej promocji, a w konsekwencji większym zainteresowaniem uczęszczania do placówki przez uczniów gimnazjum.

Oceniając współpracę szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami można zauważyć istnienie utartego schematu współpracy, który od wielu lat obejmuje te same formy i te same podmioty. Co prawda, występują jednostki próbujące go przełamać i otworzyć się na nowy wymiar współpracy, jednak nadal stanowią one raczej wyjątek niż większość.

b) Ocena jakości procesu kształcenia zawodowego oraz jego dopasowanie do potrzeb rynku pracy

Biorąc pod uwagę tylko szkoły publiczne oraz uczniów nieuczęszczających do szkół dla dorosłych, w roku szkolnym 2020/2021 w szkołach ponadpodstawowych było 1401158 uczniów. Najwięcej spośród nich, co ciekawe, znalazło się właśnie w szkołach technicznych – było to 618264 osoby, czyli 44%. 42% (589523) uczyło się w szkołach ogólnokształcących, zaś 14% (193371) trafiło do szkół branżowych I stopnia. Zatem, jak łatwo policzyć, łącznie w szkolnictwie nie-ogólnokształcącym uczyło się 58%.

Rys. 2



Źródło : Platforma Przemysłu Przyszłości

Sytuacja prezentuje się odmiennie w poszczególnych województwach. Największy odsetek uczniów uczęszczających do szkół technicznych odnotowano w takich województwach, jak lubuskie, opolskie czy podkarpackie – kolejno 49,64%, 49,31% oraz 48,70%. Inaczej sytuacja wyglądała w województwach mazowieckim, łódzkim i lubelskim, gdzie odsetek ten był najniższy – odpowiednio 37,71%, 44,51% oraz 44,53%. Województwo mazowieckie jest ciekawą egzemplifikacją, ponieważ przy najniższym odsetku uczących się w technikach odnotowano tam największą bezwzględną liczbę uczących się w technikach – 77662. W opolskim i lubuskim liczba ta była zdecydowanie niższa – 15954 oraz 18073. Z pewnością zauważyć trzeba, że wyższy odsetek osób uczących się w liceach jest charakterystyczny dla obszarów miejskich, szczególnie wielkomiejskich, zaś wyższy odsetek osób uczących się w technikach i szkołach branżowych częściej występuje na wsiach. Nie znaczy to, że osoby z obszarów wiejskich nie uczą się w liceach – uczą się, ale dość często dojeżdżają do miast, w których są te szkoły. Przykładem jest powiat toruński ziemski, gdzie odnotowano jeden z najwyższych w Polsce odsetków uczniów kształcących się zawodowo (84%) oraz powiat toruński grodzki, tu zawodowo kształciło się 44% uczniów. Dysproporcja wynika właśnie z faktu, że osoby z terenu powiatu ziemskiego kształcą się na terenie powiatu grodzkiego. Najczęściej wybierane zawody to :

- technik informatyk – wybrało go blisko 100 tys. uczniów, co stanowi blisko 12% uczących się w szkolnictwie branżowym i technicznym.
- technik logistyk, to wybór 52949 osób, czyli ok. 7%.
- technik żywienia i usług gastronomicznych – 50897 (ok. 6%).

Około połowa uczniów kształcących się w szkołach branżowych i technikach (409505 osób) uczyła się w 10 spośród 212 zawodów odnotowanych w tabeli MEN. Były to takie zawody, jak mechanik i technik pojazdów samochodowych, technik ekonomista, technik hotelarstwa, technik mechatronik czy kucharz oraz fryzjer. Rozkład uczniów na poszczególne zawody przybiera więc postać tzw. *długiego ogona*, co interpretować należy jako występowanie dużego zróżnicowania oferty edukacyjnej, która w tym właśnie sensie jest dopasowana do oczekiwań rynku pracy. Są nawet kierunki kształcenia, w ramach których kształcą się pojedyncze osoby, tak jest w przypadku pszczelarza, optyka-mechanika czy monter systemów rurociągowych.

Trzeba zauważyć, że wśród wymienionych wyżej są zawody związane z przemysłem, również w wydaniu 4.0. Edukacja w kontekście potrzeb przemysłu 4.0 została przeanalizowana w raporcie wydanym przez Agencję Rozwoju Przemysłu pt. „Kompetencje 4.0. Edukacja dla Przemysłu 4.0 – wyzwania dla Polski” w rozdziale na temat szkolnictwa branżowego i technicznego podkreślono, że 3 spośród 32 branż wyróżnionych w klasyfikacji szkolnictwa branżowego odnoszą się do kształcenia w zakresie technicznych kompetencji cyfrowych. W tych 3 branżach jest 18 zawodów – a w nich obecnie kształcą się 166387 osób, co stanowi 20,5% ogółu uczących się w szkołach branżowych i technicach. Najwięcej osób jest na wspomnianym kierunku technika informatyka oraz technika mechatronika (25668 uczniów), technika elektronika (12213) oraz technika fotografii i multimediiów (10018). To dobre informacje dla pracodawców z branży przemysłu 4.0. Jednak z pewnością wprowadzanie eksperymentalnych kierunków kształcenia w rodzaju technika robotyki, technika elektromobilności czy technika spawalnictwa jest ruchem w stronę oczekiwań rynku pracy. Sektor publiczny i prywatny prowadzą przynajmniej częściowo efektywną debatę na ten temat. Podobnej komunikacji i koordynacji potrzeba jednak więcej, stąd optymalnym wariantem wydaje się wykorzystanie platform umożliwiających wzajemną kooperację biznesu i nauki

Kolejny dostępny raport (opublikowany przez Manpower Polska – 2021 r.) wskazuje, że najtrudniej znaleźć w Polsce wykwalifikowanych pracowników fizycznych, menedżerów projektów oraz przedstawicieli handlowych. Przeprowadzone badanie pokazuje obecny trend na rynku pracy. Podobnie, jak rok temu, najbardziej pożądanymi pracownikami są wykwalifikowani pracownicy fizyczni: elektrycy, cieśle, stolarze, murarze, hydraulicy czy spawacze. Zaraz za pracownikami fizycznymi na liście potrzebnych do pracy znaleźli się: menedżerowie projektów oraz przedstawiciele handlowi.

W/w Raport zawiera dane z badań przeprowadzonych wśród 39 000 pracodawców z 33 krajów, które obrazują, na jakie stanowiska jest największe zapotrzebowanie (tab. 5). Najwięcej pracodawców deklarujących trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów jest w Rumunii i na Tajwanie (62%), w Peru (56%), Japonii (55%), Australii (49%), na Kostaryce i w Polsce (48%). Najłatwiej jest znaleźć pracowników w Irlandii (5%), Hiszpanii (8%), Wielkiej Brytanii (11%), Chinach (15%) i Czechach (17%).

Tabela 5 Najtrudniejsze do obsadzenia zawody w 2020 r.

Polska	Europa	Świat
Wykwalifikowani pracownicy fizyczni	Wykwalifikowani pracownicy fizyczni	Wykwalifikowani pracownicy fizyczni
Menedżerowie projektów	Menedżerowie projektów	Przedstawiciele handlowi
Przedstawiciele handlowi	Przedstawiciele handlowi	Technicy (produkcji, proces u produkcji i utrzymania ruchu)
Inżynierowie	Inżynierowie	Inżynierowie
Kierowcy	Kierowcy	Członkowie zarządu/kadra najwyższego szczebla
Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni	Pracownicy hoteli i restauracji	Pracownicy księgowości i finansów
Pracownicy sekretariatu, asystenci dyrekcji, asystenci ds. administracji	Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni	Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni
Kucharze/szefowie kuchni	Pracownicy księgowości i finansów	Pracownicy produkcji
Pracownicy produkcji	Pracownicy ds. IT	Pracownicy sekretariatu, asystenci dyrekcji, asystenci ds. administracji
Pracownicy działu Obsługi Klienta i Wsparcia Klienta	Mechanicy	Kierowcy

Źródło: Manpower, Niedobór talentów w Polsce i na świecie – 10 najtrudniejszych do obsadzenia zawodów w 2021 r.

Aby skutecznie i efektywnie nauczać zawodu konieczne jest posiadanie odpowiedniego zaplecza oraz kadry. Dyrektorzy szkół zawodowych wskazują na następujące problemy z potencjałem placówek:

Tabela 6 *Opinie przedstawicieli szkół na temat czynników związanych z funkcjonowaniem placówki, które obniżają jakość kształcenia zawodowego*

Jakie czynniki funkcjonowania Państwa placówki obniżają jakość kształcenia zawodowego?	Ogółem liczba odpowiedzi	Ogółem odsetek odpowiedzi twierdzących
Zbyt mała skala współpracy z pracodawcami	10	100%
Brak nowoczesnego sprzętu do przekazywania wiedzy teoretycznej	10	100%
Nauczyciele uczący zawodu nie mają możliwości poznawania nowinek technologicznych	7	70%
Negatywne nastawienie uczniów do nauki zawodu	3	30%
Nie ma takich czynników	1	10%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiet telefonicznych z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego

Jak pokazują wyniki ankiety, dyrektorzy szkół zawodowych jako główne czynniki obniżające jakość kształcenia zawodowego wskazują zbyt małą skalę współpracy z przedsiębiorcami (10 na 10 ankietowanych) oraz brak nowoczesnego sprzętu do przekazywania uczniom wiedzy teoretycznej (10 na 10 ankietowanych). Kolejnym poważnym problemem (7 na 10 wskazań) jest brak możliwości poznawania nowinek technicznych przez nauczyciel praktycznej nauki zawodu. Znacznie mniej wskazań dotyczyło negatywnego nastawienia uczniów do nauki zawodu (3 na 10). Tylko jeden dyrektor szkoły stwierdził, że nie widzi w swojej placówce żadnych czynników, które obniżałyby jakość prowadzonego kształcenia.

