



Analiza możliwości wzmocnienia współpracy szkół zawodowych z pracodawcami

Łódź, grudzień 2024



ANALIZA MOŻLIWOŚCI WZMOCNIENIA WSPÓŁPRACY SZKÓŁ ZAWODOWYCH Z PRACODAWCAMI

DYREKTOR BIURA PLANOWANIA PRZESTRZENNEGO WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO W ŁODZI:

Marcin Pawlak

Opracowanie wykonano

w REGIONALNYM OBSERWATORIUM TERYTORIALNYM WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO

pod kierunkiem Anny Szymańskiej

Autorzy:

Kamila Łuszczyńska

Agnieszka Szewc

Przy udziale eksperta zewnętrznego: dr hab. Izabeli Warwas, prof. Uniwersytetu Łódzkiego

Łódź, grudzień 2024 r.

Spis treści

1. Wprowadzenie.....	4
1.1. Uzasadnienie i cele opracowania	4
1.2. Cel i metodologia badań.....	6
2. Współpraca szkół z pracodawcami – uwarunkowania formalno-prawne	10
3. Kształcenie zawodowe za granicą – wybrane przykłady	19
3.1. Kształcenie zawodowe w Finlandii	19
3.2. Kształcenie zawodowe we Francji	21
3.3. Kształcenie zawodowe w Luksemburgu	23
3.4. Kształcenie zawodowe w Niemczech	24
4. Kształcenie zawodowe w ujęciu statystycznym	27
4.1. Szkoły średnie zawodowe.....	27
4.2. Centra kształcenia zawodowego i placówki kształcenia ustawicznego	29
4.3. Branżowe centra umiejętności	32
5. Rynek pracy w ujęciu statystycznym	35
5.1. Trendy na rynku pracy	38
6. Wyniki badań własnych	44
6.1. Badanie ankietowe szkół zawodowych (CAWI).....	44
6.2. Indywidualne wywiady pogłębione ze szkołami	54
7. Wnioski i rekomendacje	98
8. Spis rysunków i tabel	102
9. Załącznik	104

1. Wprowadzenie

1.1. Uzasadnienie i cele opracowania

Biuro Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego w Łodzi, na zlecenie i we współpracy z Urzędem Marszałkowskim Województwa Łódzkiego w Łodzi rozpoczęło prace nad strategią rozwoju kształcenia zawodowego województwa łódzkiego. Stanowi ona element realizacji projektu województwa łódzkiego 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”, finansowanego w ramach Krajowego Planu Odbudowy (KPO).

Opracowanie strategii rozwoju kształcenia zawodowego województwa łódzkiego wymaga wielowątkowej, dogłębnej analizy. Niezbędne jest w tym przypadku zbadanie kluczowych obszarów kształcenia zawodowego. W roku 2023 w ramach projektu zostało zrealizowane pierwsze z cyklu badań diagnostycznych tj. „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego na poziomie średnim z uwzględnieniem zielonej i cyfrowej transformacji”. W roku 2024 przewidziano realizację czterech badań, stanowiących kontynuację badań diagnostycznych, tj.:

- „Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji”;
- „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwo wyższe”;
- „Identyfikacja podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego”;
- „Analiza możliwości wzmocnienia współpracy szkół zawodowych z pracodawcami”.

Niniejszy raport koncentruje się na zakresie współpracy między szkołami/placówkami kształcącymi zawodowo a pracodawcami w województwie łódzkim i sposobami jej intensyfikacji. Biorąc pod uwagę szeroką rozpiętość podmiotów uwzględnionych w raporcie, tj. szkoły branżowe I stopnia, technika, szkoły branżowe II stopnia, szkoły policealne, placówki kształcenia ustawicznego, centra kształcenia zawodowego oraz nowo powstające branżowe centra umiejętności, słowa „szkoła” i „placówka” będą stosowane wymiennie. Pod tymi terminami kryją się wszystkie wymienione formy instytucji, w których może kształcić się zarówno młodzież, jak i dorośli.

W czasach dynamicznie zmieniającej się gospodarki i rosnących oczekiwań wobec pracowników, znaczenie współpracy staje się coraz bardziej widoczne. Wzmacnianie powiązań między sferą edukacji a sektorem biznesowym nie tylko oddziałuje korzystnie na proces nauczania, ale również stanowi kluczowy element strategii rozwoju ekonomicznego, przyczyniając się do kreowania bardziej konkurencyjnego społeczeństwa.

Kształcenie zawodowe, będące istotnym elementem systemu edukacji, ma za zadanie przygotować uczniów, słuchaczy do konkretnych ścieżek kariery zawodowej. W dzisiejszych czasach coraz ważniejsze jest to, aby wszyscy — zarówno młodzież, jak i dorośli — mieli możliwość zdobywania nowych kwalifikacji, doksztalcania się oraz elastycznego reagowania na zmiany rynku pracy. Aby jednak sprostać rosnącym wymaganiom tego rynku, szkoły potrzebują wsparcia ze strony pracodawców, którzy dostarczają praktycznej wiedzy i umożliwiają zdobywanie doświadczenia w rzeczywistym środowisku zawodowym. Taka współpraca przynosi korzyści nie tylko uczniom, którzy zdobywają cenne umiejętności, pozwala dorosłym słuchaczom na rozwijanie umiejętności niezbędnych do zmiany lub rozwoju kariery, ale również przynosi korzyści pracodawcom, którzy zyskują dobrze przygotowaną kadrę pracowniczą.

Współczesny rynek pracy jest zdominowany przez ciągłą ewolucję technologii i zmianę w oczekiwaniach pracodawców. W związku z tym, tradycyjny model kształcenia okazuje się niewystarczający, aby sprostać tym wyzwaniom. Podmioty kształcące zawodowo muszą dostosowywać swoje programy nauczania do obecnych oraz przyszłych potrzeb rynku pracy. Współpraca z pracodawcami pozwala na bieżąco aktualizować treści kształcenia, uwzględniając najnowsze trendy. Pracodawcy mogą też uczestniczyć w tworzeniu programów praktyk, które zapewniają cenne doświadczenie praktyczne.

Niniejszy raport ma na celu przeprowadzenie szczegółowej analizy różnych form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami oraz możliwości rozwijania/wzmocnienia tej współpracy. W kontekście wzrastającej konkurencji na rynku pracy i konieczności rozwijania kompetencji przyszłości dla nowoczesnej gospodarki, intensyfikacja współpracy między szkołami zawodowymi a pracodawcami staje się kluczowa.

1.2. Cel i metodologia badań

Zasadniczym celem poniższych badań jest rozpoznanie stanu oraz barier i możliwości pogłębienia współpracy pracodawców ze szkołami (różnych szczebli) na rzecz rozwoju oferty kształcenia. Realizacja celu głównego wymaga realizacji **celów cząstkowych**, tj.:

- rozpoznania i oceny sposobów współpracy;
- identyfikacji czynników ułatwiających współpracę;
- identyfikacji barier współpracy;
- rozpoznania oczekiwań i potrzeb placówek kształcących zawodowo oraz pracodawców w zakresie współpracy.

Zakres czasowy badań obejmuje lata 2022-2024. Fundament do kompleksowej analizy stanu edukacji w regionie stanowiły aktualne dane statystyczne dotyczące placówek oświatowych. Informacje te pochodziły z Systemu Informacji Oświatowej oraz Głównego Urzędu Statystycznego (GUS). Dodatkowo, w analizie uwzględniono również dane z GUS (za rok 2023), które umożliwiły zbadanie kluczowych wskaźników zatrudnienia w regionie.

W 2023 roku, w ramach pogłębionej diagnozy, Regionalne Obserwatorium Terytorialne Województwa Łódzkiego działające w strukturach BPPWŁ w Łodzi przeprowadziło badanie pn. „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego na poziomie średnim z uwzględnieniem zielonej i cyfrowej transformacji”. Wyniki ankiet zebranych w średnich szkołach zawodowych stanowiły również istotny element tego opracowania.

Kontynuując analizę, w 2024 roku przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione z dyrektorami szkół zawodowych oraz placówek kształcących osoby dorosłe, aby pogłębić wiedzę na temat współpracy tych podmiotów z pracodawcami. Celem rozmów było zrozumienie, w jaki sposób szkoły te nawiązują i rozwijają relacje z instytucjami rynku pracy, a także jakie wyzwania i potrzeby napotykają w tym zakresie.

Zakres przestrzenny badań obejmuje całe województwo łódzkie, umożliwiając szczegółowe zgłębienie lokalnych specyfik rynku pracy i edukacji.

Zakres podmiotowy badań został starannie dobrany, aby objąć różnorodne instytucje edukacyjne, w tym średnie szkoły zawodowe oraz placówki dla dorosłych. Dzięki temu możliwe jest uzyskanie pełniejszego obrazu funkcjonowania szkolnictwa zawodowego na różnych etapach edukacyjnych i zrozumienie specyficznych wyzwań, z jakimi mierzą się te

podmioty. Dodatkowo, w raporcie „Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy” uwzględniono perspektywę pracodawców w kwestii współpracy z placówkami edukacyjnymi. Takie wieloaspektowe podejście umożliwia stworzenie wszechstronnego obrazu relacji między sektorem edukacyjnym a biznesowym w regionie, ukazując zarówno potrzeby, jak i oczekiwania obu stron.

Przedmiot badań dotyczy czynników ułatwiających nawiązanie i rozwój współpracy szkół zawodowych z pracodawcami, barier tej współpracy, sposobów likwidacji barier, sposobów usprawniania współpracy, istniejących form współpracy oraz oceny dotychczasowych form i zakresu współpracy. W zakres przedmiotowy badań wpisują się również planowane przez szkoły formy współpracy i ich ocena pod kątem zielonej i cyfrowej transformacji. Na potrzeby niniejszego badania sformułowano następujące pytania badawcze:

- Jakie są obecne formy (zakres) współpracy pracodawców ze szkołami?
- Czy współpraca między pracodawcami i szkołami ma charakter wieloletni czy jednorazowy i dlaczego?
- Jakie są czynniki podejmowania lub kontynuowania wzajemnej współpracy przez pracodawców i szkoły?
- Która strona, szkoły czy pracodawcy, inicjuje współpracę?
- Czego pracodawcy i przedstawiciele szkół oczekują od wzajemnej współpracy?
- Jakie są oczekiwania pracodawców wobec uczniów podejmujących staże lub praktyczną naukę zawodu w zakładach pracy?
- Jak przedstawiciele szkół oceniają dotychczasową współpracę, formy i zakres tej współpracy, spełnienie oczekiwań, korzyści lub ich brak?
- Jakie są, zdaniem przedstawicieli szkół bariery współpracy?
- Jakie są przyczyny rezygnacji z dotychczasowej współpracy?
- Co zdaniem przedstawicieli szkół należy poprawić, aby usprawnić współpracę?

W celu kompleksowej analizy zagadnień omawianych w niniejszym raporcie, zastosowano szereg metod badawczych. Punkt wyjścia stanowi analiza danych zastanych dotycząca rynku pracy oraz struktury i liczby szkół. Dodatkowo, analizie poddano dokumenty prawne regulujące współpracę szkół z pracodawcami. Badania realizowane były również metodami:

a) ilościowymi: badania ankietowe CAWI. CAWI jest to skrót od angielskiego terminu „computer assisted web interview”. Jest to technika zbierania danych stosowana w badaniach ilościowych, która wykorzystuje kwestionariusz internetowy do realizacji wywiadów z respondentami. Narzędzie badawcze w postaci kwestionariusza jest dostępne online. Respondent otrzymuje zaproszenie do badania różnymi metodami np. przez e-mail lub sms. Najczęściej w zaproszeniu respondent otrzymuje unikatowy link lub unikatowy login i hasło, za pomocą którego loguje się do konkretnego badania. Wzmiankowane wcześniej badanie ankietowe średnich szkół zawodowych (CAWI) zrealizowane przez Regionalne Obserwatorium Terytorialne w ramach badania pn. „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego na poziomie średnim z uwzględnieniem zielonej i cyfrowej transformacji¹” dotyczyło czterech grup zagadnień:

- oferty edukacyjnej;
- kadr średniego szkolnictwa zawodowego, głównie nauczycieli zawodu;
- wyposażenia pracowni i warsztatów szkolnych do praktycznej nauki zawodu;
- współpracy szkół z pracodawcami i innymi instytucjami.

Do niniejszego raportu wyodrębniono jedynie dane dotyczące współpracy szkół z pracodawcami.

b) jakościowymi: indywidualny wywiad pogłębiony, czyli w skrócie IDI (z ang. Individual In-depth Interview) jest klasyczną metodą badań społecznych, stosowaną w socjologii, psychologii, pedagogice oraz innych dyscyplinach społecznych, polegającą na bezpośredniej rozmowie z jednym respondentem. Zgodnie z definicją Krzysztofa Koneckiego opublikowaną w jego książce pt. „Studia z metodologii badań jakościowych” wywiad pogłębiony jest definiowany jako metoda jakościowa, w której przeprowadzający wywiad w sposób swobodny: strukturuje sekwencję pytań, formułuje pytania, dostosowuje język komunikacji z badanym. Celem takiego wywiadu jest uzyskanie szczegółowych informacji na temat postaw, opinii, doświadczeń, motywacji, zachowań lub innych aspektów związanych z interesami badawczymi. Wywiady

¹ https://www.lodzkie.pl/files/188/Diagnoza_oferty_szkolnictwa_zawodowego_na_poziomie_%C5%9Brednim.pdf (dostęp 01.10.2024)

W raporcie „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego na poziomie średnim z uwzględnieniem zielonej i cyfrowej transformacji” znajduje się również szczegółowy opis uwarunkowań formalno-prawnych kształcenia zawodowego na poziomie średnim oraz dokładne dane statystyczne dotyczące szkół i rynku pracy.

indywidualne mogą być prowadzone twarzą w twarz (face-to-face), przez telefon lub za pośrednictwem innych środków komunikacji elektronicznej (np. Skype, Zoom).

Badanie IDI zostało zastosowane jako uzupełnienie innych metod badawczych i miało na celu pogłębienie wiedzy o współpracy szkół z pracodawcami. Wywiady indywidualne przeprowadzone zostały przez pracowników Regionalnego Obserwatorium Terytorialnego z przedstawicielami wybranych szkół z różnych szczebli edukacyjnych w okresie od czerwca do września 2024 roku. W scenariuszu wywiadu indywidualnego zawarto następujące pytania:

- Proszę o podanie syntetycznych informacji o placówce.
- W jakim zakresie współpracują Państwo z pracodawcami?
- Która strona inicjuje współpracę?
- Jakie działania podejmuje Państwo w celu zainicjowania współpracy z pracodawcami?
- Jaki charakter ma zazwyczaj współpraca z pracodawcą?
- Czego oczekują Państwo od współpracy?
- Jak szkoła monitoruje i ocenia skuteczność współpracy?
- Jakie są największe wyzwania (bariery) związane z budowaniem współpracy i utrzymaniem współpracy?
- Czy współpracują Państwo z dużymi firmami czy raczej z sektorem MŚP i którą współpracę lepiej Państwo oceniacie?
- Jakie są sukcesy szkoły w zakresie współpracy? Jakie czynniki ułatwiają współpracę?
- Czy oprócz pracodawców, współpracują Państwo także z innymi podmiotami?
- Czy widzą Państwo potrzebę zmian systemowych w zakresie współpracy z przedsiębiorcami?
- Czy współpraca z pracodawcami umożliwia uczniom lepsze przygotowanie się do przyszłych wyzwań na rynku pracy związanych z zieloną i cyfrową transformacją oraz zdobycie odpowiednich umiejętności i kompetencji w tym obszarze?
- Czy są Państwo zaznajomieni z pojęciem regionalnych inteligentnych specjalizacji?
- Jakie formy doradztwa zawodowego są dostępne dla uczniów w Państwa placówce?
- Czy Państwa zdaniem utworzenie Branżowych Centrów Umiejętności ma pozytywny wpływ na kształcenie zawodowe i współpracę z pracodawcami? Jaki jest to wpływ?

2. Współpraca szkół z pracodawcami – uwarunkowania formalno-prawne

Wykształcenie zawodowe jest szeroko rozumianą kategorią i odnosi się nie tylko do typu szkoły, który to wykształcenie pozwala uzyskać, ale także do poziomu wykształcenia, zawodu czy kierunku kształcenia i umiejętności zawodowych zdobytych poprzez doświadczenie w wykonywaniu zawodu. Niniejsze analizy koncentrują się na systemie szkolnym.

System edukacji w Polsce funkcjonuje w oparciu o ustawę z dnia 14 grudnia 2016 r. — Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737, 854 i 1562)² oraz ustawą o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r. (Dz. U. z 2024 r. poz. 750, 854 i 1473).³

Praktyczna nauka zawodu jest obowiązkiem dla wszystkich szkół prowadzących kształcenie zawodowe. Obowiązek ten dotyczy również branżowych szkół II stopnia, gdzie kształcenie zawodowe może odbywać się również w oparciu o kwalifikacyjne kursy zawodowe. Z punktu widzenia szkolnictwa zawodowego, istotne znaczenie mają także przepisy wykonawcze:

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391)⁴ określające:
 - warunki i tryb organizowania praktycznej nauki zawodu;
 - zakres spraw określonych w umowie zawartej pomiędzy szkołą a podmiotem przyjmującym uczniów lub słuchaczy na praktyczną naukę zawodu;
 - przeznaczenie środków finansowych, które szkoły prowadzące kształcenie zawodowe przekazują podmiotom przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu;
 - kwalifikacje wymagane od osób prowadzących praktyczną naukę zawodu i przysługujące im uprawnienia;
 - ramowy program kursu pedagogicznego dla instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz zakres informacji, jakie umieszcza się na zaświadczeniu wydawanym po ukończeniu tego kursu.