Na tej podstawie można wyłonić trzy kluczowe zagadnienia problematyczne w badanym obszarze :

- *konieczność pogłębienia współpracy szkół zawodowych z pracodawcami;*
- *konieczność unowocześniania posiadanego zaplecza technicznego;*
- *postrzeganie standardów stanowiska praktycznej nauki zawodu poprzez pryzmat wymogów egzaminu zawodowego.*

Pomimo tego, że poszczególne placówki mają odmienne wyposażenie do nauki zawodu, jeśli chodzi o jego nowoczesność, to jednak wszyscy ankietowani dyrektorzy wskazują na konieczność bieżącej wymiany sprzętu, ze względu na niedopasowanie posiadanych zasobów do szybkiego rozwoju technologii. W perspektywie finansowania 2014-2020 możliwość pozyskania środków unijnych na doposażenie pracowni szkolnych była w ramach działania 9.2 PO KL, natomiast w przyszłości trudno powiedzieć czy podobne fundusze będą dostępne. Ze względu na duże nakłady finansowe niezbędne do bieżącego uaktualniania zaplecza technicznego szkół zawodowych, rozwiązaniem może być właśnie **nawiązywanie przez szkoły ściślejszej współpracy z pracodawcami w tym zakresie**. Przedsiębiorcy często bowiem przeznaczają środki na inwestycje. Ponadto ważnym jest, aby uczniowie podczas nauki zawodu korzystali z tego sprzętu, jakiego używają ich potencjalni pracodawcy.

Równie istotną kwestią, co nowoczesny sprzęt w szkolnych pracowniach jest możliwość poznawania nowinek technologicznych przez nauczycieli zawodu. Bardzo niekorzystna jest bowiem sytuacja, w której uczniowie, podczas praktyk i/lub staży pracują u pracodawców na maszynach, na których nie mieli okazji pracować ich nauczyciele zawodu. W związku z tym konieczne jest **zaangażowanie w staże i praktyki również nauczycieli zawodu**. Interesujące jest, że udział nauczycieli zawodu w stażach i praktykach interpretowany jest najczęściej jako forma kontroli uczniów czy pracodawców, a nie jako sposób zdobywania dodatkowej wiedzy praktycznej. Odmienne natomiast traktowane jest uczestniczenie nauczycieli zawodu w wizytach studyjnych lub stażach zagranicznych, co według przedstawicieli placówek wpływa już na podnoszenie ich kompetencji. W związku z tym konieczne jest, obok angażowania nauczycieli zawodu w staże i praktyki, także podnoszenie świadomości wśród dyrektorów, że takie działania wpływają na podnoszenie

zarówno kompetencji nauczycieli jak i poziomu samego procesu nauczania.

W kontekście jakości procesu nauczania w szkołach zawodowych, w prowadzonych wywiadach pojawił się wątek nastawienia uczniów do nauki w tego typu szkołach. Szkoły zawodowe są ciągle mniej popularne niż licea ogólnokształcące wśród absolwentów szkół podstawowych. Rzutuje to na poziom kształcenia w placówkach zawodowych. Ponadto, dyrektorzy szkół zawodowych zwracają uwagę, że niektóre kierunki kształcenia, w tym część nowootwieranych, nie cieszą się popularnością wśród potencjalnych kandydatów. W konsekwencji czego zaprzestaje się ich nauczania. Należy podkreślić, że priorytetowe w wyborze nauczanych zawodów przez placówki powinno być zapotrzebowanie rynku pracy. Ponieważ jednak zainteresowanie uczniów zdobywanym zawodem również jest istotne, należy podejmować działania promujące oraz zwiększać atrakcyjność uczęszczania na kierunek niecieszącym się popularnością. W przypadku braku zainteresowania kształceniem w zawodzie, co do którego dana placówka ma potwierdzone informacje, że jest istotny dla lokalnego lub regionalnego rynku pracy, należy podejmować działania zachęcające uczniów do podejmowania nauki w tym zawodzie np. poprzez:

- *promowanie nowych kierunków w szkołach podstawowych w formie wizyt w szkołach położonych w okolicy i przedstawienie uczniom zalet posiadania danego zawodu, wizyty uczniów szkół podstawowych w pracowniach szkół zawodowych;*
- *podejmowanie współpracy z pracodawcami i organizowanie np. wizyt studyjnych w zakładach pracy;*
- *uzyskiwanie od pracodawców gwarancji zatrudnienia absolwentów danego kierunku;*
- *tworzenie portfolio szkoły zawierającego profile absolwentów poszczególnych kierunków*

Zadaniem szkolnictwa zawodowego jest wykształcenie uczniów, którzy są w stanie podjąć zatrudnienie w wyuczonym zawodzie. W przeprowadzonym przez Beneficjenta badaniu ankietowani uczniowie zapytani zostali o swoje atuty, jako przyszłego pracownika. Wskazane przez nich cechy przedstawia poniższa tabela.



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Tabela 7 Atuty posiadane przez uczniów szkół zawodowych – deklaracje uczniów

Cecha	Liczba wskazań	Cecha	Liczba wskazań
Punktualność	30	Chęć podnoszenia kwalifikacji	12
Sumienność	30	Inteligencja	12
Komunikatywność	30	Kompetentność	12
Pracowitość	30	Przedsiębiorczość	12
Umiejętność pracy w zespole	30	Umiejętność przystosowania	12
Dokładność	30	Umiejętność rozwiązywania problemów	12
Odpowiedzialność	29	Zaradność	12
Solidność	27	Zdecydowanie	12
Cierpliwość	25	Bezkonfliktowość	11
Dyspozycyjność	23	Dążenie do celu	11
Szybkość uczenia się	23	Determinacja	11
Wiedza i umiejętności	21	Dobra prezencja	11
Samodzielność	21	Doskonałość	11
Zadaniowość	20	Doświadczenie	11
Dobra organizacja pracy	20	Empatia	9
Otwartość	19	Konsekwencja w działaniu	8
Obowiązkowość	18	Charyzma	7
Kreatywność	18	Chęć podejmowania nowych wyzwań	5
Lojalność	17	Pilność	5
Rzetelność	17	Podejmowanie wyzwań	3
Ambitność	16	Pomysłowość	1
Staranność	16	Skrupulatność	1
Pewność siebie	15	Szybkość podejmowania decyzji	1
Uprzejmość	15	Szybkość pracy	1
Zaangażowanie	15	Terminowość	1
Asertywność	14	Umiejętność podejmowania ryzyka	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiet telefonicznych z uczniami szkół zawodowych

Tabela 8 Opinie pracodawców w zakresie wad i zalet uczniów szkół zawodowych

Opinie pracodawców	
Zalety praktykantów	Wady praktykantów
Wysokie umiejętności praktyczne	Często niewystarczająca wiedza teoretyczna utrudnia naukę praktyki
Obowiązkowość	Słaba organizacja pracy
Jeżeli są nadzorowani, to robią wysmienicie, jeżeli muszą zrobić coś samodzielnie, to pojawia się problem	Brak umiejętności przełożenia teorii na praktykę (brak doświadczenia)
Chęć do pracy	Brak chęci do wykonywania wyuczonego zawodu
Chęć do uczenia się	Brak umiejętności szybkiego podejmowania decyzji
Zadaniowość	Brak pomysłowości
Komunikatywność	

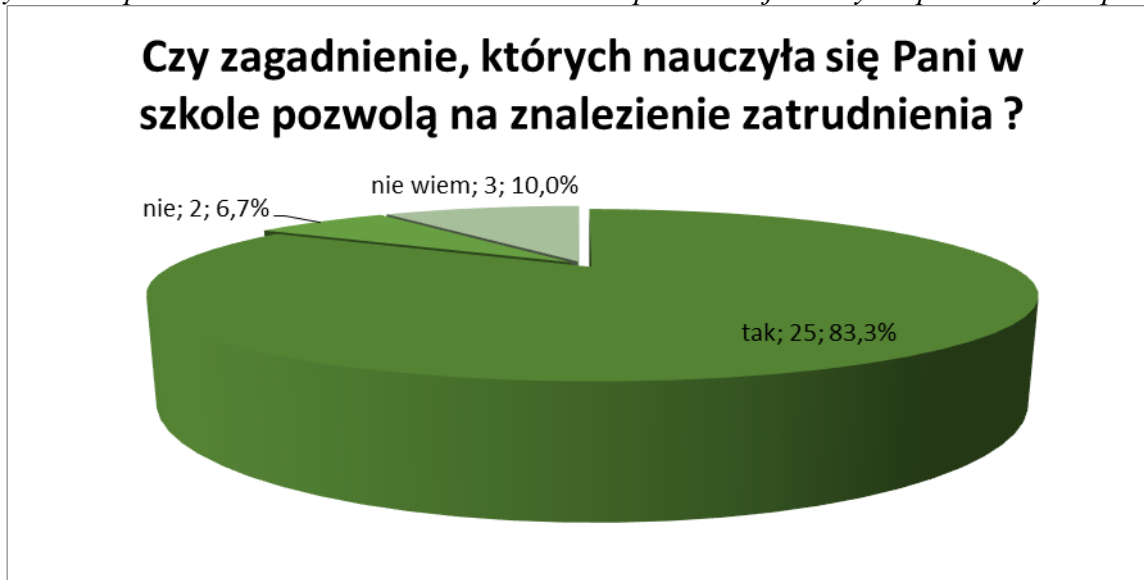
Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiet telefonicznych z pracodawcami

Pracodawcy oceniając wady i zalety uczniów zwracali głównie uwagę na kompetencje praktyczne. Oczekują oni od praktykantów posiadania podstawowego doświadczenia z maszynami i urządzeniami. Powodem jest chęć uzyskania od praktykanta realnej pomocy w firmie, ale również lęk o posiadany sprzęt, który osoby niedoświadczone, mogą zepsuć. Pracodawcy zwracają uwagę na praktyczne przygotowanie uczniów do wykonywania zawodu, dlatego wskazują na ogromną różnicę, jaka dzieli uczniów zasadniczych szkół zawodowych, mających kontakt przez 3 lata nauki z rynkiem pracy, a uczniami technikum, którzy tylko przez miesiąc byli na rynku pracy. Zdaniem pracodawców dzieli ich przepaść, jeśli chodzi o relacje między uczniem a pracodawcą, czy już później pracownikiem a pracodawcą. Dlatego należy rozważyć wspieranie, w ramach przyszłej perspektywy finansowania 2021 – 2027, zajęć dodatkowych dla uczniów techników, którzy planują uzyskanie wyższego wykształcenia, we współpracy z uczelniami wyższymi.

Warto zauważyć, że pracodawcy oczekują od potencjalnego pracownika nie tylko kwalifikacji zawodowych, ale również kompetencji społecznych pozwalających na efektywne funkcjonowanie w strukturach organizacji (głównie wskazywana była umiejętność pracy zespołowej). Łatwiej bowiem w firmie nauczyć nowo zatrudnioną osobę obsługi maszyn, niż szkolić ją w zakresie kompetencji miękkich, na takie działania pracodawcy nie będą się decydować.

Pomimo licznych zastrzeżeń pracodawców odnośnie przygotowania uczniów do pełnienia obowiązków zawodowych, sami uczniowie szkół zawodowych pozytywnie oceniają posiadane kompetencje.

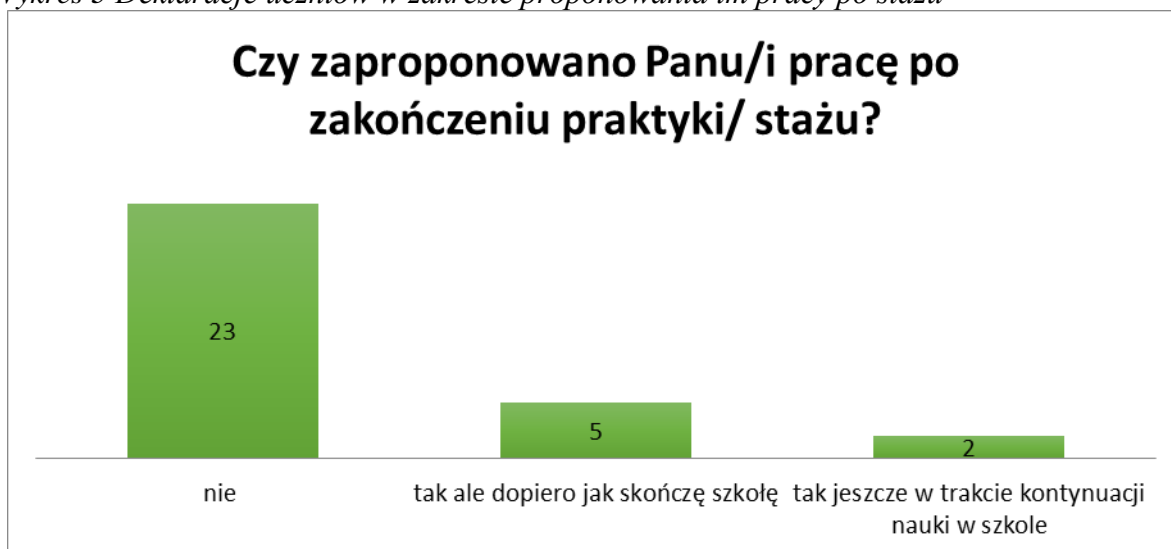
Wykres 2 *Opinie uczniów w zakresie adekwatności posiadanej wiedzy do potrzeb rynku pracy*



Źródło: *Opracowanie własne na podstawie ankiet telefonicznych z uczniami szkół zawodowych*

Pozytywna samoocena uczniów występuje pomimo faktu, że przedsiębiorcy rzadko oferują stażystom i praktykantom pracę po zakończonych praktykach.

Wykres 3 *Deklaracje uczniów w zakresie proponowania im pracy po stażu*



Źródło: *Opracowanie własne na podstawie ankiet telefonicznych z uczniami szkół zawodowych*

c) Ocena zainteresowania pracodawców współpracą ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego

Jak już przedstawiono w poprzednich akapitach, zarówno ze strony szkół jak i pracodawców występuje zainteresowanie podejmowaniem wzajemnej współpracy. W wyniku przeprowadzonych analiz ustalono, iż praktyki zawodowe są najczęściej preferowaną formą tej współpracy.

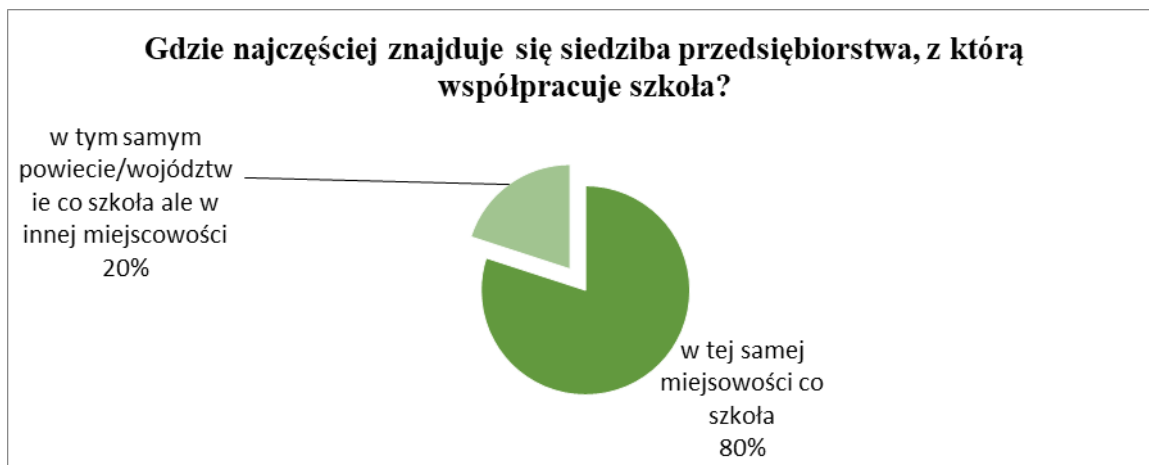
W tym rozdziale zostaną wskazane czynniki, które decydują o popularności poszczególnych form współpracy pomiędzy pracodawcami a szkołami zawodowymi oraz zostanie szerzej przeanalizowane zainteresowanie pracodawców angażowaniem się w dopasowywanie oferty kształcenia do ich własnych potrzeb.

Wśród przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego, zainteresowanie współpracą z pracodawcami opiera się głównie o dwa kryteria doboru:

- *Lokalizacja: szkoły i placówki kształcenia zawodowego wyraziły chęć podjęcia współpracy z lokalnymi pracodawcami;*
- *Branża: respondenci zadeklarowali, iż chętnie podejmą współpracę wyłącznie z podmiotami o profilu zbliżonym do profilu nauczanych przez nich zawodów.*

To, że lokalizacja jest istotnym kryterium doboru pracodawcy, potwierdza sposób poszukiwania przez szkoły pracodawców, w których uczniowie mogliby odbywać praktyki zawodowe. Ankiety przeprowadzone wśród dyrektorów placówek kształcenia zawodowego, wskazują, że większość szkół podejmuje współpracę z firmami mającymi siedzibę w tej samej miejscowości, co szkoła.

Wykres 4 Najczęstsza lokalizacja pracodawcy, z którym szkoła/ placówka kształcenia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiet telefonicznych z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego

Kryterium lokalizacji nie jest natomiast istotne dla badanych pracodawców. Jak pokazują wyniki badania jakościowego ta grupa respondentów przede wszystkim interesuje się podjęciem współpracy ze szkołami o podobnym profilu nauczania, co prowadzona przez nich działalność. Tak różne podejście wynika z faktu, iż szkoły dobierając pracodawców mają na uwadze dobro uczniów, którzy muszą dojechać, najczęściej we własnym zakresie, na praktykę (organizowanie praktyki jest najczęściej preferowaną formą współpracy). Jak wynika z badań, szkoły mają ograniczone fundusze na organizowanie praktyk, a takie działania jak zapewnienie transportu przez pracodawcę, czy pokrycie kosztów dojazdu ucznia należą do rzadkości). Tymczasem pracodawca nie odczuwa negatywnych skutków dużej odległości miejsca zamieszkania ucznia od zakładu pracy.

Współpraca pomiędzy szkołami i placówkami kształcenia zawodowego a pracodawcami powinna przekładać się m.in. na *dopasowanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy*. Dlatego też w przeprowadzonym badaniu ankietowym zapytano dyrektorów szkół i placówek kształcenia zawodowego, czy podejmują współpracę z pracodawcami odnośnie planowania oferty kształcenia. Zdecydowana większość (60% tj. 7 badanych szkół i placówek kształcenia zawodowego) zadeklarowała podejmowanie takiej współpracy.