² <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180000996/T/D20180996L.pdf> (dostęp 02.09.2024)

³ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180001457/T/D20181457L.pdf> (dostęp 02.09.2024)

⁴ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000391/O/D20190391.pdf> (dostęp 03.09.2024)

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego z dnia 15 lutego 2019 r. (Dz.U. z 2024 r. poz. 611)⁵ określające nazwy zawodów dla zawodów nauczanych w systemie oświaty na poziomie branżowej szkoły I stopnia, branżowej szkoły II stopnia, technikum i szkoły policealnej oraz przypisany do nich poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji dla kwalifikacji pełnych nadawanych w systemie oświaty, których osiągnięcie potwierdza dyplom wydany przez okręgową komisję egzaminacyjną.

Na podstawie ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie województwa, ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania, rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego oraz Obwieszczenia Ministra Edukacji z dnia 24 stycznia 2024 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, Zarząd Województwa Łódzkiego co roku opracowuje listę zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę może być dokonywana refundacja wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne. Celem tych działań jest wsparcie pracodawców w przyciąganiu i szkoleniu młodych pracowników, a także zwiększenie atrakcyjności szkolnictwa branżowego. Wykaz ten, zaktualizowany ostatnią Uchwałą nr 414/24 Zarządu Województwa Łódzkiego z 29 marca 2024 roku (Dz. U. Wł 2024 poz. 3378)⁶, obejmuje 70 zawodów uznanych za kluczowe dla rynku pracy w regionie łódzkim. Zawody wpisane w obowiązującą Uchwałę to:

- | | | |
|--|-----------------------|-----------|
| • Operator maszyn i urządzeń w gospodarce odpadami | • Fotograf | • Kucharz |
| | • Magazynier-logistyk | • Kelner |

⁵ <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20240000611> (dostęp 05.11.2024)

⁶ https://dziennik.lodzkie.eu/WDU_E/2024/3378/akt.pdf (dostęp 05.11.2024 r.)

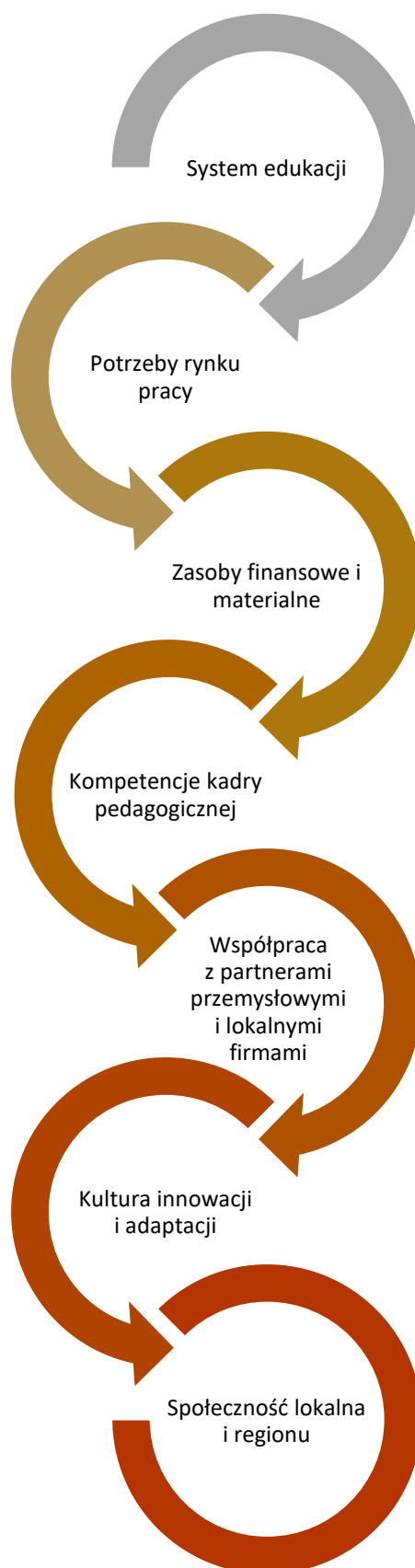
- Fryzjer
- Fryzjer męski (barber)
- Sprzedawca
- Monter konstrukcji budowlanych
- Murarz
- Murarz-tylnik
- Brukarz
- Betoniarz
- Betoniarz-zbrojarz
- Cieśla
- Stolarz budowlany
- Monter nawierzchni kolejowej
- Dekarz
- Glazurnik
- Monter izolacji budowlanych
- Monter izolacji przemysłowych
- Monter instalacji gazowych
- Monter instalacji i urządzeń sanitarnych
- Monter sieci gazowych
- Monter sieci i instalacji sanitarnych
- Technolog robót wykończeniowych w budownictwie
- Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
- Monter stolarki budowlanej
- Malarz-tapeciarz
- Lakiernik samochodowy
- Kominarz
- Blacharz
- Blacharz samochodowy
- Ślusarz
- Operator obrabiarek skrawających
- Mechanik pojazdów samochodowych
- Mechanik motocyklowy
- Mechanik-monter maszyn i urządzeń
- Mechanik pojazdów kolejowych
- Zegarmistrz
- Automatyk
- Elektryk*
- Elektromechanik
- Elektromechanik pojazdów samochodowych
- Elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego
- Elektromechanik urządzeń chłodniczych
- Elektronik
- Mechatronik
- Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych
- Przetwórcza ryb
- Rzeźnik-wędliniarz
- Przetwórcza mięsa
- Cukiernik
- Piekarz
- Stolarz
- Stolarz meblowy
- Krawiec
- Tapicer
- Operator urządzeń przemysłu chemicznego
- Wulkanizator
- Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych
- Operator maszyn w przemyśle włókienniczym
- Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego
- Kierowca mechanik
- Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych
- Pracownik pomocniczy mechanika
- Pracownik pomocniczy ślusarza
- Pracownik pomocniczy stolarza
- Pracownik pomocniczy fryzjera
- Pracownik pomocniczy gastronomi

Na działania podejmowane w szkołach zawodowych mają wpływ m.in.:

zmiany w sektorach przemysłu i usług mogą wpływać na zapotrzebowanie na określone umiejętności i specjalizacje. Monitorowanie trendów rynkowych i dostosowywanie programów nauczania do tych zmian jest kluczowe dla skuteczności szkolnictwa zawodowego

kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie nauczycieli mają istotny wpływ na jakość kształcenia zawodowego. Profesjonalne doskonalenie kadry, dostęp do szkoleń, warsztatów i konferencji branżowych są kluczowe dla podnoszenia jakości nauczania

gotowość do eksperymentowania, wprowadzania nowych metod nauczania, technologii i narzędzi, a także do szybkiego reagowania na zmiany w otoczeniu społeczno-gospodarczym, może mieć znaczący wpływ na sukces szkoły zawodowej



krajowe i regionalne polityki oświatowe mogą wpływać na strukturę i treść programów nauczania w szkołach zawodowych. Ramy legislacyjne regulujące kształcenie zawodowe mogą decydować o wymaganych kwalifikacjach, egzaminach, certyfikatach oraz standardach jakości

budżet przeznaczony na edukację, dostępność nowoczesnego sprzętu i materiałów dydaktycznych, a także infrastruktura szkół mogą wpływać na możliwości realizacji różnorodnych działań w szkołach zawodowych

współpraca z partnerami przemysłowymi i lokalnymi firmami: partnerstwa między szkołami a firmami mogą dostarczać wiedzy, umiejętności i funduszy niezbędnych do realizacji programów nauczania oraz do dostosowywania ich do potrzeb rynku pracy

kontekst społeczny i kulturowy może wpływać na oczekiwania uczniów, rodziców, nauczycieli i pracodawców. Zrozumienie lokalnych potrzeb i aspiracji jest kluczowe dla skutecznego dostosowywania działań w szkołach zawodowych

W stosunku do uczniów szkół średnich przyjmowanych na praktykę stosuje się przepisy Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391, 644), wydanego na podstawie art. 70 ust. 4 ustawy z 7 września 1991 r. o systemie oświaty. Zgodnie z przepisami praktyczna nauka zawodu uczniów jest organizowana – w formie zajęć praktycznych i praktyk zawodowych – przez szkołę. Obowiązkiem pracodawcy jest:

- Zawarcie umowy: pracodawca powinien podpisać umowę z uczniem lub szkołą, która reguluje zakres i warunki praktyki.
- Zapewnienie odpowiednich warunków: pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia odpowiednich warunków do nauki i pracy, które są zgodne z programem praktycznej nauki zawodu.
- Przydzielenie opiekuna: pracodawca powinien wyznaczyć osobę odpowiedzialną za nadzór nad uczniem w czasie praktycznej nauki zawodu, która będzie pełniła rolę mentora i nauczyciela.
- Szkolenie BHP: pracodawca ma obowiązek przeszkolenia ucznia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed rozpoczęciem praktyki.
- Monitorowanie postępów: pracodawca powinien monitorować postępy ucznia i w razie potrzeby udzielać mu wskazówek i wsparcia.
- Ocena praktycznej nauki zawodu: po zakończeniu praktyki pracodawca ma obowiązek wystawienia oceny, która może być wykorzystywana przez szkołę do zaliczenia praktyki.
- Bezpieczeństwo: pracodawca ma obowiązek dbać o bezpieczeństwo ucznia poprzez zapewnienie takich warunków pracy, które zminimalizują ryzyko wypadków.
- Zgłaszanie nieprawidłowości: w przypadku wystąpienia sytuacji, które mogą zagrażać bezpieczeństwu lub zdrowiu ucznia, pracodawca powinien niezwłocznie zgłosić te przypadki do odpowiednich instytucji.
- Wsparcie w zdobywaniu umiejętności: pracodawca powinien starać się zapewnić uczniowi dostęp do różnorodnych doświadczeń zawodowych, które pomogą w rozwijaniu niezbędnych umiejętności.

Prawidłowe wywiązanie się z tych obowiązków jest kluczowe dla efektywnego kształcenia młodych pracowników oraz ich przygotowania do przyszłej pracy zawodowej.

W odniesieniu do szkolnictwa zawodowego szczególną uwagę przywiązuje się do roli pracodawców w kształceniu zawodowym. Pracodawcy, organizacje pracodawców, samorządy gospodarcze lub inne organizacje gospodarcze, stowarzyszenia lub samorządy zawodowe, sektorowe rady do spraw kompetencji oraz Rada Programowa do spraw kompetencji, mają wspierać system kształcenia zawodowego. Zapisy ustawowe zobowiązują dyrekcje szkół prowadzących kształcenie zawodowe, aby przed wprowadzeniem nowego zawodu do kształcenia w szkole nawiązały współpracę z pracodawcą właściwym dla zawodu lub branży, do której przyporządkowany jest dany zawód lub z osobą prowadzącą indywidualne gospodarstwo rolne. Współpraca szkół z pracodawcami realizowana ma być na podstawie umowy lub porozumienia przez minimum jeden cykl kształcenia. Formy współpracy to przede wszystkim:

- **tworzenie klas patronackich**

To programy partnerskie między firmami a szkołami, mające na celu wspieranie edukacji w określonych kierunkach zawodowych. W ramach takiego programu firmy zobowiązują się do sponsorowania lub finansowego wsparcia placówek oświatowych, oferując miejsca praktyk, staży lub stypendiów dla studentów oraz absolwentów. Programy te są korzystne zarówno dla firm, jak i dla instytucji edukacyjnych. Firmy mogą przeszkolić uczniów i ewentualnie zatrudnić przeszkolonych przyszłych pracowników, natomiast szkoły zyskują fundusze i możliwości rozwoju swoich programów nauczania. Często klasy patronackie prowadzą do lepszego dostosowania umiejętności absolwentów do potrzeb rynku pracy.

W regionie łódzkim takie klasy występują m.in. w sektorze przemysłu, IT, czy inżynierii. Typy klas patronackich w województwie łódzkim:

- klasy patronackie z przedsiębiorstwami – szkoły współpracują z firmami, które prowadzą warsztaty, kursy, a także oferują praktyki zawodowe i staże. Dzięki temu uczniowie zyskują bezpośredni kontakt z branżą;
- klasy patronackie z uczelniami wyższymi – np. klasy współpracujące z Politechniką Łódzką, Uniwersytetem Łódzkim. Uczniowie mają dostęp do dodatkowych zajęć, szkoleń i wykładów, co pozwala im na zdobycie wiedzy na poziomie akademickim.

Przykłady szkół w Łódzkiem oferujących klasy patronackie:

- Zespół Szkół Podstawowych w Kleszczowie, ul. Sportowa 8 – klasy pod patronatem PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna S.A. Oddział Elektrownia Bełchatów.
- Zespół Szkół nr 1 w Kutnie, ul. Wschodnia 3 – klasa pod patronatem UMA Investments Sp. z o.o.
- Zespół Szkół Ponadpodstawowych nr 1 w Bełchatowie, ul Czapliniecka 96 - klasa pod patronatem Politechniki Łódzkiej.
- **realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu, we współpracy z pracodawcą**

Praktyczna nauka zawodu jest podstawową formą działalności dydaktyczno-wychowawczej i stanowi obowiązkowe zajęcie edukacyjne w szkole prowadzącej kształcenie zawodowe.

Praktyczna nauka zawodu może odbywać się u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych, zapewniających rzeczywiste warunki pracy, a także w branżowych centrach umiejętności, centrach kształcenia zawodowego, warsztatach szkolnych, pracowniach szkolnych i placówkach kształcenia ustawicznego. Może być realizowana również za granicą na podstawie umów międzynarodowych lub porozumień o współpracy bezpośredniej zawieranych przez szkoły, jednostki samorządu terytorialnego i organy administracji rządowej lub w ramach programów edukacyjnych Unii Europejskiej np. Erasmus+. Odbywa się na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu, zawieranej między dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu, a w przypadku zajęć praktycznych również na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawartej między młodocianym a pracodawcą.

- **organizacja egzaminów zawodowych**

Egzamin ma na celu ocenę jakości procesu kształcenia i tym samym stanowi przepustkę do wejścia na rynek pracy. Skuteczność kształcenia zawodowego powinna być mierzona liczbą absolwentów, którzy uzyskują kwalifikacje zawodowe. Warunkiem otrzymania stosownego dokumentu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe jest nie tylko dobre przygotowanie uczniów, ale także przystąpienie do egzaminu, które jest obligatoryjne. Obowiązek przystąpienia do egzaminu zawodowego jest warunkiem ukończenia szkoły.

- **doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych**

Nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczyciele praktycznej nauki zawodu, zatrudnieni w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe, są zobowiązani doskonalić umiejętności i kwalifikacje zawodowe potrzebne do wykonywania pracy poprzez uczestniczenie w szkoleniach branżowych realizowanych w trzyletnich cyklach, w łącznym wymiarze 40 godzin w cyklu. Obowiązek uczestniczenia w szkoleniach branżowych nie dotyczy nauczycieli:

- prowadzących działalność gospodarczą związaną z nauczaniem zawodem albo indywidualne gospodarstwo rolne, którego działalność jest związana z nauczaniem zawodem;
- zatrudnionych u pracodawców na stanowiskach związanych z nauczaniem zawodem;
- zatrudnionych w indywidualnych gospodarstwach rolnych, których działalność jest związana z nauczaniem zawodem.

- **realizacja doradztwa zawodowego**

Doradztwo zawodowe ma za zadanie świadomie przygotować ucznia do dokonywania kolejnych decyzji dotyczących wyboru zawodu, specjalności, ale również rozwijanie umiejętności adaptacyjnych oraz zdolności do ciągłego uczenia się i doskonalenia w dynamicznie zmieniającym się świecie. Odbywa się ono między innymi w formie indywidualnej porady zawodowej, poprzez analizę pola problemowego ucznia i udzielanie informacji zawodowych, podawanie wskazówek, sugestii oraz instrukcji. Za realizację doradztwa zawodowego odpowiedzialni są doradcy zawodowi, a także nauczyciele prowadzący zajęcia edukacyjne z zakresu kształcenia ogólnego, kształcenia zawodowego, wychowawcy klas, jak również specjaliści szkolni: pedagodzy i psycholodzy.

- **promocja kształcenia zawodowego**

Promocja i wspieranie kształcenia są kluczowe dla rozwoju gospodarczego i społecznego kraju. Można wyróżnić kilka aspektów, które warto uwzględnić w kontekście promowania i wspierania tego typu edukacji (rysunek 1).

Rysunek 1. Kluczowe aspekty promowania i wspierania edukacji

Podnoszenie świadomości: informowanie o korzyściach płynących ze szkolnictwa zawodowego, zarówno dla uczniów, jak i dla lokalnej gospodarki. Pokazywanie sukcesów absolwentów oraz perspektyw zawodowych może pomóc w budowaniu pozytywnego wizerunku szkół zawodowych.	Współpraca z pracodawcami: tworzenie partnerstw między szkołami a firmami może znacząco wpłynąć na jakość kształcenia zawodowego. Praktyczna nauka zawodu, staże, dualny system kształcenia czy nawet klasy patronackie mogą zapewnić uczniom lepszy start w karierze zawodowej.
Rozwój infrastruktury i wyposażenia: inwestycje w nowoczesne laboratoria, warsztaty i sale dydaktyczne są niezbędne do zapewnienia uczniom odpowiednich warunków do nauki. Nowoczesny sprzęt i materiały dydaktyczne mogą zainteresować młodzież oraz pomóc w przekazywaniu wiedzy.	Dostosowanie do zmian na rynku pracy: edukacja powinna być elastyczna i dostosowywać się do zmian zachodzących w świecie pracy. Wprowadzanie nowych specjalizacji oraz aktualizowanie programów nauczania może pomóc w przygotowaniu uczniów do przyszłości.
Finansowanie i dotacje: wsparcie finansowe dla szkół zawodowych, w postaci dotacji czy subsydiów, jest kluczowe dla utrzymania i rozwoju tych placówek. Umożliwienie uczniom zdobywania kwalifikacji zawodowych może przyczynić się do zmniejszenia bezrobocia oraz do rozwoju regionalnej gospodarki.	Promocja mobilności zawodowej: zachęcanie uczniów do eksperymentowania z różnymi ścieżkami kariery jest ważne dla rozwijania umiejętności adaptacji w dynamicznym rynku pracy. Programy Erasmus+ czy staże za granicą mogą dać młodym ludziom szerszą perspektywę na możliwości zawodowe dostępne w Europie i na świecie.