W badaniach jakościowych można było dostrzec trzy różnorodne formy współpracy szkół z pracodawcami w zakresie opracowywania oferty kształcenia:

- Współpraca w ramach tworzenia nowych kierunków, związana z opiniowaniem propozycji tych kierunków przez Powiatowe i Wojewódzkie Rady Zatrudnienia – taka współpraca jest narzucona odgórnie, wynika z regulacji prawnych. Szkoła/placówka kształcenia zawodowego otwierając nowy kierunek kształcenia musi zasięgnąć opinii wspomnianych Rad, które są organem doradczym Starosty Powiatowego lub Marszałka Województwa (w jej skład wchodzi m.in. przedstawiciele pracodawców). To oni opiniują, czy dany kierunek jest zgodny z potrzebami rynku pracy. Opinia tych organów jest obowiązkowa by otworzyć nowy kierunek;
- Sugestie pracodawców w zakresie otwierania w szkole nowego kierunku. Niektórzy respondenci wskazywali, iż zdarzały się sytuacje, w których to pracodawcy sami zgłaszali się do szkół z propozycją otwarcia danego kierunku powiązanego z ich działalnością;
- Współpraca w zakresie tworzenia/ modyfikowania programów nauczania/praktyk.

Opierając się na informacjach zawartych w wywiadach pogłębionych zarówno ze szkołami jak i pracodawcami, możliwe jest stworzenie schematu obrazującego zakres podejmowanej współpracy przy dostosowaniu oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Rys 3 Zakres współpracy pomiędzy szkołami i placówkami kształcenia zawodowego a pracodawcami w celu dostosowania oferty kształcenia do potrzeb rynku prac



Źródło: Opracowane własne na podstawie wywiadów z przedstawicielami szkół oraz pracodawcami

Większość badanych szkół i pracodawców nie ma pomysłu, w jaki sposób można zorganizować współpracę szkół z pracodawcami w dalszej perspektywie, aby łączyła ich potrzeby z dostosowaniem kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Niektórzy przedstawiciele szkół sugerowali organizowanie cyklicznych spotkań z pracodawcami, angażowanie innych instytucji (Urzędu Miasta, Powiatowego Urzędu Pracy, Kuratorium Oświaty) oraz zwrócenie się do pracodawców spoza lokalnego rynku pracy. Ich propozycje dotyczyły szerokiego spektrum oferty kształcenia, ale były bardzo ogólne i nieskonkretyzowane. Tymczasem pracodawcy, w głównej mierze skupiali się na umożliwieniu im uczestnictwa w tworzeniu/ modyfikowaniu programu praktyk.

Brak dialogu w zakresie optymalnego kształtu oferty kształcenia zawodowego w poszczególnych placówkach wynika z różnych czynników. Po pierwsze są to ograniczenia natury prawnej. Ministerstwo Edukacji ustala ramy kształcenia tzw. podstawę programową kształcenia w zawodach czyli: *„obowiązkowe zestawy celów kształcenia i treści nauczania opisanych w formie oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, niezbędnych dla zawodów lub kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach, uwzględniane w programach nauczania i umożliwiające ustalenie kryteriów ocen szkolnych i wymagań egzaminacyjnych oraz warunki realizacji kształcenia w zawodach, w tym zalecane wyposażenie w pomoce dydaktyczne i sprzęt oraz minimalna liczba godzin kształcenia zawodowego”*. Jednocześnie nowa reforma pozostawia szkole większą dowolność w zakresie tworzenia szkolnych planów nauczania (tworzonych w oparciu o podstawę programową kształcenia w zawodach) m.in. to szkoła decyduje o liczbie godzin dla poszczególnych zajęć dydaktycznych (z zastrzeżeniem przestrzegania minimum określonego dla danego zawodu). Szkoła ma także obowiązek stworzenia programów nauczania. Każda z placówek może wybrać czy będzie prowadzić kształcenie na zasadzie przedmiotowego programu (oddzielne zajęcia praktyczne i teoretyczne) czy też modułowego (łączenie zajęć praktycznych i teoretycznych). To dyrektor tworzy program nauczania dla danego zawodu i ustala w nim m.in. przedmioty, moduły i inne treści związane z obowiązującymi zajęciami edukacyjnymi z zakresu kształcenia zawodowego. Dla niektórych szkół jest to ograniczenie, które powoduje, iż nie dyskutują programu kształcenia z pracodawcami, chociaż w świetle dokumentów krajowych o szkolnictwie zawodowym takie konsultacje są rekomendowane. Po drugie, niektóre szkoły podkreślają, iż lokalny rynek pracy jest mały oraz dynamiczny, zbyt trudny by przewidzieć jak będzie wyglądać zapotrzebowanie na pracowników za 4-5 lat. Szkoły dostrzegają również ograniczenia w liczbie uczniów wybierających dany kierunek kształcenia. Z przeanalizowanych materiałów wynika, iż to właśnie popularność zawodów, a co za tym idzie popularność danych kierunków kształcenia wśród uczniów gimnazjum i ich rodziców, w dużej mierze decyduje o tym, w jakich zawodach kształci placówka.

Wyniki prowadzonych badań jakościowych ukazują, iż część pracodawców zgłasza swoje potrzeby w zakresie kształcenia. Jednak, jak wskazują badane szkoły, podmiotów, takich jest niewiele, są to raczej sporadyczne sytuacje. Powodem może być zarówno brak czasu pracodawców, brak tego typu wzorców do naśladowania, brak zainteresowania pracodawców, jak i zamkniętość szkoły, która nie wie, w jaki sposób nawiązać dialog z takim podmiotem.

Obecnie można dostrzec odwrócony model dostosowania oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy. W prawidłowym modelu to szkoła wraz z pracodawcą i innymi instytucjami (np. PUP, Starostwo Powiatowe) powinna decydować, jakie kierunki są prowadzone, tak aby w późniejszym czasie absolwenci potrafili odnaleźć się na lokalnym i regionalnym rynku pracy, wykonując zawód, którego zostali nauczeni. Natomiast obecnie czynnikiem decydującym o kształceniu w danym zawodzie jest zainteresowanie uczniów, które decyduje o tym, w jakich kierunkach odbywa się kształcenie zawodowe. Takie wnioski pojawiają się w dostępnych reportach i analizach opracowanych przez ekspertów.

W świetle przeprowadzonych analiz, można ocenić zainteresowanie pracodawców współpracą ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego w zakresie dopasowania oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy jako średnie i niewynikające z ich inicjatywy. Szkoły współpracują z pracodawcami w tym zakresie, jednak skala współpracy jest niewielka, zwykle zamyka się ona do kilku podmiotów.

d) Identyfikacja barier i trudności w nawiązywaniu współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a szkołami i placówkami kształcenia zawodowego oraz wypracowania mechanizmów służących nawiązywaniu takiej współpracy, w tym również w zakresie organizacji staży i praktycznej nauki zawodu

W tym rozdziale zostaną poddane szczegółowej analizie bariery i trudności, które napotykają pracodawcy oraz szkoły i placówki kształcenia zawodowego w nawiązywaniu i trwaniu wzajemnej współpracy, a także zostaną przedstawione konsekwencje występowania tych czynników.

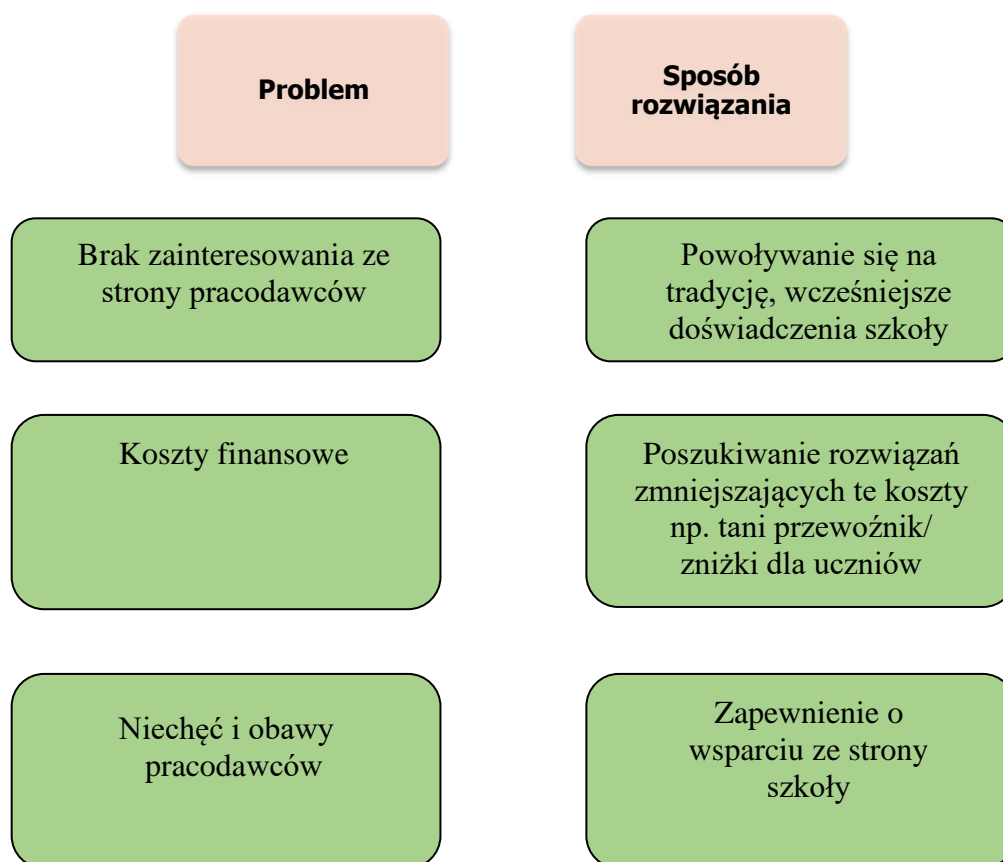
Ankietowane szkoły w ponad połowie przypadków zetknęły się z trudnościami i barierami podczas nawiązywania współpracy z pracodawcami. Najczęściej respondenci napotykali na bariery ekonomiczne, związane z finansowaniem współpracy (łącznie taką odpowiedź wybrało 8 ankietowanych dyrektorów). Pogorszenie się sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw sprawiło, iż są one mniej chętne do podejmowania wspólnych ze szkołami działań. Kwestie ekonomiczne dotyczą również uczniów, przede wszystkim w przypadku zajęć u pracodawcy. Jak już zostało to wspomniane wcześniej, problemem są koszty dojazdu na zajęcia prowadzone w zakładzie pracy.

Przedstawiciele szkół i placówek kształcenia zawodowego wymienili również takie bariery, jak: słabe przygotowanie zakładów pracy do prowadzenia praktyk zawodowych, mało miejsc, w których można przeprowadzić praktykę, skłonność uczniów do wagarowania oraz wynikające z tego obawy pracodawców o słabe zaangażowanie w praktykę/ staż, problem ze znalezieniem pracodawców w kształconych zawodach oraz problemy wynikające z formy organizacji procesu praktyk.

Bariery utrudniające nawiązanie współpracy dostrzegają także pracodawcy, jednakże w wywiadach zwracali oni uwagę na inne problemy niż szkoły. Główną trudnością jest organizowanie praktyk dla wielu uczniów w tym samym terminie. W konsekwencji bardzo wiele osób poszukuje miejsca praktyk w jednym miesiącu, a w innych nie ma zainteresowania nauką zawodu u pracodawców (dotyczy uczniów technikum). Jednoczesne organizowanie dużej ilości praktyk u jednego pracodawcy może spowodować problemy z ich przeprowadzeniem, co prowadzi do obniżania ich jakości i skuteczności. Duża liczba uczniów powoduje, iż pracownicy poświęcają poszczególnym uczniom mniej czasu i uwagi. Dodatkowo te same terminy praktyk, na często małym lokalnym rynku pracy sprawiają, iż część uczniów nie może odbyć praktyki w dobrze przygotowanym zakładzie. Z racji tego, iż zajęcia u pracodawcy są obowiązkowe, może dochodzić do sytuacji, w których uczeń będzie ją odbywał nieprawidłowo, u pracodawcy który nie jest do końca związany z jego zawodem lub też wykonywał będzie czynności, które nie pozwolą mu nabyć kwalifikacji zawodowych. Omówione bariery pojawiające się na etapie nawiązywania współpracy, mają kluczowe znaczenie. Jak wynika z badań ilościowych, w ponad połowie przypadków, wpłynęły one na ograniczenie lub też nienawiązanie kooperacji. W badaniu ilościowym, ponad połowa badanych szkół zadeklarowała negatywny wpływ tych barier na proces nawiązywania kooperacji.

Ale ankietowani przedstawiali również sposoby przezwyciężania trudności w nawiązywaniu współpracy. Zostały one przedstawione na poniższym schemacie :

Rys.4 Sposoby rozwiązania problemów w nawiązywaniu współpracy



Źródło: Opracowane na podstawie wywiadów z przedstawicielami szkół oraz pracodawcami

W przyszłości, aby uniknąć występowania podobnych problemów, należy podjąć kilka działań. Według badanych, należy ukazywać pracodawcom korzyści, jakie mogą uzyskać ze współpracy ze szkołami, co w dalszej perspektywie może zachęcić większą liczbę pracodawców do przyjmowania uczniów szkół zawodowych na praktyki. Działaniem, które może zmniejszyć omówione powyżej bariery, (w szczególności te związane z obawami o frekwencje i kompetencje społeczne uczniów na zajęciach praktycznych) jest rozwój doradztwa zawodowego, które pomoże uzmysłwić młodym osobom m.in. to jak zachowywać się w zakładzie pracy.

Część respondentów (pracodawcy) zaproponowała, aby dokonać niewielkich zmian organizacyjnych związanych z procesem praktyk, przede wszystkim dopasować harmonogramy do lokalnego rynku pracy.

Działania modyfikujące sposób organizacji praktyk powinni podjąć przede wszystkim dyrektorzy szkół i placówek kształcenia zawodowego, gdyż to oni w głównej mierze posiadają możliwości decyzyjne odnośnie współpracy z pracodawcami (mogą decydować, jakie działania promocyjne prowadzić, jak budować sieć kontaktów, do kogo kierować informację). Takie działania mogą być w dużej mierze bezkosztowe np. spotkanie z lokalnym pracodawcą, czy z dyrektorami innych szkół i placówek kształcenia zawodowego mających siedzibę w tym samym powiecie, celem ustalenia podziału terminów praktyk.

Respondenci nie dostrzegają innych podmiotów, które mogłyby zaangażować się w tworzenie sieci współpracy pomiędzy szkołami a lokalnym rynkiem pracy, co powoduje, iż wiele instytucji, które mogłyby w jakiś sposób zostać włączone do tego procesu jest pomijanych.

Większość barier i trudności, które pojawiają się w momencie podejmowania współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami jest bardzo zbliżonych do tych, które występują także w trakcie jej trwania. Oznacza to, że najprawdopodobniej na wstępnym etapie problemy te są łagodzone, ale nie ostatecznie rozwiązywane. Dodatkowo, szczególnie szkoły biorące udział w wywiadzie, w trakcie współpracy napotykały na takie problemy jak: trudności pracodawców z wypełnianiem dokumentacji, która powstawała w trakcie współpracy oraz problemy wynikające z realizacji programu praktyk (wskazane przez 3 szkoły/ placówki kształcenia zawodowego z 10 biorących udział w wywiadach). W konsekwencji podczas praktyk uczniowie wykonują zadania niezgodne z zapisami programu praktyk.

Z dostępnych raportów i analiz wyłania się jeszcze jedna trudność, która przekłada się na cały proces współpracy. Obecna sytuacja w szkolnictwie zawodowym jest wynikiem polityki edukacyjnej sprzed kilku-kilkunastu lat, w skutek której szkolnictwo zawodowe zostało zmarginalizowane na rzecz promocji szkolnictwa ogólnego i wyższego (wiele szkół zawodowych zamknięto). W konsekwencji wiele elementów związanych z budowaniem partnerstwa pomiędzy szkołami a pracodawcami została zatracona i wymaga obecnie ponownego odbudowania.

Z barierami i trudnościami pojawiającymi się na każdym etapie współpracy szkół z pracodawcami najczęściej szkoły radzą sobie same, raczej nie próbuje się angażować innych instytucji. Z wypowiedzi, sugestii i propozycji ankietowanych można utworzyć zarys schematu pożądanej współpracy pracodawców ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego.

Na samym początku szkoły i placówki kształcenia zawodowe powinny podejmować trzy rodzaje działań:

- Działania skierowane do uczniów szkół podstawowych odnośnie promocji szkolnictwa zawodowego, promowania zawodów w których kształcą (w tym zakresie szkoły powinny nawiązać wzajemną współpracę). Już na poziomie szkoły podstawowej powinno dobrze funkcjonować doradztwo zawodowe. Takie działania pozwolą na zmniejszenie roli omawianego wcześniej, odwróconego modelu w zakresie dopasowywanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy;
- Konsultowanie z pracodawcami zapotrzebowania na dany zawód, tak aby to potrzeby rynku pracy miały decydujące znaczenie w kształtowaniu oferty kształcenia;
- Prowadzenie działań związanych z promocją współpracy pracodawców i szkół zawodowych, przede wszystkim ukazanie pracodawcom korzyści, jakie mogą uzyskać ze współpracy.

Po działaniach wstępnych, promocyjnych, należy przejść do drugiego etapu, jakim jest sam proces nawiązywania współpracy. Na tym etapie przede wszystkim powinno dążyć się do angażowania pracodawców w tworzenie programów zajęć; nie należy skupiać się tylko na nawiązaniu porozumienia odnośnie praktyk, ale także starać się rozszerzać współpracę o następujące działania:

- Objęcie patronatem danej klasy/ szkoły;
- Prowadzenie w szkole kilku godzin zajęć praktycznych przez pracowników danego zakładu pracy;
- Przeszkolenie nauczycieli z zakresu obsługi nowoczesnych maszyn, które posiada dany pracodawca;
- Wzajemna promocja;
- Opiniowanie programów nauczania/praktyk;
- Wsparcie finansowe/ materialne dla szkoły;
- Stypendia dla najlepszych uczniów – wstępna rekrutacja przyszłych pracowników;
- Tworzenie sieci kontaktów;

- Nadzorowanie przez instytucje co najmniej o zasięgu powiatowym, zapotrzebowania na praktykantów/pracowników, w stosunku do nauczanych zawodów w danym powiecie, tak aby zapobiec sytuacji, w której w danym powiecie szkoła kształci w danym zawodzie, ale brak jest pracodawców, a w innym powiecie jest ogromne zapotrzebowanie na osoby o takim wykształceniu ale nie ma szkół, które prowadziłyby kształcenie w tym kierunku;
- Wspólna realizacja projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej.

W tym modelu istotne jest, aby współpraca miała charakter kompleksowy. Głównym inicjatorem tych działań powinna być szkoła/ placówka kształcenia zawodowego, która angażowałyby pracodawcę w szerokim zakresie w proces kształcenia zawodowego. W świetle zgromadzonych wyników badania można wyodrębnić również optymalny schemat współpracy w zakresie organizowania staży/ praktyk zawodowych.