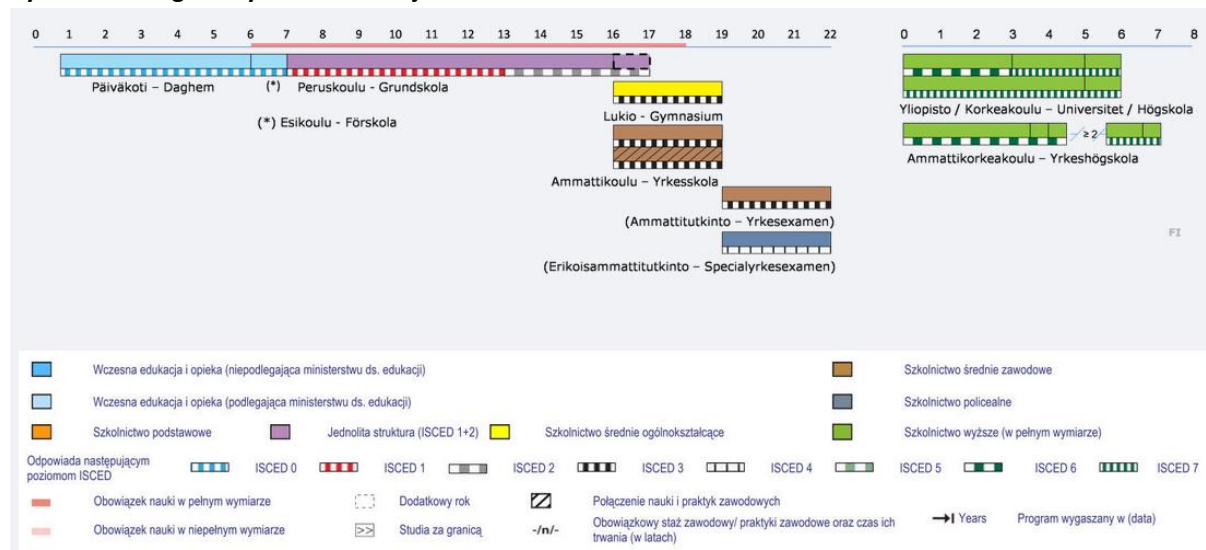
Źródło: opracowanie własne

3. Kształcenie zawodowe za granicą – wybrane przykłady⁷

3.1. Kształcenie zawodowe w Finlandii

Struktura systemu

Rysunek 2. Diagram systemu edukacji w Finlandii



Źródło: <https://eurydice.org.pl/systemy-edukacji-w-europie/finlandia> (dostęp 16.09.2024 r.)

W Finlandii kształcenie zawodowe cieszy się popularnością i ogromnym uznaniem, około 68% wszystkich uczniów szkół średnich II stopnia wybiera programy zawodowe. Kwalifikacje zawodowe postrzegane są jako oferujące dobre perspektywy kariery, są dobrze dostosowane do rynku pracy. System zarządzania kształceniem zawodowym jest zdecentralizowany. Politykę kształcenia zawodowego ustala Ministerstwo Edukacji i Kultury, które tworzy m.in. ogólne cele kształcenia oraz ramę kwalifikacji. Fińska Narodowa Agencja Edukacji⁸ określa krajowe wymagania dotyczące kwalifikacji zawodowych, natomiast administrowanie szkołami prowadzone jest głównie przez władze lokalne. Funkcjonowanie szkół opiera się na finansowaniu publicznym – 70% środków pochodzi z budżetów władz lokalnych, a 30% z budżetu centralnego. Przyznawane dotacje zależą w 50% od liczby uczniów w danej placówce, w 35% od liczby uzyskanych kwalifikacji zawodowych w danym roku, w 15% od „efektywności” szkoły, w tym przypadku środki przyznawane są w oparciu o informacje zwrotne od uczniów i pracodawców.

⁷ Górńska Barbara, Kształcenie zawodowe w Finlandii, Francji, Luksemburgu i Niemczech, Kancelaria Senatu, Biuro Analiz i Petycji Warszawa 2024 <https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/223/plik/ot-694.pdf> (dostęp 13.09.2024 r.)

⁸ Fińska Narodowa Agencja Edukacji jest instytucją państwową odpowiedzialną za edukację.

Programy i struktura kształcenia

Fińskie kształcenie zawodowe odbywa się na trzech poziomach:

- początkowym,
- dodatkowym,
- uzupełniającym/specjalizacji.

Uczniowie/słuchacze mają możliwość uzyskania kwalifikacji w zakresie ponad 100 zawodów z takich dziedzin jak:

- nauki humanistyczne i oświata,
- kultura,
- nauki społeczne, biznes i administracja,
- nauki o Ziemi,
- technologia, przekaz informacji i transport,
- zasoby naturalne i środowisko,
- usługi w zakresie opieki społecznej i zdrowia, sport,
- turystyka, żywienie i gospodarstwo domowe.

Kształcenie zawodowe odbywa się w szkole, ale obejmuje również ok. 6 miesięcy szkolenia praktycznego w miejscu pracy. Nauka w programach zawodowych trwa zazwyczaj 3 lata i kończy się uzyskaniem kwalifikacji, które umożliwiają zarówno wyjście na rynek pracy, jak i dalszą edukację, np. na poziomie wyższym. W Finlandii uczniowie otrzymują świadectwo zawodowe na podstawie zaliczeń przedmiotów, nie przeprowadza się egzaminów końcowych.

Współpraca z pracodawcami

Kluczowym elementem fińskiego systemu kształcenia zawodowego jest bliska i ścisła współpraca z pracodawcami. Wymagane kompetencje, zasady oceny i sposób wykazywania się posiadanymi kompetencjami opracowywane są przez Fińską Narodową Agencję Edukacji we współpracy z przedstawicielami pracowników, osób samozatrudnionych i pracodawców.

Praktyczna nauka zawodu odbywa się głównie u pracodawców. Uczestnictwo w kształceniu praktycznej nauki zawodu w miejscu pracy jest dostosowywane do indywidualnych potrzeb ucznia (tworzony jest tzw. plan rozwoju kompetencji osobistych). Przepisy prawa nie

ograniczają godzin kształcenia w miejscu pracy, czas trwania nauki określany jest indywidualnie w planie.

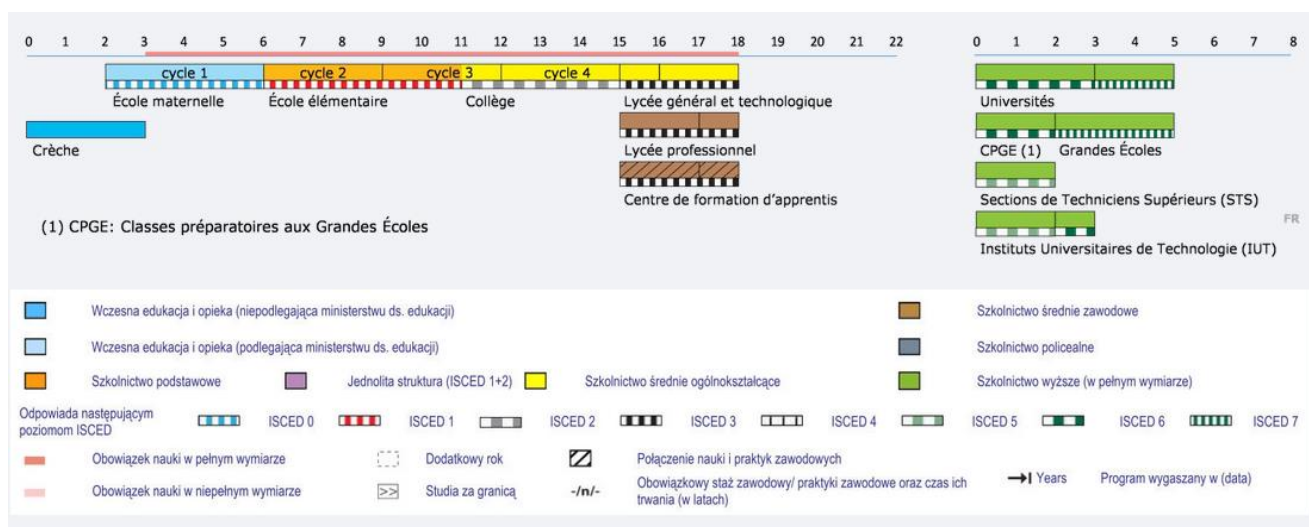
Praktyczna nauka zawodu odbywa się w formie:

- praktyk – uczniowie nie pozostają w stosunku pracy z firmą, pracodawcy jednak chętnie rekrutują pracowników wśród uczniów odbywających praktykę. Wielu uczniów wyjeżdża, aby doskonalić swoje umiejętności za granicę. Praktyki za granicą trwają około 6 tygodni, wyjazdy organizowane są głównie do Niemiec i Hiszpanii.
- staży – uczniowie zawierają z pracodawcą pisemną umowę o pracę. Jeżeli pracodawca jest w stanie zrealizować cały program kształcenia, nie ma potrzeby, aby uczeń uczęszczał do szkoły.

3.2. Kształcenie zawodowe we Francji

Struktura systemu

Rysunek 3. Diagram systemu edukacji we Francji



Źródło: <https://eurydice.org.pl/systemy-edukacji-w-europie/francja> (dostęp 16.09.2024 r.)

We Francji za kształcenie zawodowe jest odpowiedzialne państwo, regiony oraz przedstawiciele biznesu. Regiony dbają o dostosowanie edukacji zawodowej do lokalnych potrzeb gospodarczych. Francuskie Ministerstwo Edukacji opracowuje programy nauczania i koordynuje egzaminowanie, jednak pozostałe ministerstwa (np. odpowiedzialne za sprawy społeczne, rolnictwo, zdrowie) również są zaangażowane w tworzenie systemu edukacji zawodowej m.in. poprzez opracowywanie w porozumieniu z pracodawcami oraz związkami

zawodowymi standardów kształcenia oraz regulaminów egzaminowania w dziedzinach zgodnych z ich kompetencjami.

Programy i struktura kształcenia

Kształcenie zawodowe we Francji realizowane jest w tzw. liceach zawodowych, które oferują dwie główne ścieżki edukacyjne: uzyskanie matury zawodowej (BacPro) lub certyfikatu kwalifikacji zawodowych (CAP).

Program BacPro trwa 3 lata i obejmuje: szkolenie w rzeczywistym miejscu pracy (od 18 do 22 tygodni – w zależności od wybranej specjalności), naukę przedmiotów zawodowych (przynajmniej 50% całego programu) oraz naukę przedmiotów ogólnokształcących. Program w konsekwencji umożliwia zarówno podjęcie pracy, jak i dalsze kształcenie na poziomie wyższym. W ofercie edukacyjnej jest 100 specjalizacji z różnych sektorów m.in. gospodarki, ochrony zdrowia, spraw społecznych.

Program CAP trwa 2 lata, uwzględnia możliwości ukończenia kursu zawodowego w centrach kształcenia stażystów. Uczniowie/słuchacze mają możliwość wyboru spośród 180 specjalizacji.

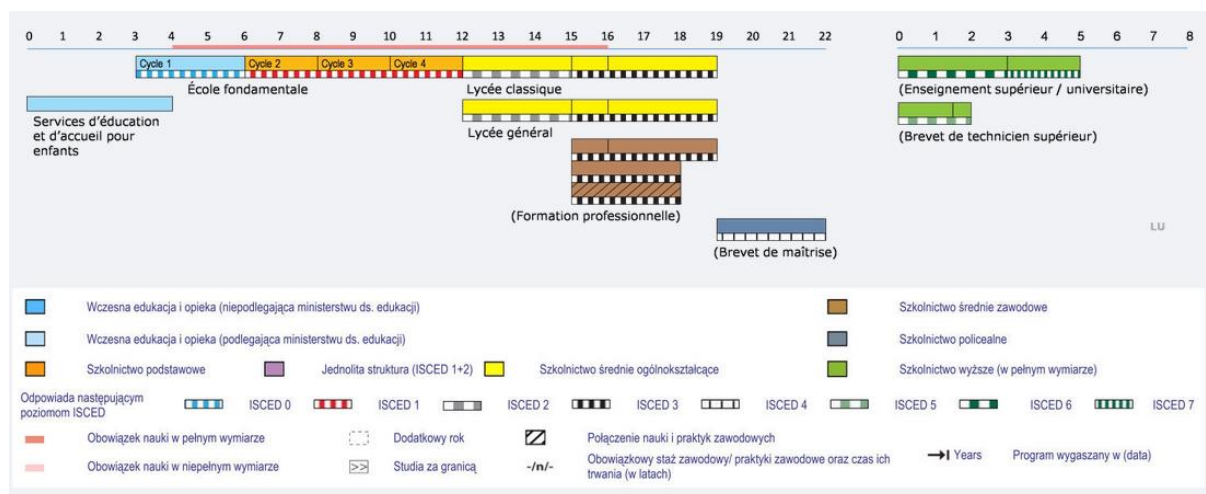
Współpraca z pracodawcami

Francuski system kształcenia zawodowego opiera się na zaawansowanej współpracy szkół z pracodawcami. Pracodawcy współtworzą programy nauczania, uczestniczą w procesie oceniania uczniów, a także oferują miejsca praktyk i staży. Ponadto uczniowie szkół średnich I stopnia (w wieku 11-15 lat) objęci są ogólnokrajowym programem, którego celem jest umożliwienie uczniom zdobycia wiedzy o własnych zainteresowaniach, talentach, potrzebach zawodowych. Podczas czteroletniej nauki młodzież ma stały kontakt z doradcami zawodowymi. Program obejmuje m.in. wizyty w różnych zakładach pracy, całonocne wizyty w szkołach średnich II stopnia oraz co najmniej 10-dniowy staż u wybranego pracodawcy.

Kształcenie zawodowe w Luksemburgu

Struktura systemu

Rysunek 4. Diagram systemu edukacji w Luksemburgu



Źródło: <https://eurydice.org.pl/systemy-edukacji-w-europie/luksemburg> (dostęp 16.09.2024 r.)

Kształcenie zawodowe w Luksemburgu jest zarządzane z poziomu centralnego. Jak w poprzednich przypadkach, tak i w tym systemie duży nacisk kładzie się na współpracę szkół ze środowiskiem zawodowym. W tym celu powołano Komitet ds. Kształcenia Zawodowego, który składa się m.in. z przedstawicieli rządu, związków zawodowych, pracodawców, dyrektorów szkół oraz uczniów. Do głównych zadań Komitetu należy wyznaczanie kierunku zmian w kształceniu zawodowym, tak by odpowiadało ono potrzebom luksemburskiej gospodarki.

Programy i struktura kształcenia

Szkolnictwo średnie o profilu zawodowym w Luksemburgu określane jest jako kształcenie techniczne na poziomie średnim. Ten rodzaj kształcenia tak jak w większości przypadków może prowadzić do bezpośredniego wejścia na rynek pracy bądź kontynuowania nauki na poziomie wyższym. Kształcenie zawodowe podzielone jest na trzy poziomy (niższy, średni, wyższy) i może być zorganizowane:

- w systemie dualnym – część kształcenia odbywa się u pracodawcy, a druga w szkole;
- w systemie mieszanym – przez jeden rok uczeń uczęszcza (w pełnym wymiarze godzin) do szkoły, a pozostałą część kształcenia odbywa w systemie równoległym;
- w systemie obejmującym naukę w szkole z okresami praktyk zawodowych trwających co najmniej 12 tygodni.

Programy i struktura kształcenia

Niemcy mogą poszczycić się jednym z najbardziej skutecznych systemów kształcenia zawodowego – systemem dualnym. Ten model łączy edukację teoretyczną w szkołach zawodowych (Berufsfachschule) z praktycznym szkoleniem w zakładach pracy. Około 70% ukończonych programów kształcenia zawodowego odbywa się w formie dualnej. Oprócz systemu dualnego w niemieckim systemie kształcenia zawodowego występują szkolne programy kształcenia zawodowego tj. szkoła zawodowa (absolwenci tego programu mają możliwość kontynuowania nauki w szkołach ogólnokształcących), pogimnazjalna szkoła zawodowa (oferują uczniom możliwość uzyskania kwalifikacji umożliwiających kontynuowanie kształcenia na poziomie wyższym) oraz technikum (absolwenci tego programu mają możliwość kontynuowania kształcenia na poziomie wyższym).

Tabela 1. Programy kształcenia zawodowego na poziomie średnim II stopnia w Niemczech

Program	Specjalizacja/zawód	Miejsce nauki	Długość trwania 3 lata programu
System dualny	Wszystkie specjalizacje	30% zajęć odbywa się w szkole zawodowej (Berufsfachschule) a 70% w zakładzie pracy	3 lata
Szkoła zawodowa (Berufsfachschule) – szkolny program kształcenia	Handel, języki obce, rzemiosło, kierunki artystyczne, medyczne	Szkoła + praktyki zawodowe	Od 1 do 3 lat
Pogimnazjalna szkoła zawodowa (Berufliches Gymnasium) – szkolny program kształcenia	Ekonomia, technologia, żywienie, rolnictwo	Szkoła + praktyki zawodowe	2 lub 3 lata
Technikum (Fachoberschule) – szkolny program kształcenia	Np. biznes i administracja, technologia, design, zdrowie i praca socjalna, żywienie i prowadzenie domu, a także rolnictwo	Szkoła + instruktaż i szkolenie zawodowe	2 lata

Źródło: <https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/223/plik/ot-694.pdf> str. 39 (dostęp: 16.09.2024 r.)