- Ustalanie z pracodawcami terminów i harmonogramów praktyk, tak aby wszyscy uczniowie/ różne szkoły nie organizowały praktyk w tym samym czasie;
- Czynny udział opiekuna praktyk w adaptowaniu ucznia do norm panujących u danego pracodawcy; opiekun powinien stanowić rolę kanału artykulacji potrzeb i oczekiwań zarówno szkoły i uczniów, jak i samych pracodawców. Środowisko pracy i środowisko szkolne są bardzo odmienne, panują w nich inne normy społeczne, stąd też rola opiekuna jest szczególnie istotna zwłaszcza w pierwszym etapie adaptacyjnym ucznia;
- Wspólne konsultowanie zakresu zadań ucznia wykonywanych na praktyce; szkoły powinny wyraźnie przedstawić swoje oczekiwania, tak aby pracodawcy mogli je porównać ze swoimi możliwościami; jeszcze przed rozpoczęciem praktyki należy ocenić, w jakim stopniu są w stanie je spełnić (selekcja pracodawców);
- Refundacja poniesionych kosztów. W tym przypadku szkoła przed rozpoczęciem praktyk powinna poinformować pracodawcę o możliwościach refundacji przynajmniej części kosztów, jakie poniesie w wyniku obecności ucznia w zakładzie pracy. Powinna także istnieć możliwość rekompensaty potencjalnych strat, które mogą powstać w wyniku działań ucznia związanych z nauką wykonywania zawodu, tak aby pracodawcy nie obawiali się o sprzęt i powierzali uczniom bardziej odpowiedzialne zadania;

- Zwiększenie liczby godzin praktycznych, (szczególnie w przypadku uczniów technikum), stworzenie możliwości odbycia praktyk w kilku miejscach, tak aby uczeń mógł poznać różne środowiska pracy;
- Sprawdzanie efektów praktyk/ staży. Szkoła powinna monitorować, jaki procent uczniów po zakończeniu stażu/praktyki w dalszej perspektywie podejmuje pracę – monitorowanie losów absolwentów w kontekście skuteczności kształcenia zawodowego.

Z racji tego, iż obecnie współpraca pomiędzy pracodawcami a szkołami i placówkami kształcenia zawodowego jest na niskim poziomie intensywności i najczęściej ogranicza się tylko do praktyk, niemożliwe jest wskazanie tych działań, z których należy w przyszłości zrezygnować. Na pewno powinno kontynuować się współpracę oraz rozwijać inne formy, propagować wizyty studyjne, czy refundację częściowych kosztów poniesionych przez pracodawcę z tytułu współpracy. Prowadzone badanie pozwoliło na zdiagnozowanie barier, które realnie wpływają na proces nawiązywania i trwania współpracy. Szkoły najczęściej dostrzegają problemy finansowe oraz brak zainteresowania pracodawców, natomiast pracodawcy zwracają uwagę na niedostosowanie harmonogramu współpracy (w szczególności praktyk zawodowych) do sytuacji na rynku pracy i organizacji pracy w danym zakładzie.

e) Wnioski

Wyniki uzyskanych badań wskazują na niewystarczająco rozwiniętą współpracę szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami.

Na poniższym schemacie ujęto czynniki wpływające na zaistnienie takiej sytuacji oraz skutki tego zjawiska.

Rys. 5 Przyczyny i skutki słabo rozwiniętej współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami – drzewo problemów

Przyczyny

Brak szkoleń dla nauczycieli przeprowadzanych w siedzibie pracodawców

Niska wiedza pracodawców odnośnie możliwości współpracy ze szkołami

Brak korzystnych rozwiązań prawnych, np. skomplikowane procedury refundacji kosztów praktyk

Niewystarczający poziom wiedzy szkół na temat możliwości i oczekiwań pracodawców

Niewystarczające zaangażowanie innych instytucji w promowanie i pośredniczenie w nawiązywaniu współpracy szkół z pracodawcami

Skutki

Zbyt niskie umiejętności praktyczne absolwentów szkół zawodowych

Słabo rozwinięta współpraca szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami

Ograniczenie współpracy do przyjmowania uczniów na praktyki zawodowe

Niewystarczające wykorzystanie przez szkoły wiedzy pracodawców odnośnie sytuacji w branży celem m.in. pozyskiwania nowych miejsc praktyk

Ograniczony wpływ potrzeb lokalnych i regionalnych pracodawców na tworzenie nowych kierunków kształcenia zawodowego

Słabo rozwinięta współpraca pomiędzy szkołami a pracodawcami wynika ze zbyt małego zaangażowania każdej ze stron oraz innych instytucji, które mogłyby pośredniczyć w promowaniu, czy zawieraniu tej współpracy oraz świadczeniu usług doradczych podczas trwania współpracy.

Jako główne czynniki leżące po stronie szkół wskazano niewystarczający poziom wiedzy przedstawicieli tych placówek odnośnie możliwości i potrzeb pracodawców, czy też niewystarczające reagowanie na te potrzeby. Pracodawcy mają np. ograniczone możliwości odnośnie ilości miejsc dla praktykantów. Odpowiednie rozłożenie w czasie zajęć praktycznych, zwłaszcza w przypadku uczniów technikum, umożliwiłoby odbycie praktyk w zakładach lokalnych przez większą ilość uczniów. Płyne stąd wniosek, że dyrektorzy szkół powinni posiadać bardziej rozbudowaną wiedzę na temat sytuacji w branżach, w których mogą odbywać praktyki jego uczniowie. Jedno ze źródeł tej wiedzy powinny stanowić badania m.in. prowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy i Powiatowe Urzędy Pracy. W tym zakresie proponujemy również aktywność starostw powiatowych, w zakresie prowadzenia rozmów z pracodawcami.

Pracodawcy województwa lubelskiego nie wykazują zbyt dużej inicjatywy w podejmowaniu współpracy ze szkołami zawodowymi oraz średnimi zawodowymi celem pozyskiwania praktykantów i pracowników. Respondenci są raczej pozytywnie nastawieni na kształcenie uczniów szkół zawodowych ich umiejętności praktycznych, ale nie widzą siebie w roli inicjatora tych działań. Ponadto z wypowiedzi dyrektorów szkół wynika, że istnieje w ich okolicy dużo firm niezainteresowanych taką współpracą. Wyniki badań wskazują, że jednym z powodów takiego stanowiska może być brak wiedzy na temat korzyści wynikających z przygotowania przez nich potencjalnego pracownika do efektywnej pracy w ich firmie.

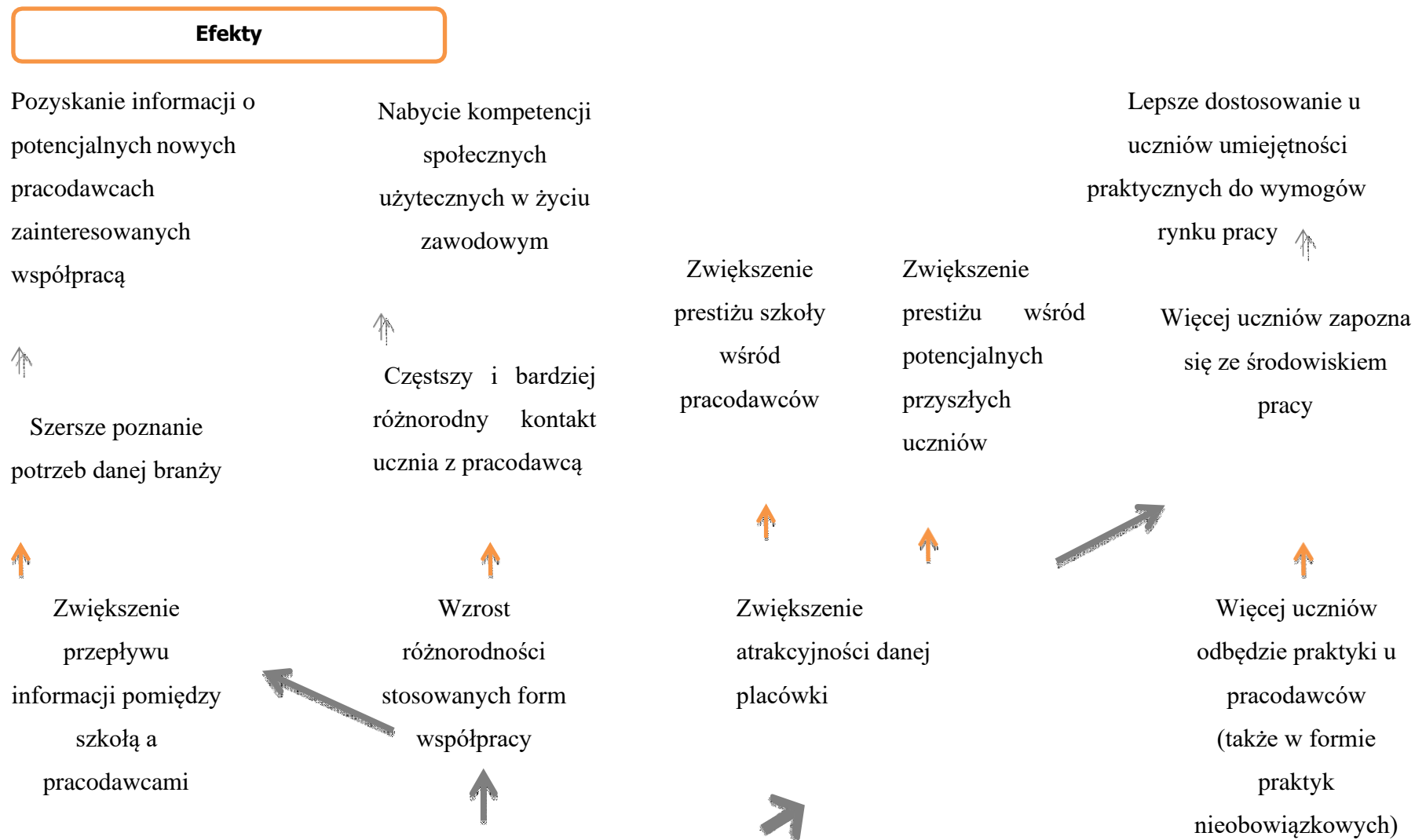
Należy przeprowadzić kampanię informacyjną, skierowaną do pracodawców, opartą o doświadczenia firm, które od lat podejmują w tym zakresie ścisłą współpracę ze szkołami. Narzędziami kampanii powinny być:

- *Bezpośrednie rozmowy wstępne przedstawicieli starostw ze związkami pracodawców, z przedstawicielami dużych firm;*
- *Bezpośrednie rozmowy szczegółowe dyrektorów szkół z potencjalnymi pracodawcami chętnymi do podjęcia współpracy;*

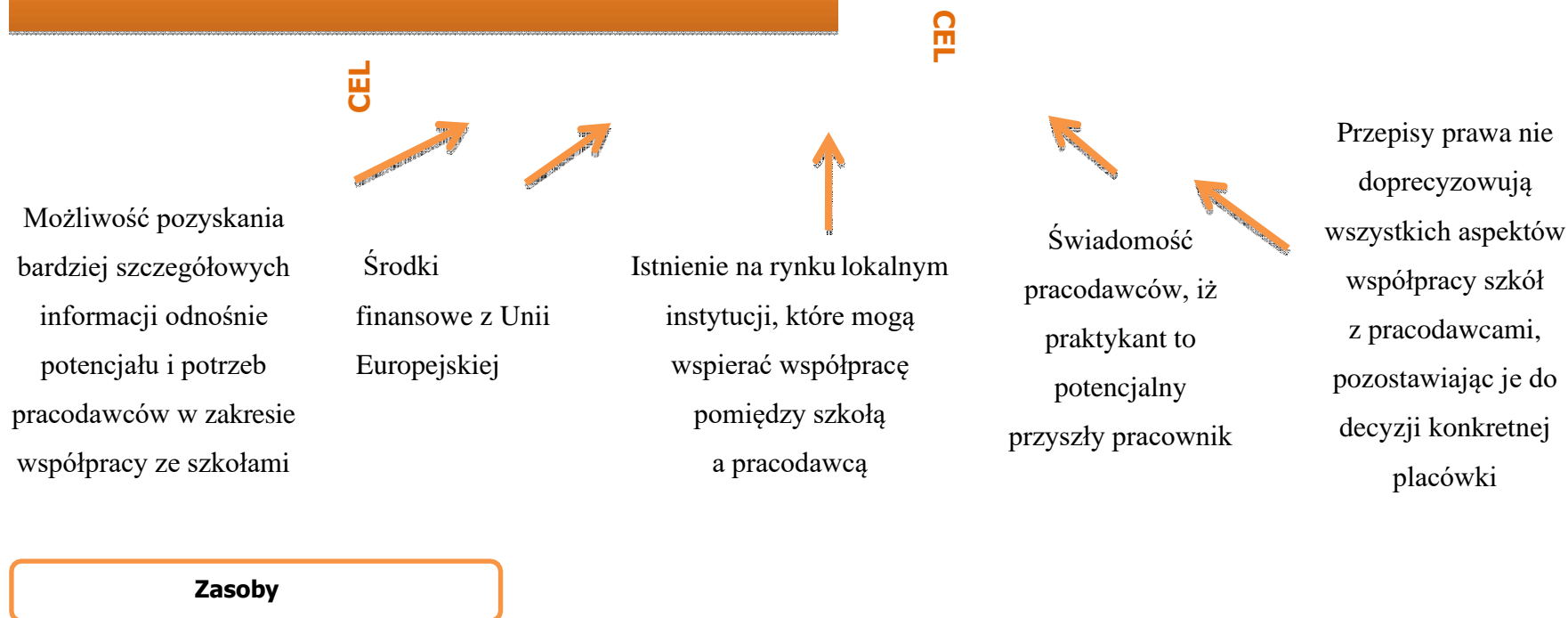
- *Włączanie pracodawców, z którymi już współpracują szkoły do tworzenia sieci pracodawców przyjmujących praktykantów. Warto zwrócić uwagę, że jedną z korzyści dla pracodawców byłaby możliwość wymiany informacji o praktykantach i stażystach w przypadku poszukiwania pracownika.*

Ograniczeniem w posyłaniu uczniów na praktyki są również zbyt wymagające przepisy prawne. Jednak część przepisów odwołuje się wyłącznie do współpracy podejmowanej z ramienia szkoły. Warto zatem namawiać uczniów na uczęszczanie na praktyki i staże podejmowane z pracodawcami na podstawie umowy cywilnoprawnej (dotyczy uczniów powyżej 16 roku życia, raczej uczęszczających do technikum). Szkoła natomiast, czy starostwo, mogłoby pośredniczyć w tej współpracy, a nawet proponować takie formy tym samym pracodawcom, u których odbywają się obowiązkowe praktyki uczniów. Ogromną zaletą tego rozwiązania jest możliwość nawiązania stałej współpracy ucznia z pracodawcą, co jest istotne dla uczniów technikum, których praktyki obowiązkowe wynoszą zaledwie miesiąc w skali roku szkolnego. Jak pokazano na powyższym wykresie, słabo rozwinięta współpraca szkół z pracodawcami skutkuje wieloma negatywnymi zjawiskami zarówno dla szkoły, uczniów, jak również dla pracodawców, którzy często mają problem ze znalezieniem odpowiedniego pracownika. Należy zatem zadbać o intensywny rozwój tej współpracy.

Schemat 6 Zasoby i efekty rozwoju szkół z pracodawcami – drzewo celów



Rozwój współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami



Źródło: Opracowane na podstawie analizy wyników badań

Podczas badania pojawiła się również propozycja ze strony pracodawców w zakresie nawiązywania współpracy z więcej niż jedną placówką kształcenia. Warto zatem zastanowić się, czy omawiane budowanie sieci współpracy, nie powinno obejmować również współpracy pomiędzy szkołami kształcącymi w tych samych zawodach. Korzyściami takiej współpracy mogłyby być:

- *Wspólne organizowanie zagranicznych staży i wizyt studyjnych;*
- *Wymiana informacji o nowinkach technologicznych pomiędzy nauczycielami tych szkół;*
- *Wzajemne wizytowanie nauczycieli i uczniów, jeśli pracownie tych placówek posiadałyby nowe, ciekawsze urządzenia (możliwość planowania zakupów w oparciu o współpracę i wymianę);*
- *Podjęcie współpracy z tymi samymi pracodawcami, tworzenie wspólnej sieci kontaktów.*

5. Korzyści z zawierania współpracy z przedsiębiorcami

Jak wynika z raportu Ministerstwa Edukacji Narodowej, przedstawiciele pracodawców w Polsce w większości nie przejawiają zainteresowania praktyczną nauką zawodu w formie przyjmowania uczniów na praktyki i innego rodzaju zajęcia praktyczne lub nauczaniem przedmiotów zawodowych w szkole. Uzasadniają to brakiem systemowych zachęt wobec nich, a przede wszystkim – przy praktycznej nauce zawodu - brakiem ulg podatkowych, ułatwień prawnych i finansowych (np. brakiem refundacji środków wydatkowanych na kształcenie w zawodzie, zarówno uczniów zasadniczych szkół zawodowych, jak i uczniów techników, którzy ukończyli 18 lat, nie są jeszcze wykwalifikowanymi pracownikami, a powinni już być zatrudnieni, jako pełnoletni pracownicy). Pracodawcy nie są ponadto chętni, aby oddelegować i opłacać osobę do opieki nad praktykantami. Oddelegowany do opieki pracownik nie wykonuje wszystkich swoich obowiązków w wyznaczonym czasie, a jego ewentualny dodatkowy czas pracy należy opłacić – to strata dla firmy. Jednocześnie szkoły nie mają możliwości pełnej finansowej gratyfikacji dla takiego opiekuna.

Jak wynika z wywiadu, inicjatywa w zakresie nawiązywania współpracy leży po stronie szkoły. Pracodawcy są często zainteresowani, po wystosowaniu do nich pytania, jednak sami nigdy nie zwracają się do szkół z prośbą o współpracę.

Tymczasem korzyści, jakie wnoszą z tej współpracy uczniowie szkół zawodowych są bezcenne. Jak wynika z wywiadu, uczeń, który zdobył praktyczne umiejętności pracując i ucząc się bezpośrednio u przedsiębiorcy jest lepiej przygotowany do funkcjonowania na rynku pracy, jako absolwent. Zyskuje na tym także sama szkoła, która staje się atrakcyjniejsza pod względem swojej oferty edukacyjnej. Jeśli chodzi o uczniów, to mają oni dzięki temu większą szansę na rozwijanie swoich zainteresowań związanych z zawodem, a także na zapoznani się z technologiami, za którymi nie zawsze nadąża literatura fachowa i podręczniki.