Współpraca z pracodawcami

Przedsiębiorcy odgrywają kluczową rolę w niemieckim systemie kształcenia zawodowego. Widoczne jest to przede wszystkim w systemie dualnym, w którym pracodawca i szkoła dzielą między siebie obowiązki związane z kształceniem. Warto wtrącić, że w 2019 roku ponad połowa (54%) firm w Niemczech miało uprawnienia do kształcenia w zawodzie, prawie wszystkie duże organizacje były zaangażowane w naukę zawodu, podczas gdy wśród

małych firm odsetek wynosił 40%⁹. Zakład pracy, który chce zapewniać kształcenie praktyczne musi być odpowiednio wyposażony i przygotowany, nad czym kontrolę i nadzór mają Izby, które reprezentują zakłady pracy poszczególnych branż. Do ich odpowiedzialności należą: rejestracja umowy z pracodawcą, edukacja personelu szkoleniowego w zakładzie pracy oraz ewentualna mediacja w razie konfliktów na linii uczeń-przedsiębiorstwo. Izby odpowiadają również za organizację egzaminu zawodowego, a komisja egzaminacyjna składa się m.in. z przedstawicieli pracodawców i pracowników. Wiele Izb za pośrednictwem stron internetowych dostarcza również informacji dotyczących miejsc nauki zawodu.

Opisane wyżej przykłady wskazują na istotne znaczenie i rolę pracodawców w systemach kształcenia zawodowego w wybranych krajach. Ich zaangażowanie jest istotne zarówno dla zapewnienia wysokiej jakości praktycznego przygotowania uczniów, jak i wspierania ich indywidualnego rozwoju. Dzięki temu uczniowie mają szansę zdobyć cenne umiejętności praktyczne, które zwiększają ich szanse na rynku pracy, a jednocześnie rozwijają swoje kompetencje zgodnie z indywidualnymi predyspozycjami.

⁹ Wiśniewski Zenon, System kształcenia zawodowego w Niemczech, Rynek Pracy nr 1-2/2021

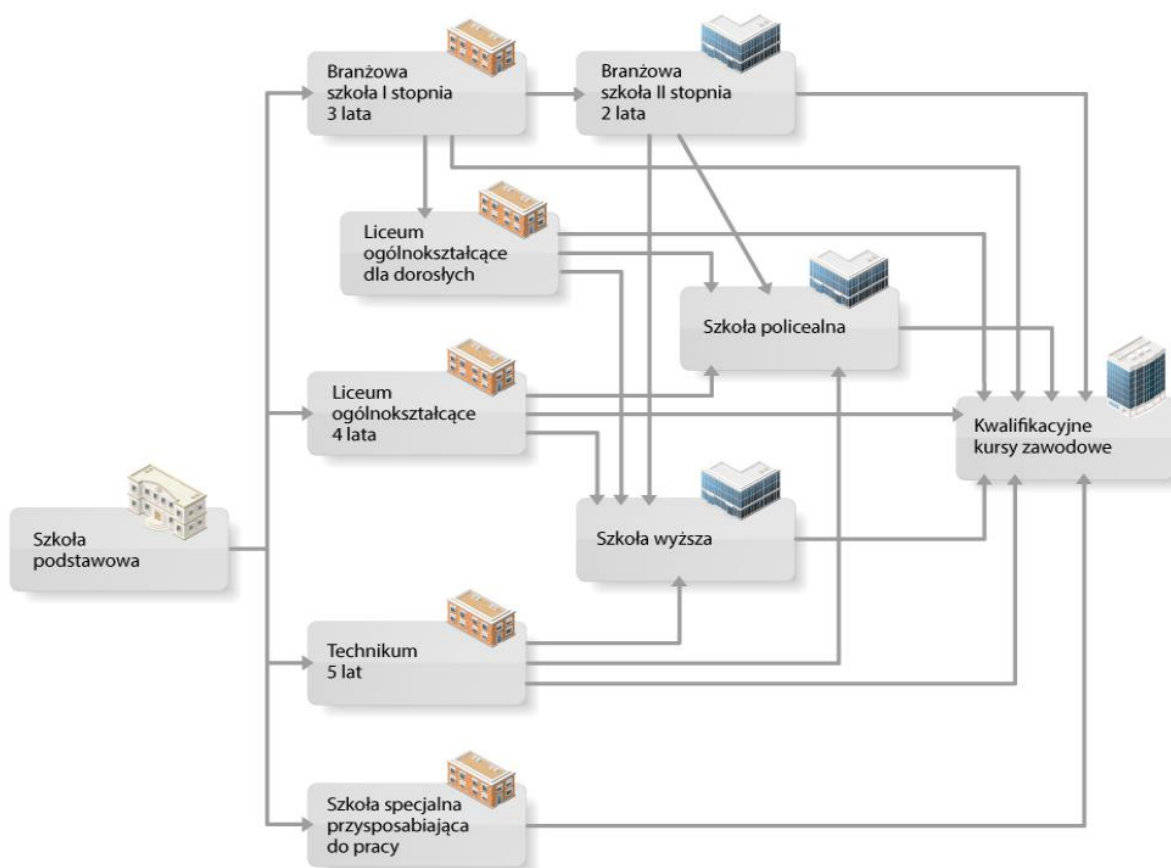
4. Kształcenie zawodowe w ujęciu statystycznym

4.1. Szkoły średnie zawodowe

Kategoria szkół ponadpodstawowych obejmuje różnorodne typy szkół, zarówno w zakresie kształcenia ogólnego jak i zawodowego. Do tej kategorii¹⁰, wchodzi następujące typy szkół:

- liceum ogólnokształcące (trwające 4 lata),
- technikum (trwające 5 lat),
- branżowa szkoła I stopnia (trwająca 3 lata),
- szkoła specjalna przysposabiająca do pracy (trwająca 3 lata),
- branżowa szkoła II stopnia (trwająca 2 lata),
- szkoła policealna (trwająca nie dłużej niż 2,5 roku).

Rysunek 6. Ścieżki kształcenia dla absolwentów szkół podstawowej



Źródło: <https://doradztwo.ore.edu.pl/sciezka-ksztalcenia/> (dostęp 07.10.2024)

¹⁰ art. 18 ust. 1 pkt 2 ustawy Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz. U. 2024 poz. 737, 854, 1562)

W 2022 r. wg danych GUS w województwie łódzkim działały 572 szkoły ponadpodstawowe, z czego 329 (57,5%) to szkoły zawodowe (w Polsce udział szkół zawodowych wynosił 56,9%). Wśród nich najwięcej było szkół ogólnodostępnych: techników (118), szkół branżowych I stopnia (72), szkół branżowych II stopnia (16) oraz szkół policealnych (95). Ponadto dla młodzieży ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi działały: technika specjalne (2), szkoły branżowe I stopnia specjalne (23), szkoły branżowe II stopnia specjalne (1) oraz szkoły policealne specjalne (2). Dodatkowo system kształcenia osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi uzupełniają szkoły specjalne przysposabiające do pracy (32).

Struktura szkolnictwa zawodowego dla młodzieży w województwie łódzkim jest podobna jak w Polsce. Wśród typów szkół przeważają technika, których udział w Łódzkiem, wg. danych z 2022 r., jest nieco mniejszy (36%) niż w Polsce (37%). Mniej jest również szkół branżowych I stopnia (odpowiednio 29% i 33%). Więcej jest natomiast szkół policealnych – 30% w województwie łódzkim oraz 26% w Polsce, a także szkół branżowych II stopnia, odpowiednio 5% i 4% (rysunek 7).

Rysunek 7. Struktura placówek szkolnictwa zawodowego wg typu szkół w 2022 r.



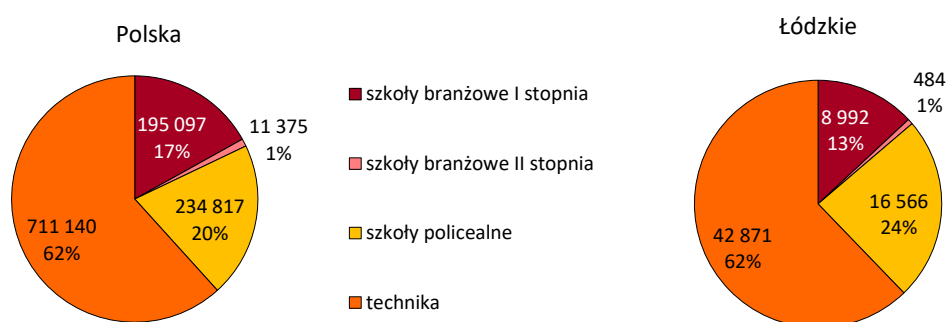
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z GUS

Do szkół ponadpodstawowych w województwie łódzkim w 2022 r. uczęszczało 124 174 uczniów, z czego do szkół zawodowych 68 913 osób (rysunek 8). Stanowiło to 55,5% uczniów uczących się w regionie, czyli mniej niż średnio w Polsce (57,8%). Najwięcej osób kształciło się w szkołach ogólnodostępnych: technikach (42 808 uczniów), szkołach branżowych I stopnia (8 379), szkołach branżowych II stopnia (481) oraz szkołach policealnych (16 542). Natomiast uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi uczęszczali do: techników specjalnych (63 uczniów), szkół branżowych I stopnia specjalnych (613), szkół branżowych II stopnia specjalnych (3 uczniów) oraz szkół policealnych specjalnych (24). Ponadto

w szkołach specjalnych przysposabiających do pracy uczyły się 743 osoby ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

Struktura uczniów szkolnictwa zawodowego dla młodzieży w województwie łódzkim jest podobna jak w Polsce. Najwięcej uczniów uczęszczało do techników, przy czym ich udział był taki sam jak w Polsce i wynosił 62%. Nieco większy był w województwie łódzkim udział osób uczących się w szkołach policealnych (łódzkie 24%, Polska 20%), mniejszy zaś uczniów szkół branżowych I stopnia (łódzkie 13%, Polska 17%).

Rysunek 8. Uczniowie wg typu placówek szkolnictwa zawodowego w 2022 r.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z GUS

4.2. Centra kształcenia zawodowego i placówki kształcenia ustawicznego

Centra kształcenia ustawicznego/placówki kształcenia ustawicznego (CKU) oraz centra kształcenia zawodowego (CKZ) są podmiotami umożliwiającymi zarówno dorosłym, jak i młodzieży podnoszenie kwalifikacji zawodowych. CKU i CKZ prowadzą także działania w zakresie poradnictwa zawodowego oraz informacji zawodowej. Podmioty te współpracują z pracodawcami i organizacjami pracodawców. Poprzez organizowanie różnorodnych form kształcenia centra kształcenia zawodowego i ustawicznego starają się dostosować edukację do potrzeb rynku pracy¹¹.

¹¹ art. 93. ustawy Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz. U. 2024 poz. 737, 854, 1562)

Tabela 2. Liczba placówek kształcenia ustawicznego w woj. łódzkim

Lp.	Powiat	Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego – bez szkół	Publiczna placówka kształcenia ustawicznego – bez szkół	Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego ze szkołami	Publiczna placówka kształcenia ustawicznego ze szkołami	Suma końcowa
1.	bełchatowski	15				15
2.	kutnowski	3	1		1	5
3.	łaski	3	1			4
4.	łęczycki	2		1		3
5.	łowicki		1		1	2
6.	Łódź	125	1		4	130
7.	opoczyński	5				5
8.	pabianicki	9	1			10
9.	piotrkowski	2	3		1	6
10.	Piotrków Trybunalski	11		2	2	15
11.	poddębicki	3				3
12.	radomszczański	19	1			20
13.	sieradzki	4			2	6
14.	Skierniewice	3				3
15.	tomaszowski	11			1	12
16.	wieluński	5				5
17.	wieruszowski	1	1			2
18.	zduńskowolski	4	1		1	6
19.	zgierski	2			1	3
	Suma końcowa	227	11	3	14	255

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej – stan na 23.09.2024 r.

CKU skupiają się przede wszystkim na organizacji kształcenia ustawicznego, oferując kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych oraz inne formy umożliwiające zdobywanie nowych kwalifikacji. W województwie łódzkim funkcjonuje łącznie 255 placówek kształcenia ustawicznego, z czego 25 to placówki publiczne, a 230 niepubliczne (tabela 2). Najwięcej placówek znajduje się w Łodzi, powiecie radomszczańskim i bełchatowskim. Niemal wszędzie dominują placówki niepubliczne. Nie odnotowano żadnej placówki w powiatach: brzezińskim, łódzkim wschodnim, skierniewickim, pajęczańskim oraz rawskim.

CKZ koncentrują się na praktycznej nauce zawodu. Oferują zajęcia praktyczne dla uczniów kształcących się zawodowo oraz organizują turnusy dokształcania teoretycznego dla młodocianych pracowników. CKZ mogą również prowadzić kształcenie ustawiczne. Centra współpracują z przedsiębiorstwami, by zapewnić uczniom/słuchaczom możliwość zdobywania praktycznych umiejętności zawodowych zgodnych z potrzebami rynku. Wiele centrów pełni także funkcję ośrodka egzaminacyjnego. W województwie łódzkim funkcjonuje łącznie 36 centrów kształcenia zawodowego – 22 to placówki publiczne, a 14 niepubliczne (tabela 3). Rozmieszczenie centrów nie jest jednak równomierne – niektóre powiaty, takie jak kutnowski, rawski czy wieruszowski, nie mają żadnego CKZ.

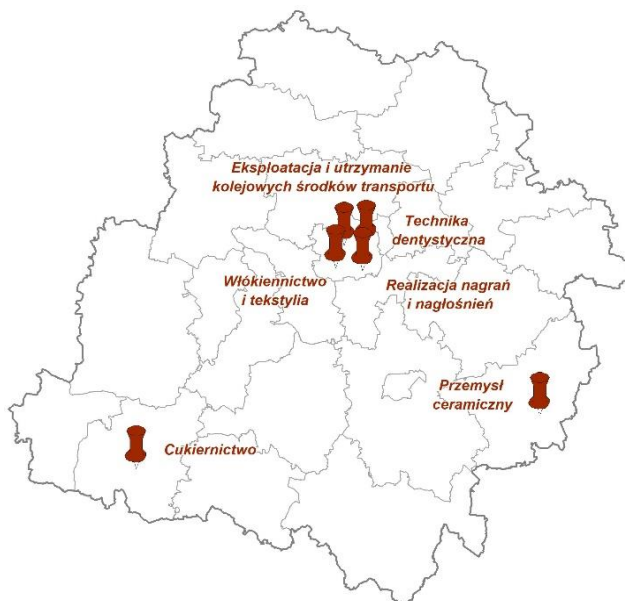
Tabela 3. Liczba centrów kształcenia zawodowego w woj. łódzkim

Lp.	Powiat	Niepubliczne CKZ	Publiczne CKZ	Suma końcowa
1.	bełchatowski	2	2	4
2.	łęczycki		3	3
3.	łowicki		1	1
4.	łódź	1	1	2
5.	opoczyński		1	1
6.	pabianicki	2		2
7.	pajęczański	5		5
8.	piotrkowski		3	3
9.	Piotrków Trybunalski		1	1
10.	radomszczański		2	2
11.	sieradzki	1	1	2
12.	Skierniewice	2	1	3
13.	tomaszowski		3	3
14.	wieluński	1		1
15.	zduńskowolski		1	1
16.	zgierski		2	2
	Suma końcowa	14	22	36

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Systemu Informacji Oświatowej – stan na 23.09.2024 r.

4.3. Branżowe Centra Umiejętności

Rysunek 9. Lokalizacje Branżowych Centrów Umiejętności w woj. łódzkim



Źródło: Opracowanie własne

System oświaty w Polsce, zgodnie z ustawą Prawo oświatowe (Dz.U. 2024 r. poz. 737, 854, 1562), obejmuje różnorodne placówki umożliwiające rozwój wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Wśród nich kluczową rolę będą odgrywać Branżowe Centra Umiejętności (BCU), które zostały wprowadzone do systemu kształcenia na mocy ustawy z dnia 30 sierpnia 2023 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe oraz niektórych innych ustaw.

W ramach środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności w 2022 r. Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji na zlecenie Ministerstwa Edukacji i Nauki ogłosiła konkurs/projekt polegający na stworzeniu 120 branżowych centrów umiejętności w partnerstwie podmiotów branżowych oraz jednostek prowadzących kształcenie zawodowe.

Branżowe Centra Umiejętności to jednostki edukacyjne, szkoleniowe i egzaminacyjne o ogólnokrajowym zasięgu, które specjalizują się w określonych dziedzinach zawodowych. BCU ściśle współpracują z placówkami oświatowymi, uczelniami i pracodawcami prowadzącymi działalność w zakresie tej dziedziny. BCU oprócz działalności edukacyjno-szkoleniowej oraz wspierającej współpracę różnych podmiotów, mają za zadanie prowadzić działania innowacyjno-rozwojowe upowszechniające wiedzę, nowe technologie, cyfrową i zieloną transformację, a także wspierać realizację doradztwa zawodowego. Jednostki te mają charakter przekrojowy i można uznać, że uzupełniają ofertę systemu kształcenia zawodowego, gdyż stanowią kompleksowe miejsca rozwoju, nie tylko dla uczniów szkół zawodowych, ale również dla studentów, osób dorosłych, chcących podnieść swoje

kwalifikacje bądź tych planujących przekwalifikowanie. Poparte wysokim dofinansowaniem utworzenie branżowych centrów umiejętności przyczyni się do zapewnienia wykwalifikowanych kadr odpowiadających na potrzeby zmieniającego się rynku pracy.

W województwie łódzkim do końca 2024 r. planowane jest powstanie 6 branżowych centrów umiejętności w dziedzinach:

- **Cukiernictwo** – BCU w Wieluniu (wnioskodawca: powiat wieluński), ul. Wojska Polskiego 17. Dofinansowanie: 11 097 268,54 zł.
- **Przemysł ceramiczny** – BCU w Opocznie (wnioskodawca: powiat opoczyński), ul. Kossaka 1a. Dofinansowanie: 12 000 000,00 zł.
- **Realizacja nagrań i nagłośnień** – BCU w Łodzi (wnioskodawca: województwo łódzkie), ul. Prezydenta Gabriela Narutowicza 122. Dofinansowanie: 10 951 565,93 zł.
- **Technika dentystyczna** – BCU w Łodzi (wnioskodawca: województwo łódzkie), al. Piłsudskiego 159. Dofinansowanie: 10 967 491,87 zł.
- **Włókiennictwo i tekstylia** – BCU w Łodzi (wnioskodawca: Stowarzyszenie Włókienników Polskich), ul. Stefana Żeromskiego 115. Dofinansowanie: 9 808 990,00 zł.
- **Eksploatacja i utrzymanie kolejowych środków transportu** – BCU w Łodzi (wnioskodawca: Towarzystwo Salezjańskie), ul. Wodna 34. Dofinansowanie: 14 000 000,00 zł.

Zgodnie z informacją umieszczoną pod koniec września 2024 r. na stronie internetowej Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji¹² na terenie województwa łódzkiego, dokładnie w Nowych Zdunach do 30.06.2025 r. powstanie również BCU w dziedzinie **technik weterynarii**. Ponadto dwa wnioski z rejonu województwa znajdują się na liście rezerwowej:

- w dziedzinie **ochrony środowiska i gospodarki odpadami** – wniosek województwa łódzkiego, Centrum Rozwoju Kompetencji Województwa Łódzkiego oraz PGE Polskiej Grupy Energetycznej (lokalizacja: Wola Grzymalina);
- w dziedzinie **logistyki** – wniosek powiatu tomaszowskiego (lokalizacja: Tomaszów Mazowiecki).

¹² <https://www.frse.org.pl/kpo-bcu-mapa> (dostęp 01.10.2024 r.)

Biorąc pod uwagę liczbę powstających BCU oraz kolejne wnioski, w tym te znajdujące się na liście rezerwowej, można stwierdzić, że cieszą się one popularnością w regionie.

Powstające w województwie łódzkim branżowe centra umiejętności mogą odegrać znaczącą rolę w realizacji założeń Regionalnej Strategii Innowacji Województwa Łódzkiego „RSI Łódzkie 2030+”. Strategia ta skupia się na rozwoju Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji (RIS):

A. Specjalizacje horyzontalne:

- Nowoczesne technologie środowiskowe.
- Usługi przyszłości.

B. Specjalizacje branżowe:

- Innowacyjne włókiennictwo i przemysł mody.
- Inteligentne budownictwo.
- Medycyna, farmacja i kosmetyki.
- Innowacyjne rolnictwo i przetwórstwo rolno-spożywcze.
- Mobilność i logistyka przyszłości¹³.

BCU w dziedzinach takich jak technika dentystyczna, włókiennictwo, przemysł ceramiczny czy eksploatacja kolejowych środków transportu wpisują się bezpośrednio w te priorytety. BCU może być platformą do wzmacniania potencjału innowacyjnego regionu.

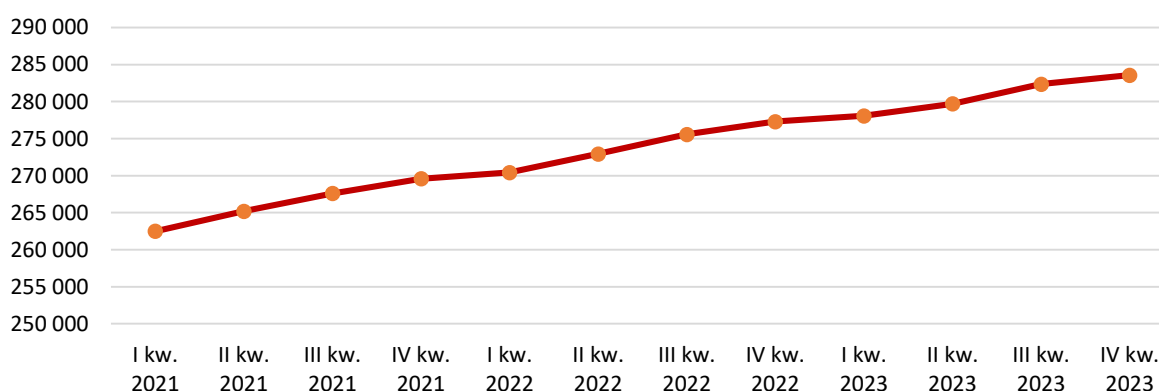
¹³ <https://funduszeue.lodzkie.pl/dokumenty/regionalna-strategia-innowacji-wojewodztwa-lodzkiego-rsi-lodzkie-2030>

5. Rynek pracy w ujęciu statystycznym

Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami stanowi kluczowy element kształtowania kompetencji przyszłych pracowników. Efektywność tego procesu można ocenić na podstawie licznych wskaźników rynku pracy, które odzwierciedlają aktualne potrzeby pracodawców oraz skuteczność kształcenia zawodowego. W niniejszym rozdziale przedstawiona zostanie analiza statystyczna dotycząca pracodawców, obejmująca m.in. liczbę podmiotów w rejestrze REGON, strukturę zatrudnienia oraz deficyty pracowników w poszczególnych branżach.

W 2023 roku w rejestrze REGON w Polsce zarejestrowanych było 5 150 034 podmiotów gospodarczych, z czego 283 570 w województwie łódzkim (rysunek 10). W porównaniu do roku poprzedniego liczba podmiotów w województwie wzrosła o 6,3 tysiąca.

Rysunek 10. Liczba pomiotów gospodarczych w rejestrze REGON w woj. łódzkim

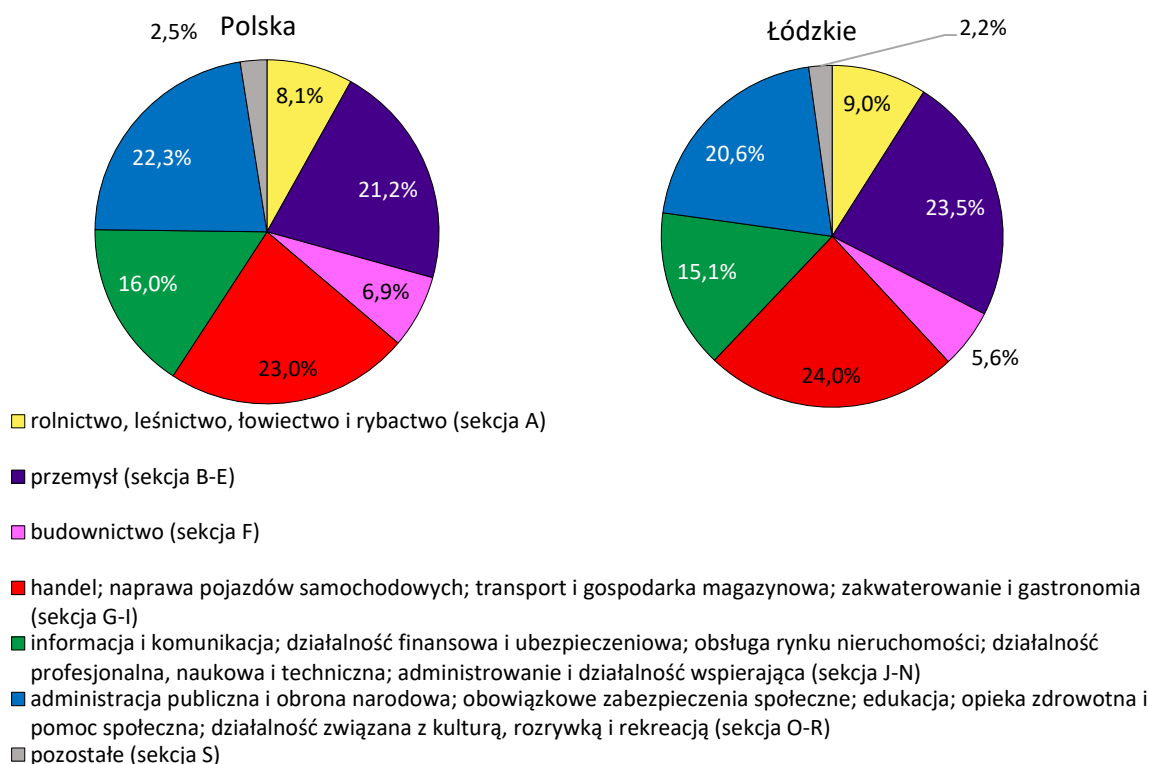


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z GUS

Wg stanu na 12/2023 r. zdecydowaną większość zarejestrowanych jednostek, bo aż 273 429 (96,42%), stanowiły mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające od 0 do 9 osób. Małe przedsiębiorstwa, zatrudniające od 10 do 49 pracowników, to 8 297 podmiotów (2,93%), natomiast średnich przedsiębiorstw, zatrudniających od 50 do 249 osób, było 1 613 (0,57%). Duże firmy, zatrudniające od 250 do 999 osób, stanowiły zaledwie 193 podmioty (0,07%), a bardzo duże przedsiębiorstwa, zatrudniające powyżej 1000 pracowników, to jedynie 38 jednostek w całym regionie. Liczba podmiotów gospodarczych przypadająca na 10 tys. mieszkańców w województwie łódzkim wynosiła 1 200, co plasowało region na 10. miejscu w kraju (średnia krajowa wynosiła 1 368 podmiotów na 10 tys. mieszkańców).

Na koniec 2023 roku, według danych BDL GUS, województwo łódzkie odnotowało 1 065 000 osób aktywnych zawodowo. Struktura zatrudnionych różnicuje się znacząco pod względem wieku. Udział osób młodych, w wieku 15-24 lat, wynosił 7% ogółu pracujących, podczas gdy grupa 25-34-latków stanowiła 22%. Relatywnie wysoki był odsetek pracowników w grupach 45-54 oraz 55-89 lat (łącznie 44% zatrudnionych). Analizując strukturę zatrudnienia w województwie łódzkim, można zauważyć, że gospodarka regionu jest silniej zorientowana na przemysł oraz handel i usługi związane z transportem i magazynowaniem. W sektorze rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa zatrudnionych było 9,0% ogółu pracowników, podczas gdy w skali kraju odsetek ten wynosił 8,1%. W sektorze przemysłu zatrudnionych było 23,5% pracowników, co przewyższa średnią krajową o 2,3 p.p. W Łódzkiem 24,0% pracowników było zatrudnionych w handlu, naprawie pojazdów, transporcie, gospodarce magazynowej oraz w sektorze zakwaterowania i gastronomii, co również stanowi odsetek nieco wyższy niż średnia krajowa wynosząca 23,0% (rysunek 11).

Rysunek 11. Pracujący w gospodarce narodowej wg sekcji PKD (stan na 31.12.2023 r.)

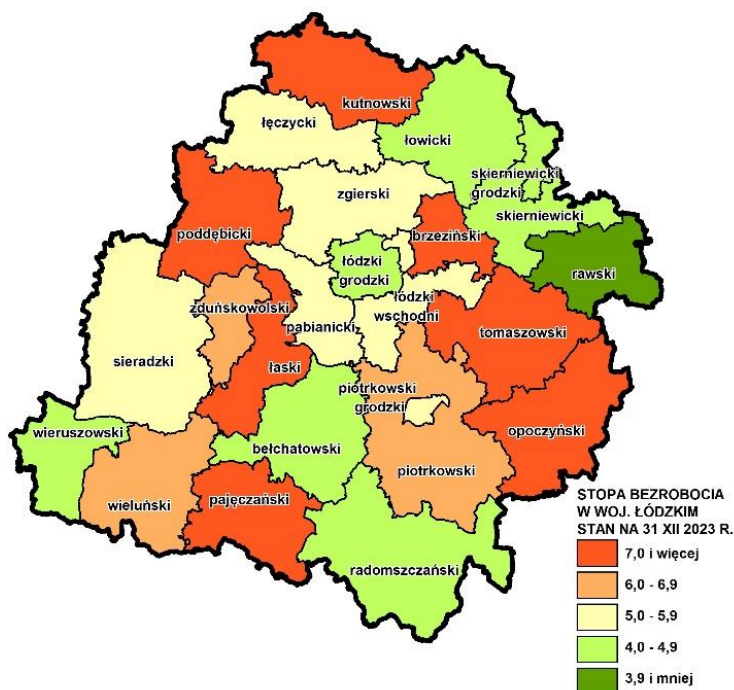


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Według danych GUS za 2023 rok, stopa bezrobocia w Polsce wynosiła 5,1%, co stanowiło niewielki spadek w porównaniu z rokiem 2022, kiedy to stopa bezrobocia wynosiła 5,2%.

W województwie łódzkim odnotowano analogiczny spadek tj. o 0,1 p.p. (z wartości 5,5% do 5,4%). W województwie obserwowano silne zróżnicowanie przestrzenne pod względem wielkości stopy bezrobocia. Najniższym poziomem bezrobocia charakteryzowały się powiaty: rawski (3,2%), skierniewicki (4,0%) i m. Łódź (4,4%), a najwyższym powiaty: opoczyński (8,2%), pajęczański (8,1%) oraz kutnowski (7,8%) (rysunek 12).

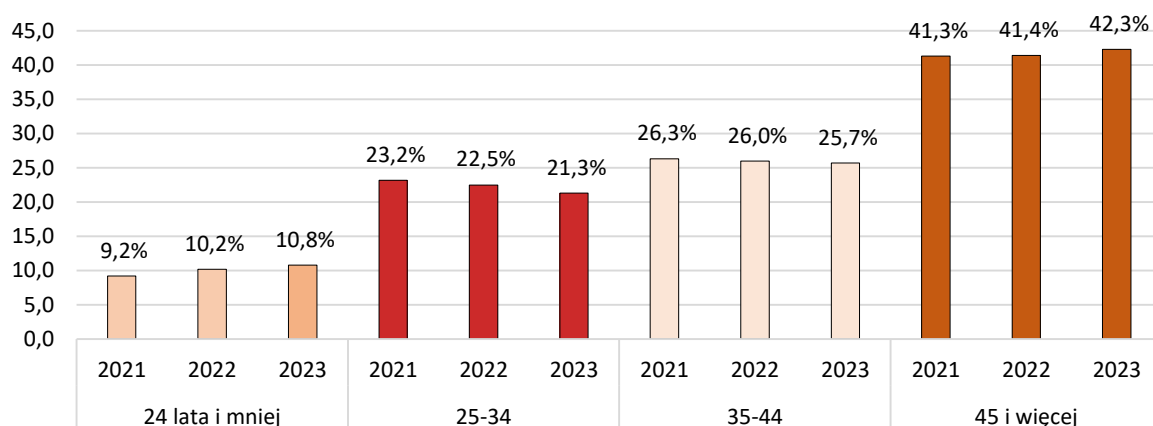
Rysunek 12. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa łódzkiego (stan na 31.12.2023 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z GUS

Warto zwrócić uwagę na zróżnicowanie bezrobocia w zależności od wieku i wykształcenia, które ujawnia znaczne różnice między poszczególnymi grupami. W grupie wiekowej, która jest bezpośrednio związana z absolwentami szkół zawodowych (tj. 24 lata i mniej), odsetek bezrobotnych zarejestrowanych wyniósł 12,8% w skali kraju, co wskazuje na trudności młodych ludzi w znalezieniu pracy. Jeszcze większe problemy z zatrudnieniem mają osoby w wieku 45 lat i więcej, gdzie odsetek bezrobotnych osiągnął 37,9%. W województwie łódzkim stopa bezrobocia wśród młodych wynosiła 10,8%, a w grupie 45+ aż 42,3%. Niepokojącym zjawiskiem jest niewielki, ale wzrostowy trend stopy bezrobocia w grupie osób najmłodszych, poniżej 24 lat (rysunek 13).

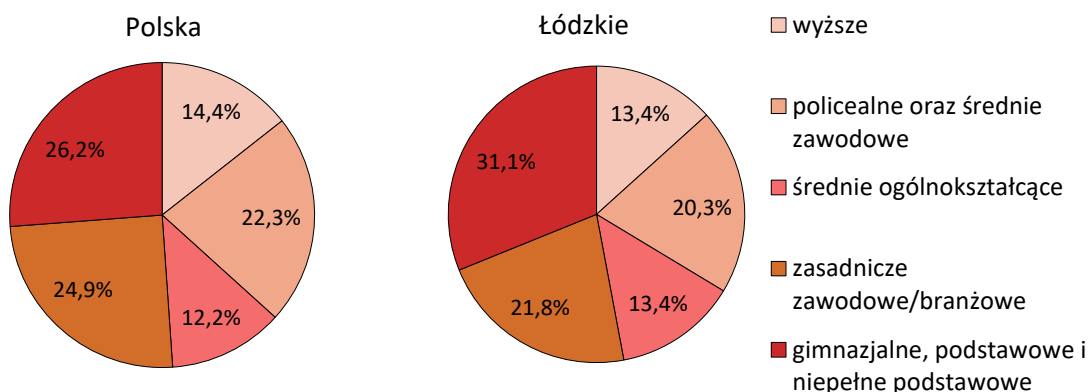
Rysunek 13. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych wg grup wieku w woj. łódzkim (stan na 31.12.2023 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z GUS

Zróżnicowanie bezrobocia jest również widoczne w zależności od poziomu wykształcenia. Najwyższy odsetek osób bezrobotnych zarejestrowano wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym, gdzie w skali kraju wyniósł on 26,2%, a w województwie łódzkim aż 31,1%. W grupach osób z wykształceniem zawodowym oraz policealnym i średnim zawodowym wskaźnik bezrobocia przekraczał 20% zarówno w kraju jak i województwie (rysunek 14).