6. Analiza SWOT

Tabela 9 Analiza SWOT współpracy podejmowanej pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami

Mocne strony	Słabe strony
Istnienie obecnie współpracy w zakresie organizacji praktyk.	Ograniczenie współpracy tylko do organizacji praktyk.
Trwałość współpracy, która pozwalana na pogłębienie i rozszerzenie jej zakresu.	Nastawienie szkół bezpośrednio na zdawanie egzaminów zawodowych przez uczniów, a nie budowanie długotrwałej pozycji na rynku edukacyjnym (budowanie prestiżu).
Duże zainteresowanie uczniów uczestnictwem w praktykach/stażach.	Niewystarczające promowanie się szkół w społecznościach lokalnych tj. wśród uczniów gimnazjum, ich rodziców, pracodawców itd.
Rozwijanie doradztwa zawodowego w szkołach zawodowych.	Słabo rozwinięte doradztwo zawodowe w gimnazjach.
Świadomość pracodawcy, że praktykant to przyszły pracownik – zatrudnianie części uczniów po odbytej praktyce/stażu.	Problematyczność związana z posyłaniem uczniów na staże do pracodawców. Szkoły wolą uczyć zawodu w pracowniach szkolnych i centrach kształcenia, m.in. ze względu na niższe koszty. Niechęć szkół do posyłania nauczycieli nauki zawodu na staże zawodowe u pracodawców.
Zainteresowanie szkół realizacją projektów wspierających kształcenie zawodowe współfinansowanych ze środków unijnych.	O prowadzeniu kształcenia w danym zawodzie decyduje popularność danego kierunku i związana z nią liczba kandydatów.
Pojawiające się wśród szkół zainteresowanie włączaniem pracodawców w opracowanie planów praktyk.	Niewielkie działania szkół i organów prowadzących w zakresie rozpowszechniania informacji o różnych możliwościach finansowania współpracy.
	Brak współpracy pomiędzy szkołami w zakresie układania harmonogramów praktyk zawodowych.
	Niskie zaangażowanie organów prowadzących w nawiązywanie współpracy/rozwiązywanie powstałych w tym zakresie problemów.
	Ograniczona liczba miejsc praktyk w danym zawodzie.
Szanse	Zagrożenia
Deklarowane zainteresowanie pracodawców podjęciem współpracy ze szkołami.	Niska wiedza pracodawców odnośnie możliwości podejmowania współpracy ze szkołami.
Aktywność organizacji zrzeszających pracodawców.	Niewystarczająca wiedza szkół w zakresie potrzeb i oczekiwań pracodawców.

Istnienie instytucji, które mogą wspierać szkoły w podnoszeniu jakości kształcenia zawodowego (starostwa powiatowe, kuratorium oświaty, stowarzyszenia itp.)

Finansowanie projektów zakładających współpracę szkół z pracodawcami ze środków Unii Europejskiej w latach 2021-2027.

Przepisy prawne, które pozwalają szkołę na znaczną dowolność w zakresie tworzenia programów nauczania oraz terminu organizowania praktyk zawodowych.

Sytuacja ekonomiczna zakładów pracy – uzależniona od czynników mikro i makro ekonomicznych.

Słaba promocja szkolnictwa zawodowego wśród uczniów gimnazjum.

Zaprzestanie poszukiwania nowych partnerów przez szkoły w przypadku trwałości współpracy z dotychczasowymi partnerami (pracodawcami).

Niż demograficzny.

Wielość przepisów prawa regulujących różne aspekty współpracy szkół z pracodawcami.

Źródło: Opracowane na podstawie analizy wyników badań

7. Propozycje kolejnych problemów badawczych

Na podstawie analizy dostępnych dokumentów programowy, raportów oraz wyników przeprowadzonych badań ankietowych można sformułować następujące propozycje problemów badawczych na przyszłość :

- 1) *Konieczność badania trwałości współpracy szkół z pracodawcami w województwie lubelskim nawiązanej dzięki środkom z Działania 9.2 PO KL w perspektywie finansowania 2014-2020;*
- 2) *Badanie trendów gospodarczych województwa lubelskiego, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji pracodawców w zakresie przewidywanego zatrudnienia. Tutaj warto wyodrębnić takie aspekty zagadnienia, jak:*
 - liczba zatrudnianych osób w podziale na zawody,
 - plany zatrudnieniowe – liczba planowanych nowych pracowników,
 - przewidywane zwolnienia.

Konieczne jest także uwzględnienie zatrudnienia w nowopowstających firmach. Dostosowanie szkolnictwa zawodowego, a w szczególności nauczanych zawodów, do potrzeb rynku pracy wymaga bieżącego śledzenia sytuacji gospodarczej województwa. Istotne w tym zakresie są nie pojedyncze miejsca pracy, ale tendencje rozwoju gospodarki, gdyż należy pamiętać, że tworzenie nowych kierunków nauczania jest procesem długotrwałym, a na pierwszych absolwentów rynek będzie czekał co najmniej 3 lata.

- 3) *Badanie losów absolwentów szkół zawodowych, z uwzględnieniem ich dalszego kształcenia oraz podejmowanego zatrudnienia.*

Uzyskane wyniki pozwolą na bieżące monitorowanie skuteczności kształcenia zawodowego, a także tendencji na rynku pracy i potrzeb absolwentów – ich motywacji do pracy w zawodzie, dalszego rozwoju zawodowego, mobilności. Na podstawie tych informacji możliwe będzie dopasowywanie działań szkół i organów prowadzących szkoły zawodowe do zmieniającej się sytuacji w województwie lubelskim.

W przypadku wdrożenia rekomendacji wynikających z niniejszego badania zaleca się także weryfikowanie uzyskanych efektów poprzez następujące projekty badawcze:

- 4) *Badanie sposobu organizowania praktyk zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem roli platformy zawierania kontaktów pomiędzy szkołami, pracodawcami a uczniami szkół zawodowych.*
- 5) *Uzyskanie informacji w nadmienionym zakresie pozwoli na weryfikację funkcjonowania platformy kontaktów, identyfikację zmian, jakie należy w niej wprowadzić, poznanie bieżących potrzeb wszystkich zaangażowanych w system grup.*
- 6) *Zaleca się zbadanie rozwiązań w zakresie posyłania nauczycieli zawodu na staże u pracodawców i wyodrębnienie dobrych praktyk.*

Bibliografia

Akty prawne regulujące funkcjonowanie szkolnictwa zawodowego

- *Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 6 września 2017 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa artystycznego w publicznych szkołach artystycznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1793)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. z 2003 r., nr 6, poz. 69, z późn. zm.)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 października 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. poz. 2140)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2017 r. poz. 860 ze zm.)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 5 kwietnia 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2018 r. poz. 744)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (Dz. U. poz. 2416)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. 2356)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2017 r. poz. 622)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz. U. z 2016 r. poz. 89, z późn. zm.)*
- *Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz. U. z 2016 r. poz. 1285, z późn. zm.)*

[Wpisz tutaj]



Rzeczpospolita
Polska

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 lipca 2017 r. w sprawie ramowych statutów: publicznej placówki kształcenia ustawicznego, publicznej placówki kształcenia praktycznego oraz publicznego ośrodka doksztalcania i doskonalenia zawodowego (Dz. U. z 2017 r. poz. 1451) wchodzi w życie 1.09.2017 r.*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 13 czerwca 2003 r. w sprawie ramowych statutów: publicznego centrum kształcenia ustawicznego, publicznego ośrodka doksztalcania i doskonalenia zawodowego oraz publicznego centrum kształcenia praktycznego (Dz. U. z 2003 r. nr 132, poz. 1226, z późn. zm.) traci moc 1.09.2017 r.*
- *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.)*
- *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 667)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie egzaminów eksternistycznych (Dz. U. z 2012 r. poz. 188, z późn. zm.)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 kwietnia 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (Dz. U. 2015 r., poz. 673)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. 2012 r., poz. 184, z późn. zm.)*
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 grudnia 2016 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2016 r., poz. 2094)*

Publikacje zwarte

- *Rynek pracy, edukacja i kompetencje - PARP 2021 r.*
- *Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim (WUP w Lublinie - 2019, 2020).*
- *Sytuacja społeczno – gospodarcza kraju - GUS kwiecień 2021 r.*
- *Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020*
- *Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2021*
- *Kształcenie zawodowe i kwalifikacje w rzemiośle w kontekście zmieniających się potrzeb gospodarki i rynku pracy – Związek Rzemiosła Polskiego (2020)*
- *Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Polska Q4 2020 Raport z badania ManpowerGroup IV kwartał 2020 roku.*
- *Chłoń-Domińczak, A.; Holzer-Żelaźewska, D.; Maliszewska, A. (2018). Cedefop European public opinion survey on vocational education and training: Poland. Cedefop ReferNet thematic.*
- *Deloitte (2019). Cyfryzacja to więcej niż technologia.*
- *Kosakowska J., Stępnikowski A. (2015). Informator dla rzemieślników i ich pracowników przygotowany w ramach kampanii informacyjnej „Krajowy Fundusz Szkoleniowy dla rzemiosła”, Warszawa.*
- *Klimek J. (2018). Opracowanie pokonferencyjne. Kształcenie zawodowe wobec potrzeb rynku pracy – nowe trendy i wyzwania, Związek Rzemiosła Polskiego.*
- *Klimek J. (2018). Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym dla potrzeb rynku pracy, Związek Rzemiosła Polskiego.*

[Wpisz tutaj]



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



- *Klimek J. (2019). Polscy rzemieślnicy w otoczeniu Przemysłu 4.0, Związek Rzemiosła Polskiego.*
- *Klimek J. (2020). Rzemieślnicy na globalnym rynku pracy i edukacji, Związek Rzemiosła Polskiego.*