Rysunek 14. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych wg poziomu wykształcenia (stan na 31.12.2023 r.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z GUS

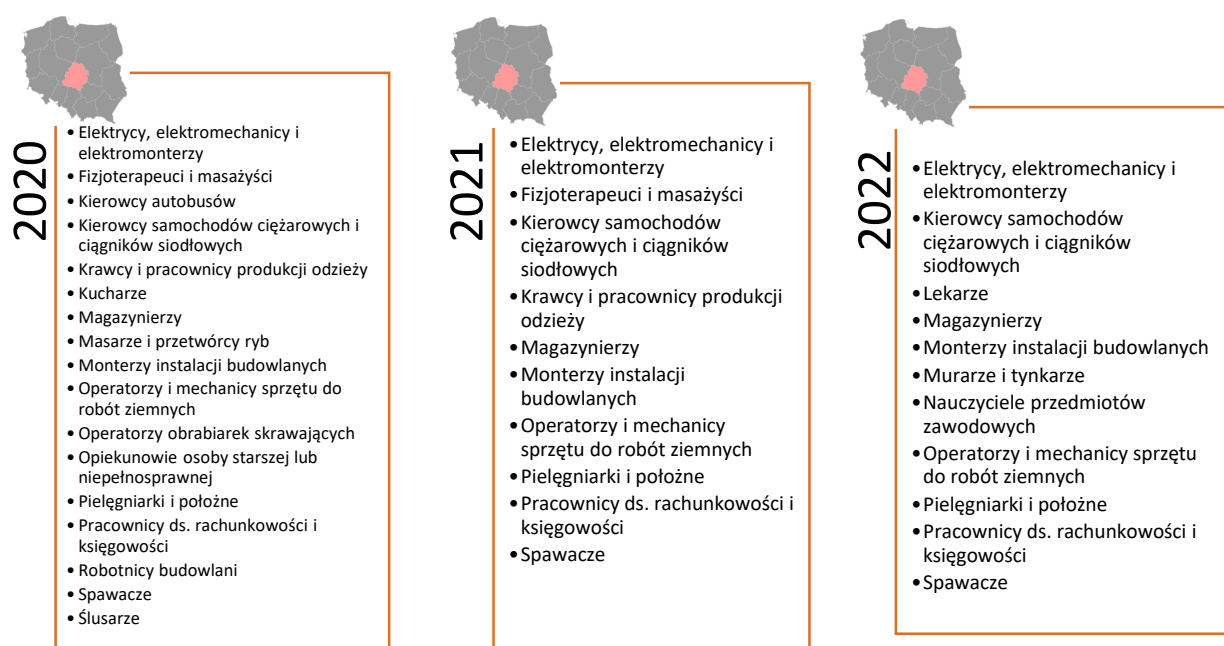
5.1. Trendy na rynku pracy

Prognoza zapotrzebowania na pracowników w województwie łódzkim na 2024 rok, przedstawiona w raporcie „Barometr zawodów”¹⁴, wskazuje na zróżnicowane trendy. Na rynku pracy obserwuje się zmniejszającą się liczbę nowych ofert pracy. W dobie niepewności pracodawcy z rezerwą podchodzą do zwiększania zatrudnienia, podkreślając jednocześnie

¹⁴ Barometr zawodów 2024. Raport podsumowujący badanie w województwie łódzkim, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Kraków 2023

istotność zdolności adaptacyjnych pracowników (otwartość umysłu, przedsiębiorczość, kreatywność) oraz zdolności zdobywania nowych umiejętności. Cyfrowa transformacja, a szczególnie automatyzacja procesów oraz wykorzystanie AI wymusza zmianę w zapotrzebowaniu na kompetencje. Coraz bardziej istotne będą kompetencje poznawcze m.in. analityczne myślenie, przetwarzanie i interpretacja informacji oraz kompetencje społeczne np. podejmowanie inicjatywy, zarządzanie ludźmi. Najbardziej pożądanymi kompetencjami będą jednak kompetencje technologiczne m.in. rozumienie zaawansowanych technologii cyfrowych czy też po prostu umiejętność posługiwania się technologiami cyfrowymi w codziennej pracy. Przy zachodzących zmianach w sektorze zatrudnienia szkolnictwo zawodowe powinno skupiać się nadal na kształtowaniu praktycznych umiejętności, w tym cyfrowych, ale również na wzmacnianiu kompetencji miękkich.

Rysunek 15. Prognoza zawodów deficytowych w województwie łódzkim





Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z „Barometr zawodów” (<https://barometrzawodow.pl>)

Sektory zmagające się z deficytem wykwalifikowanych pracowników:

- branża produkcyjno-przetwórcza zgłasza popyt na pracowników produkcji;
- branża transportowo-spedycyjno-logistyczna zgłasza wzmożony popyt na pracowników magazynowych oraz kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych;
- branża budowlana poszukuje pracowników do prac murarsko-tynkarskich, wykończenia wnętrz, montażu instalacji sanitarnych;
- branża finansowo-prawna poszukuje samodzielnych księgowych, pracowników ds. rachunkowości i księgowości;
- branża medyczna zgłasza zapotrzebowanie na lekarzy specjalistów, pielęgniarki i położne, a w niektórych powiatach na opiekuna osoby starszej lub niepełnosprawnej oraz fizjoterapeutów i masażystów;
- branża edukacyjna zmagą się z deficytem nauczycieli praktycznej nauki zawodu oraz przedmiotów zawodowych, placówki szkolne potrzebują specjalistów takich jak psychologowie, pedagodzy specjalni, oligofrenopedagodzy;
- branża ochrony i bezpieczeństwa zgłasza zapotrzebowanie na policjantów, żołnierzy. W niektórych powiatach poszukiwani są pracownicy służby więziennej (miasta: Sieradz, Łęczyca, Łowicz, Łódź).

W „Barometrze zawodów 2024” w województwie łódzkim zostało wyodrębnionych 14 konkretnych zawodów deficytowych, przy braku wskazań na zawody nadwyżkowe. Niektóre zawody wymienione w zapotrzebowaniu na 2024 rok wykazują stały deficyt przez ostatnie 5 lat. Należą do nich:

- elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy;
- kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych;
- magazynierzy;
- operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych;
- pielęgniarki i położne;
- pracownicy ds. rachunkowości i księgowości.

Każdego roku Minister Edukacji i Nauki ogłasza w drodze obwieszczenia w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski”¹⁵ prognozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy. Prognoza określa istotne oraz umiarkowane zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach na regionalnych rynkach pracy. W wykazie zawodów szkolnictwa branżowego, dla których jest prognozowane istotne zapotrzebowanie na pracowników w województwie łódzkim wskazano 93 zawody, które nie różniły się znacząco od tych wymienionych w obwieszczeniu wydanym w roku 2023. W 2024 roku nie wykazano istotnego zapotrzebowania na techników procesów drukowania oraz techników włókienniczych wyrobów dekoracyjnych, które zostały ujęte w prognozie na 2023 roku, natomiast ujęto piekarza oraz technika elektromobilności (tabela 4).

¹⁵ Obwieszczenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 20 stycznia 2023 r. oraz 2024 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy.

Tabela 4. Wykaz zawodów szkolnictwa branżowego, dla których jest prognozowane istotne zapotrzebowanie na pracowników w województwie łódzkim

L.p.	2023	2024
1	Automatyk	Automatyk
2	Betoniarz-zbrojarz	Betoniarz-zbrojarz
3	Blacharz	Blacharz
4	Cieśla	Cieśla
5	Cukiernik	Cukiernik
6	Dekarz	Dekarz
7	Elektromechanik	Elektromechanik
8	Elektromechanik pojazdów samochodowych	Elektromechanik pojazdów samochodowych
9	Elektronik	Elektronik
10	Elektryk	Elektryk
11	Kierowca mechanik	Kierowca mechanik
12	Krawiec	Krawiec
13	Lakiernik samochodowy	Lakiernik samochodowy
14	Magazynier-logistyk	Magazynier-logistyk
15	Mechanik pojazdów kolejowych	Mechanik-monter maszyn i urządzeń
16	Mechanik pojazdów samochodowych	Mechanik pojazdów kolejowych
17	Mechanik-monter maszyn i urządzeń	Mechanik pojazdów samochodowych
18	Mechatronik	Mechatronik
19	Monter izolacji budowlanych	Monter izolacji budowlanych
20	Monter izolacji przemysłowych	Monter izolacji przemysłowych
21	Monter konstrukcji budowlanych	Monter konstrukcji budowlanych
22	Monter nawierzchni kolejowej	Monter nawierzchni kolejowej
23	Monter sieci i instalacji sanitarnych	Monter sieci i instalacji sanitarnych
24	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych
25	Monter stolarki budowlanej	Monter stolarki budowlanej
26	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
27	Murarz-tylnik	Murarz-tylnik
28	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	Operator maszyn w przemyśle włókienniczym
29	Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych
30	Operator maszyn i urządzeń w gospodarce odpadami	Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych
31	Operator obrabiarek skrawających	Operator maszyn i urządzeń w gospodarce odpadami
32	Operator urządzeń przemysłu chemicznego	Operator obrabiarek skrawających
33	Opiekun medyczny	Operator urządzeń przemysłu chemicznego
34	Opiekun osoby starszej	Opiekun medyczny
35	Opiekun w domu pomocy społecznej	Opiekun osoby starszej
36	Opiekunka dziecięca	Opiekun w domu pomocy społecznej
37	Ortopedyka	Opiekunka dziecięca
38	Protetyk słuchu	Ortopedyka
39	Stolarz	Piekarz
40	Ślusarz	Protetyk słuchu
41	Technik analityk	Stolarz
42	Technik aranżacji wnętrz	Ślusarz
43	Technik automatyk	Technik analityk
44	Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym	Technik aranżacji wnętrz
45	Technik budownictwa	Technik automatyk
46	Technik budownictwa kolejowego	Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym
47	Technik budowy dróg	Technik budownictwa
48	Technik chłodnictwa i klimatyzacji	Technik budownictwa kolejowego
49	Technik dekarstwa	Technik budowy dróg
50	Technik eksploatacji portów i terminali	Technik chłodnictwa i klimatyzacji
51	Technik elektroenergetyk transportu szynowego	Technik dekarstwa
52	Technik elektroniki	Technik eksploatacji portów i terminali
53	Technik elektryk	Technik elektroenergetyk transportu szynowego

L.p.	2023	2024
54	Technik energetyk	Technik elektromobilności
55	Technik farmaceutyczny	Technik elektronik
56	Technik fotografii i multimediiów	Technik elektryk
57	Technik gazownictwa	Technik energetyk
58	Technik geodeta	Technik farmaceutyczny
59	Technik gospodarki odpadami	Technik fotografii i multimediiów
60	Technik grafiki i poligrafii cyfrowej	Technik gazownictwa
61	Technik informatyk	Technik geodeta
62	Technik inżynierii sanitarnej	Technik gospodarki odpadami
63	Technik izolacji przemysłowych	Technik grafiki i poligrafii cyfrowej
64	Technik logistyk	Technik informatyk
65	Technik masażysta	Technik inżynierii sanitarnej
66	Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	Technik izolacji przemysłowych
67	Technik mechanik	Technik logistyk
68	Technik mechanik lotniczy	Technik masażysta
69	Technik mechatronik	Technik mechanik
70	Technik montażu i automatyki stolarki budowlanej	Technik mechanik lotniczy
71	Technik pojazdów kolejowych	Technik mechatronik
72	Technik pojazdów samochodowych	Technik montażu i automatyki stolarki budowlanej
73	Technik procesów drukowania	Technik pojazdów kolejowych
74	Technik programista	Technik pojazdów samochodowych
75	Technik przemysłu mody	Technik programista
76	Technik reklamy	Technik przemysłu mody
77	Technik renowacji elementów architektury	Technik reklamy
78	Technik robotyk	Technik renowacji elementów architektury
79	Technik robót wykończeniowych w budownictwie	Technik robotyk
80	Technik spawalnictwa	Technik robót wykończeniowych w budownictwie
81	Technik spedytor	Technik spawalnictwa
82	Technik stylistą	Technik spedytor
83	Technik szerokopasmowej komunikacji elektronicznej	Technik stylistą
84	Technik technologii chemicznej	Technik szerokopasmowej komunikacji elektronicznej
85	Technik teleinformatyk	Technik technologii chemicznej
86	Technik telekomunikacji	Technik teleinformatyk
87	Technik transportu drogowego	Technik telekomunikacji
88	Technik transportu kolejowego	Technik transportu drogowego
89	Technik tyfloinformatyk	Technik transportu kolejowego
90	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	Technik tyfloinformatyk
91	Technik włókienniczych wyrobów dekoracyjnych	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
92	Technik włókiennik	Technik włókiennik
93	Terapeuta zajęciowy	Terapeuta zajęciowy

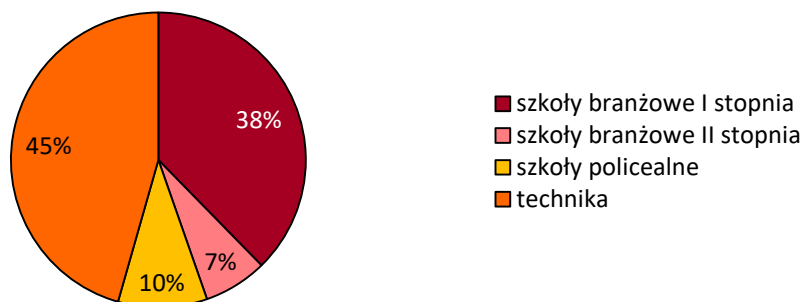
Źródło: <https://dziennikustaw.gov.pl/M2023000014501.pdf>; <https://monitorpolski.gov.pl/M2024000008501.pdf> (dostęp 19.09.2024 r.)

6. Wyniki badań własnych

6.1. Badanie ankietowe szkół zawodowych (CAWI)

Kwestionariusz ankiety skierowano do wszystkich szkół zawodowych w województwie łódzkim, a uzyskane odpowiedzi dostarczyły informacji na temat aktywności i stanu szkół zawodowych w roku szkolnym 2022/2023¹⁶. Z 215 szkół, które zwróciły ankiety, największą liczbę odpowiedzi uzyskano od techników (98 ze 128 szkół, tj. 76,6%). Szkoły branżowe I stopnia odpowiadały w liczbie 81 ze 130 (62,3%), natomiast szkoły branżowe II stopnia odpowiadały w liczbie 15 z 25 (60%). Ze 171 szkół policealnych tylko 21 przestało wypełnione ankiety (12,3%). Badanie ujawniło, że 96 szkół zawodowych nie prowadziło kształcenia w roku szkolnym 2022/2023, w tym 51 szkół policealnych i 33 szkoły branżowe I stopnia. Nie uzyskano odpowiedzi od 136 szkół prowadzących kształcenie w roku szkolnym 2022/2023, z czego 112 to szkoły niepubliczne. Szkoły, które odpowiadały na ankietę, kształciły 70,6% uczniów. Siedem szkół odmówiło udziału w badaniu.

Rysunek 16. Struktura zwrotu ankiet wg typów szkół (N=215)



Źródło: Opracowanie własne

Pytania w ankiecie dotyczyły czterech grup zagadnień:

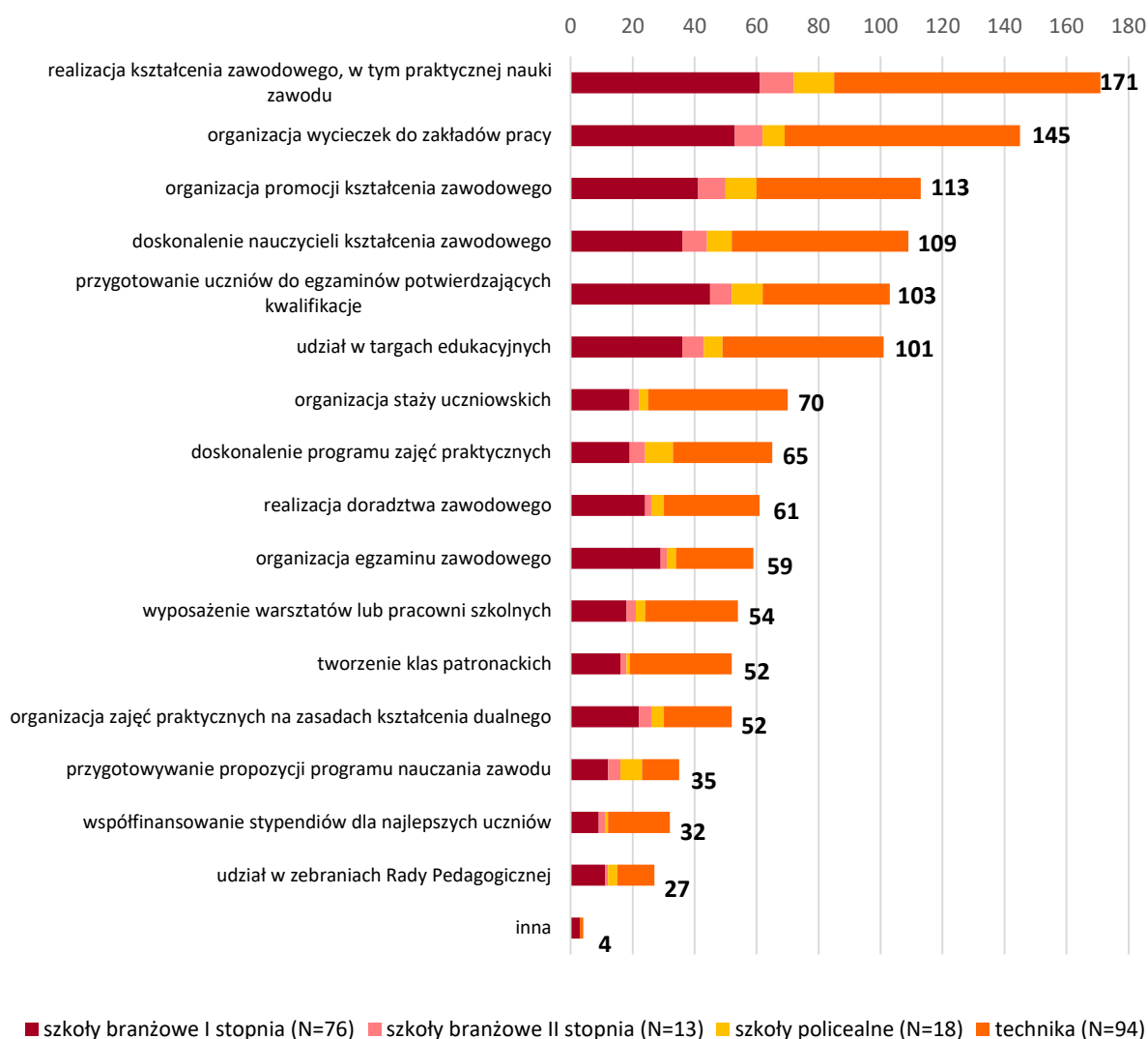
- oferty edukacyjnej;
- kadr średniego szkolnictwa zawodowego, głównie nauczycieli zawodu;
- wyposażenia pracowni i warsztatów szkolnych do praktycznej nauki zawodu;
- **współpracy szkół z pracodawcami** i innymi instytucjami.

Na potrzeby niniejszego badania z przeprowadzonej ankiety wyodrębniono jedynie dane dotyczące współpracy szkół z pracodawcami i poddano je szczegółowej analizie poniżej.

¹⁶ Badanie zrealizowane w 2023 r. na potrzeby raportu „Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego na poziomie średnim z uwzględnieniem zielonej i cyfrowej transformacji”

Od września 2019 roku szkoły zawodowe kształcące na poziomie średnim w Polsce zostały zobligowane do współpracy z pracodawcami. Ta współpraca obejmuje różnorodne aspekty, takie jak: tworzenie klas patronackich, opracowywanie programów nauczania zawodowego, zapewnianie praktycznej nauki zawodu, a także organizowanie egzaminów zawodowych. Szkoły biorące udział w badaniu ankietowym zostały zapytane o formy współpracy z pracodawcami w jakie obecnie są zaangażowane. Wskazały one na szereg różnych form współpracy, przy czym popularność tych form nie różniła się znacząco między poszczególnymi typami szkół. Najczęściej wskazywaną formą współpracy była realizacja praktycznej nauki zawodu (171 szkół), organizacja wycieczek do zakładów pracy (145 szkół) oraz promocja kształcenia zawodowego (113 szkół) (rysunek 17). Mniej niż połowa szkół prowadzi współpracę w zakresie organizacji staży uczniowskich (70 szkół), doskonalenia programu zajęć praktycznych (65 szkół), realizacji doradztwa zawodowego (61 szkół) oraz organizacji egzaminów zawodowych dla uczniów (59 szkół). Pracodawcy angażują się także w doposażanie warsztatów i pracowni szkolnych (54 szkoły). Z 201 szkół odpowiadających na pytanie o obecną współpracę z pracodawcami 52 podały, że pracodawcy tworzą w ich szkołach klasy patronackie oraz współtworzą dualną formę kształcenia. Mniej powszechnymi formami współpracy były: pomoc pracodawców w przygotowywaniu programu zajęć (35 wskazań), dofinansowywanie stypendiów dla najzdolniejszych uczniów (32 wskazania) oraz udział w zebraniach Rady Pedagogicznej (27 wskazań). Warto zaznaczyć, że żadna z badanych szkół nie wskazała na współpracę z pracodawcami przy organizacji konkursów czy olimpiad. Jedynie trzy szkoły podały, że nie współpracują z pracodawcami w jakimkolwiek zakresie, przy czym jedna z nich wyjaśniła, że „funkcjonuje przy Zakładzie Poprawczym i Schronisku dla Nieletnich, a organizacja innej formy kształcenia poza terenem placówki jest niemożliwa”. Jako inną formę współpracy, szkoły wymieniały m.in. udział pracodawców w „dniach otwartych w szkole”.

Rysunek 17. Formy współpracy szkoły z pracodawcami (N=201; liczba wskazań=1253)

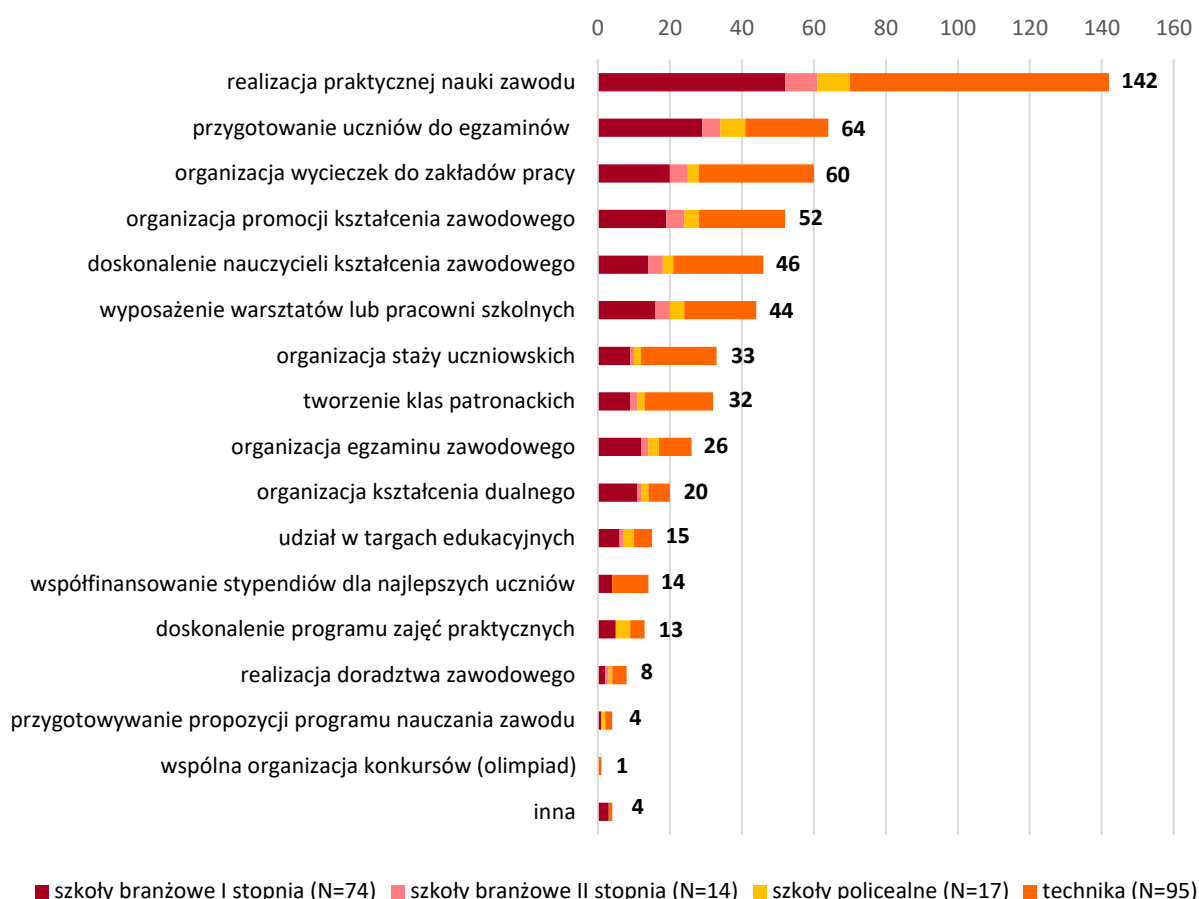


Źródło: Opracowanie własne

W badanych szkołach wyraźnie wyłoniły się priorytety dotyczące współpracy z pracodawcami. Najważniejszym aspektem współpracy zdaniem większości badanych szkół kształcących zawodowo (niezależnie od ich typu), była realizacja kształcenia praktycznego (rysunek 18). Odpowiedź tę wskazano 142 razy, w tym przez 72 technika oraz 52 szkoły branżowe I stopnia. Warto podkreślić, że inne formy współpracy uznano za mniej istotne i były one wskazywane przez mniej niż połowę badanych szkół. Do obszarów współpracy, które wskazywali respondenci, należały kolejno: przygotowanie uczniów do egzaminów zawodowych (64 wskazania), organizacja wycieczek do zakładów pracy (60 wskazań), co daje uczniom możliwość bezpośredniego kontaktu z realiami środowiska zawodowego, promocja kształcenia zawodowego (52 wskazania), doskonalenie kadry (46 wskazań), organizacja staży

dla uczniów (33 wskazania) oraz obejmowanie klas patronatem (32 wskazania). Działania takie jak wspólna organizacja konkursów (1 wskazanie) oraz przygotowywanie programu nauczania (4 wskazania) uzyskały najmniejszą liczbę wskazań wśród wszystkich obszarów współpracy uwzględnionych w Ustawie Prawo Oświatowe¹⁷. Warto zaznaczyć, że żadna z badanych szkół nie wskazała na udział pracodawców w zebraniach Rady Pedagogicznej.

Rysunek 18. Najważniejsze formy współpracy szkoły z pracodawcami (N=200; liczba wskazań=578)



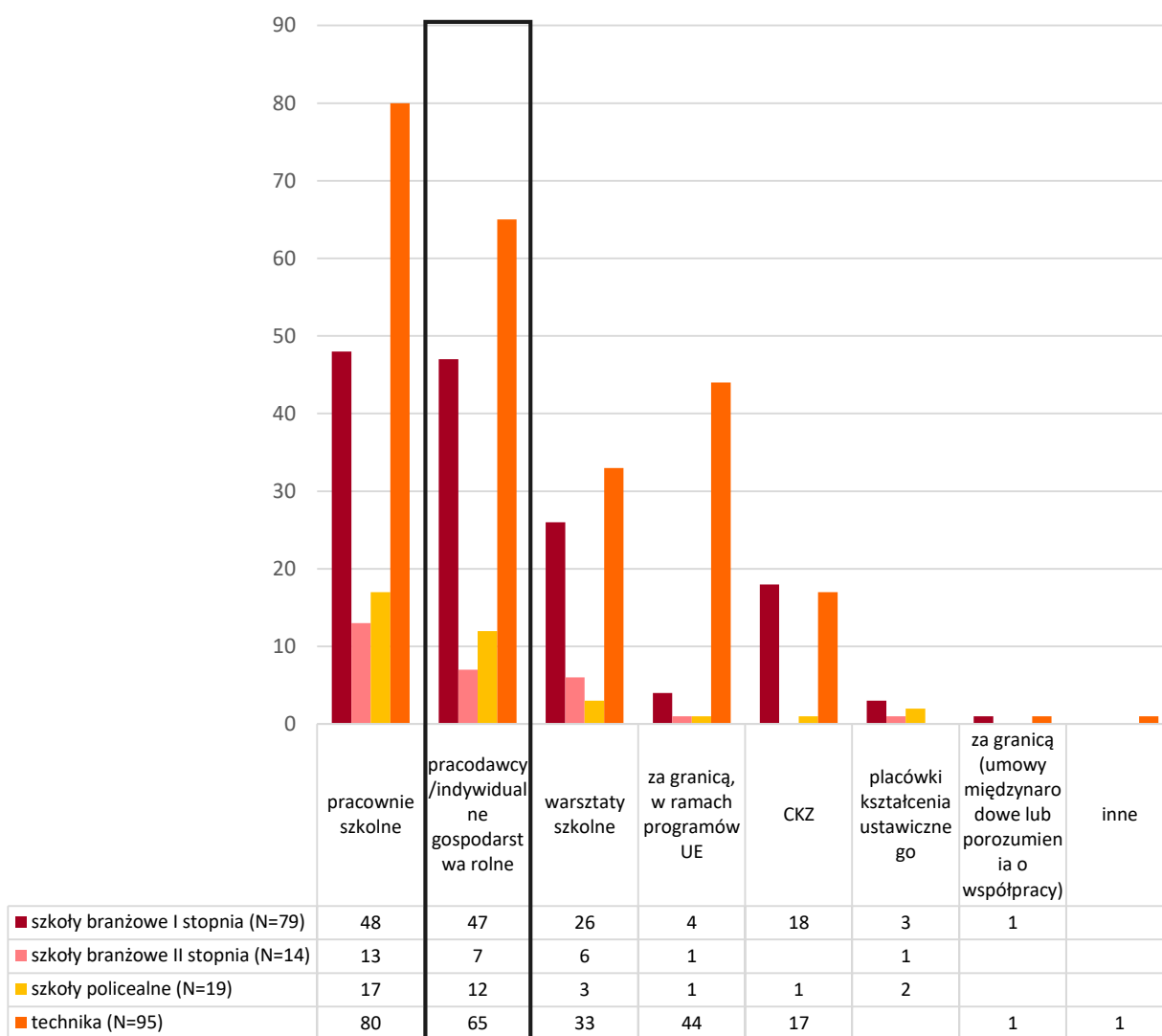
Źródło: Opracowanie własne

Układ priorytetów opisanych powyżej wyraźnie pokazuje, że szkoły kładą największy nacisk na praktyczny aspekt kształcenia zawodowego, co jest kluczowe dla efektywnego przygotowania uczniów. Szkoły uczestniczące w badaniu zostały poproszone o wskazanie miejsc, w których odbywa się praktyczna nauka zawodu. Ponad 60% z nich (131 placówek) zadeklarowało korzystanie z możliwości przeprowadzania praktyk u pracodawców oraz

¹⁷ art. 68 ust. 7c; art. 69 ust. 3a, art. 21a ust3 ustawy Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz. U. 2024 poz. 737, 854, 1562)

w indywidualnych gospodarstwach rolnych (rysunek 19). Tego rodzaju praktyki pozwalają uczniom zmierzyć się z realnymi wyzwaniami zawodowymi, co umożliwia im lepsze zrozumienie oczekiwań i wymagań rynku pracy.

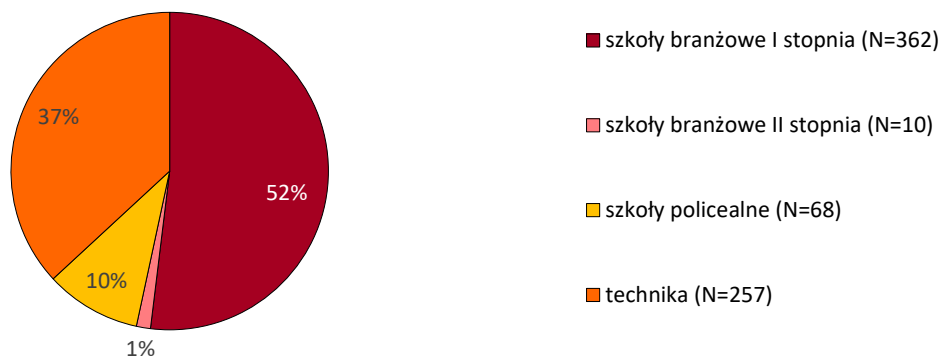
Rysunek 19. Miejsca, w których szkoła organizuje praktyczną naukę zawodu (N=207, liczba wskazań=452)



Źródło: Opracowanie własne

Pracodawcy i indywidualne gospodarstwa rolne są najczęściej wybieranym miejscem praktycznej nauki zawodu na kierunkach oferowanych w szkołach branżowych I stopnia – 52% wszystkich przypadków (rysunek 20). Technika w tym względzie były na drugim miejscu, z udziałem na poziomie 37%. Szkoły policealne organizowały praktyki w 10% przypadków, natomiast szkoły branżowe II stopnia miały najmniejszy udział, wynoszący zaledwie 1%, co jest związane z niewielką liczbą tych szkół na terenie woj. łódzkiego.

Rysunek 20. Udział poszczególnych typów szkół wśród tych organizujących praktyczną naukę zawodu u pracodawców i w indywidualnych gospodarstwach rolnych (N=697 tj. liczba wskazanych w tej kategorii kierunków kształcenia)



Źródło: Opracowanie własne

Szkoły kształcące zawodowo starają się dostosowywać swoje programy edukacyjne do aktualnych potrzeb pracodawców i rynku pracy. Placówki uczestniczące w badaniu zostały poproszone o wskazanie maksymalnie 3 najważniejszych powodów wprowadzenia nowego zawodu. Wyniki sygnalizują, że głównym czynnikiem decydującym o wprowadzaniu nowych zawodów jest:

- **Prognoza zapotrzebowania na zawody**

Jednym z najistotniejszych czynników związanych ze współpracą z pracodawcami była prognoza zapotrzebowania na zawody. Dane pokazują, że największą rolę odgrywał ten czynnik w technikach, gdzie aż 47 z 60 szkół wskazało go jako kluczowy w procesie tworzenia nowych kierunków kształcenia. Szkoły branżowe I stopnia również uwzględniały prognozy zawodowe (w 16 przypadkach).

- **Sytuacja na lokalnym i regionalnym rynku pracy**

Drugim czynnikiem, który istotnie wpływa na wprowadzanie nowych kierunków kształcenia, jest sytuacja na lokalnym i regionalnym rynku pracy. W technikach ten czynnik został wskazany w 35 przypadkach, ponad połowa szkół branżowych I stopnia biorących udział w badaniu również stara się dostosowywać swoją ofertę do sytuacji na rynku pracy.

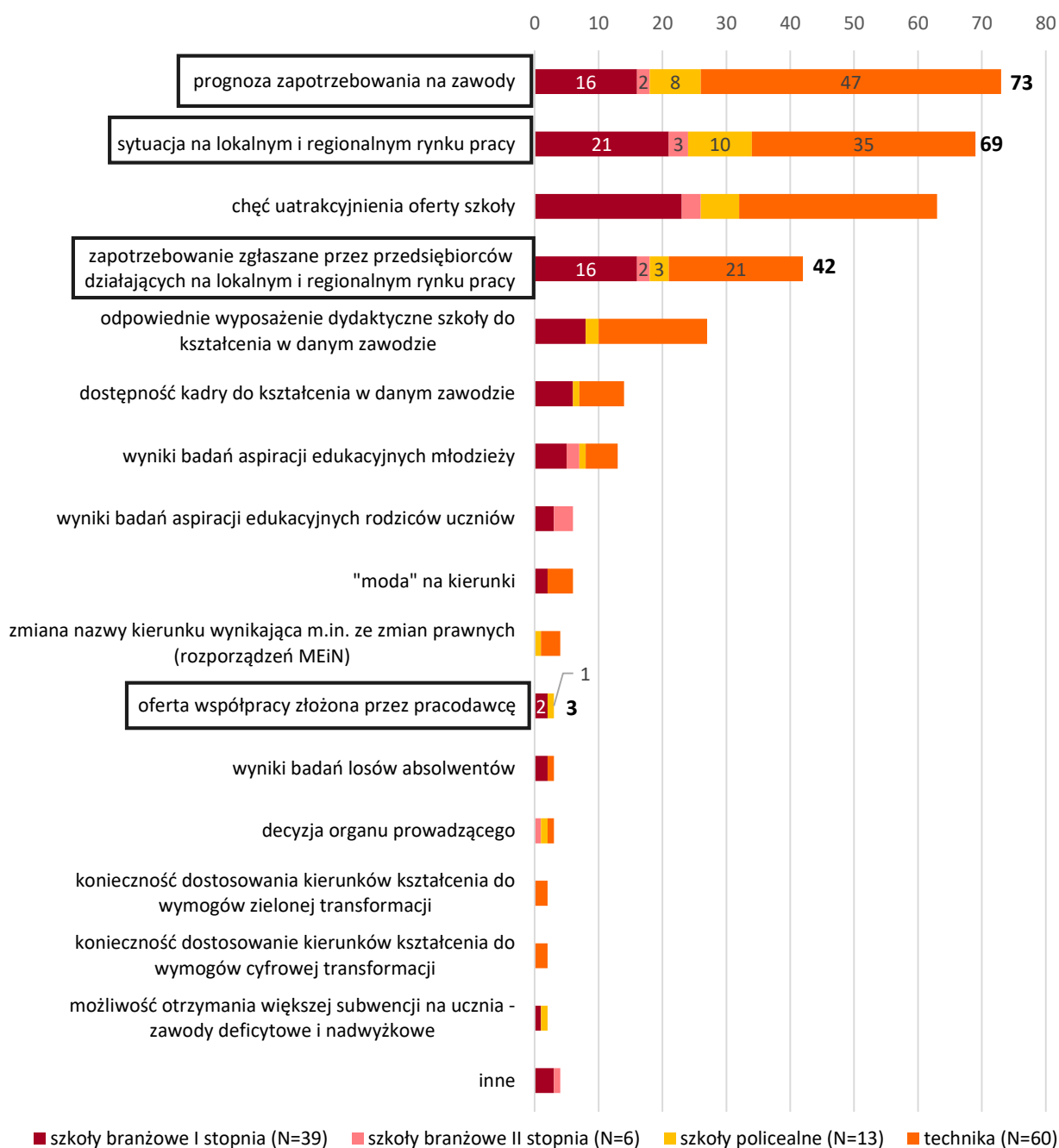
- **Zapotrzebowanie zgłaszane przez przedsiębiorców działających na lokalnym i regionalnym rynku pracy**

Kolejnym istotnym aspektem współpracy z pracodawcami, który decyduje o wprowadzeniu nowego zawodu, jest bezpośrednie zapotrzebowanie zgłaszane przez lokalnych i regionalnych pracodawców. Technika oraz szkoły branżowe I stopnia najczęściej reagowały na potrzeby przedsiębiorców. Taki model współpracy jest korzystny dla szkół, pracodawców i dla uczniów, którzy po ukończeniu nauki mają większe szanse na znalezienie zatrudnienia.

- **Oferta współpracy złożona przez pracodawcę**

Znikoma liczba szkół zawodowych wskazała, że do wprowadzenia nowego kierunku przyczyniła się oferta współpracy złożona przez pracodawcę. Tę przyczynę wskazały jedynie dwie szkoły branżowe oraz jedna szkoła policealna (rysunek 21).

Rysunek 21. Przyczyny wprowadzenia nowego zawodu do oferty kształcenia (N=118; liczba wskazań=336)

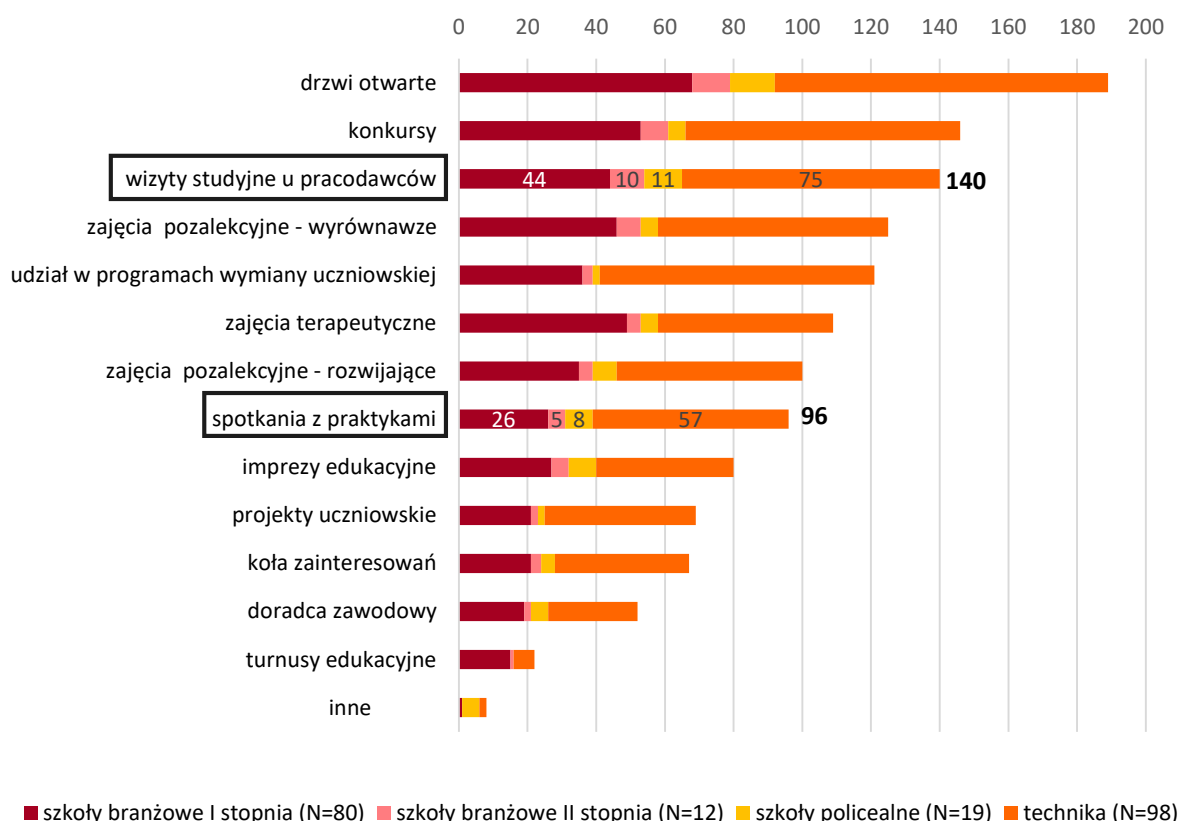


Źródło: Opracowanie własne

Szkoły stale pracują nad tym, aby ich oferta kształcenia była jak najbardziej atrakcyjna dla potencjalnych uczniów. Istnieje wiele działań, które podejmują placówki w celu podwyższenia atrakcyjności oferty np. podtrzymanie wysokiej jakości nauczania, wykorzystywanie nowoczesnych technologii. Na tle działań, takich jak drzwi otwarte (189 wskazań) i konkursy (146 wskazań), działania, w które są zaangażowani pracodawcy tj. wizyty studyjne (140 wskazań) i spotkania z praktykami (96 wskazań) są nieco mniejsze, jednak

nadal uważane za kluczowe. Powyższe działania podejmowane są szczególnie w technikach i szkołach branżowych I stopnia. Mniej powszechne są w szkołach policealnych i branżowych II stopnia (rysunek 22).

Rysunek 22. Działania podejmowane przez szkoły w ramach kształcenia zawodowego, które wpływają na atrakcyjność oferty edukacyjnej (N=209; liczba wskazań=1324)

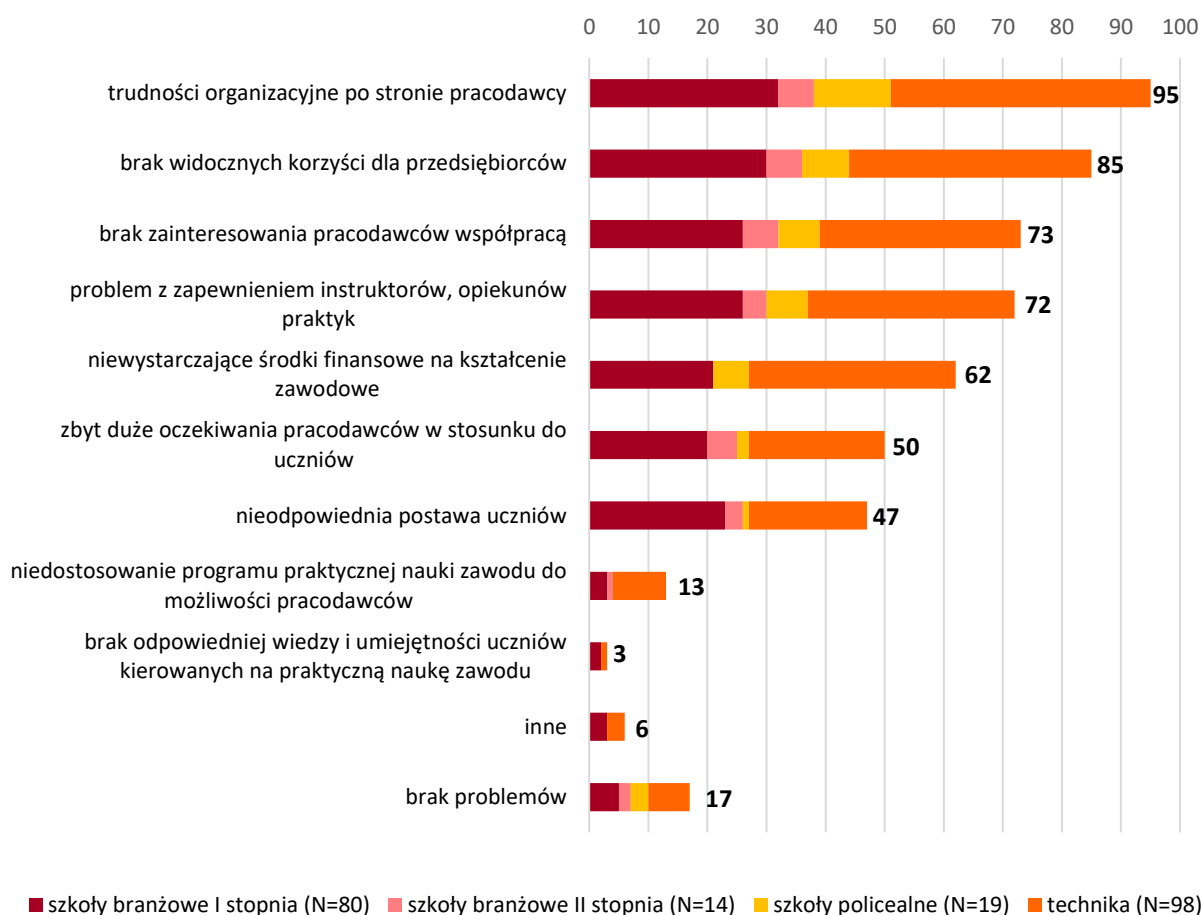


Źródło: Opracowanie własne

Współpraca między sektorem edukacyjnym a biznesowym ma ogromny potencjał, lecz napotyka liczne bariery, które utrudniają efektywne partnerstwo. Szkoły zapytane o najważniejsze bariery we współpracy z pracodawcami wyróżniły kilka istotnych ograniczeń (rysunek 23). Najważniejszą barierą są trudności organizacyjne, w tym braki kadrowe po stronie pracodawców i problem z zapewnieniem instruktorów, co wskazało 167 szkół. Drugą barierą jest niedostrzeganie przez pracodawców korzyści ze współpracy (85 wskazań) oraz brak zainteresowania jej nawiązaniem (73 wskazania). Brak środków finansowych na pokrycie kosztów przyjęcia uczniów na praktyki to problem wskazany przez 62 szkoły. Dodatkowe bariery to wygórowane oczekiwania pracodawców (50 wskazań) i nieodpowiednia postawa uczniów, taka jak roszczeniowość i brak zaangażowania (47 wskazań). Zdecydowanie mniejsze znaczenie miały takie bariery jak niedostosowanie do

możliwości pracodawcy program praktycznej nauki zawodu (13 wskazań). Jako pozytywny aspekt można uznać fakt, że tylko 3 szkoły wskazały jako barierę we współpracy z pracodawcami brak odpowiedniej wiedzy i umiejętności uczniów. Tym samym można uznać, że w ocenie respondentów szkoła dobrze przygotowuje swoich uczniów do wykonywania zawodu. Inne bariery to niechęć pracodawców do przyjmowania niepełnoletnich uczniów, skomplikowane procedury oraz opór wobec zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Interesującym faktem jest to, że 17 szkół nie dostrzega jakichkolwiek problemów we współpracy z pracodawcami, co sugeruje, że istnieją modele partnerstwa, które są wyjątkowo skuteczne i udane w praktyce.

Rysunek 23. Najważniejsze bariery we współpracy szkoły z przedsiębiorcami (N=211; liczba wskazań=523)

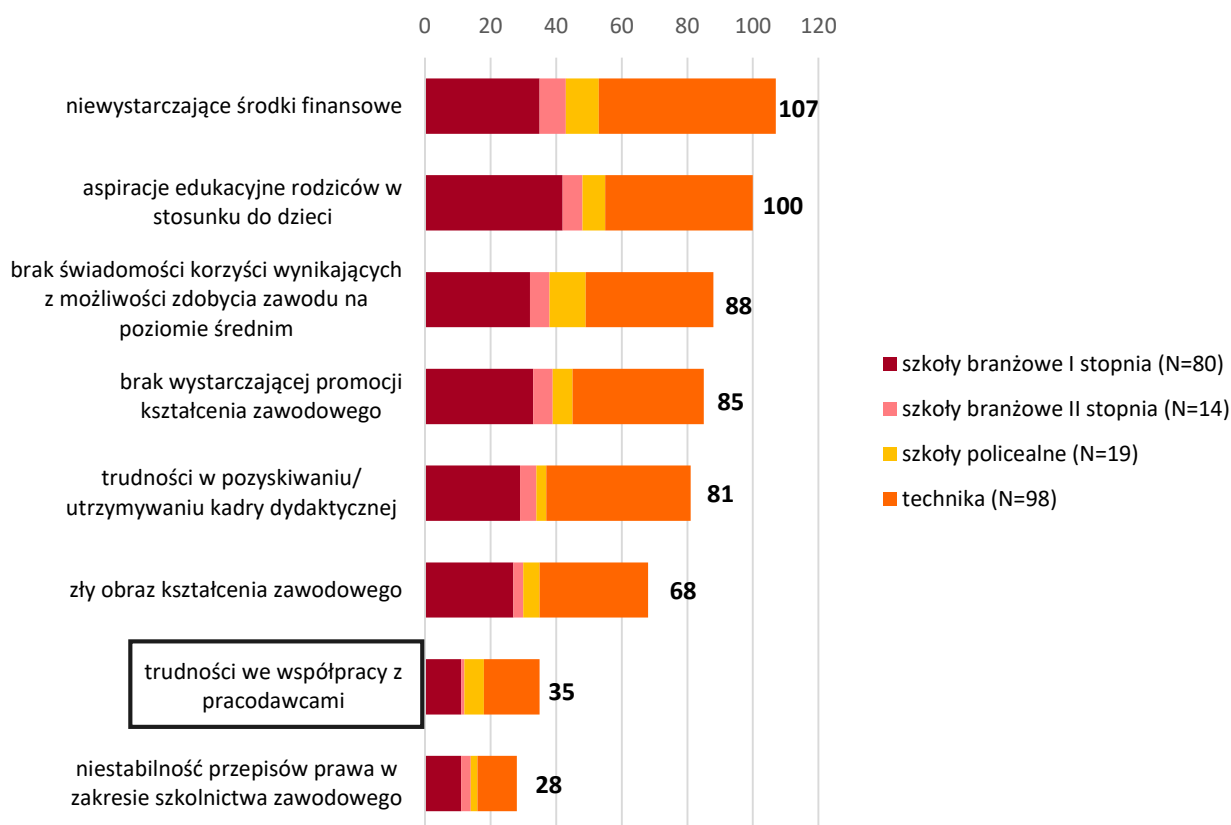


Źródło: Opracowanie własne

Respondenci w ostatnim pytaniu kwestionariusza ankiety zostali poproszeni o wskazanie maksymalnie 3 najważniejszych problemów w zakresie kształcenia zawodowego. Problem współpracy z pracodawcami nie jest uznawany za najważniejszą przeszkodę w kształceniu zawodowym (35 wskazań), a szkoły bardziej martwią się o inne aspekty systemu

edukacyjnego. Za najważniejsze problemy w zakresie kształcenia zawodowego respondenci uznali: niewystarczające środki finansowe, aspiracje edukacyjne rodziców czy brak wystarczającej promocji kształcenia zawodowego (rysunek 24).

Rysunek 24. Najważniejsze problemy w zakresie kształcenia zawodowego uczniów (N=211; liczba wskazań=592)



Źródło: Opracowanie własne

Z powyższej analizy wynika, że choć istnieje wiele form współpracy, to jednak dominują tradycyjne działania, takie jak praktyczna nauka zawodu i organizacja wycieczek do pracodawców. Tylko część placówek współpracuje z przedsiębiorstwami w bardziej zaawansowanych formach tj. tworzenie klas patronackich czy dualne kształcenie. Głównymi przyczynami braku zaangażowania pracodawców we współpracę są przede wszystkim trudności organizacyjne oraz nadal niska świadomość korzyści dla przedsiębiorców.

6.2. Indywidualne wywiady pogłębione ze szkołami

Jak wspomniano wcześniej, badanie obejmowało także komponent jakościowy. Jednym z kluczowych aspektów tego badania było zrozumienie, jak placówki edukacyjne postrzegają współpracę z pracodawcami oraz jakie mają możliwości jej realizacji. W przypadku szkół

zawodowych taka współpraca jest obligatoryjna, podczas gdy dla pracodawców ma ona charakter dobrowolny.

Relacja pomiędzy kierunkami kształcenia a wymaganiami rynku pracy jest wielowymiarowa i pełna wyzwań. Dostosowanie edukacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy jest trudne, ponieważ rynek ten ewoluuje szybciej niż system edukacji, szczególnie w przypadku szkolnictwa, które z natury rzeczy reaguje z opóźnieniem. Wynika to z ustalonych cykli kształcenia, sztywnych programów nauczania, warunków dydaktycznych oraz dostępności wykwalifikowanej kadry.

W procesie tym w różnym zakresie biorą udział następujące podmioty: państwo, jednostki samorządu terytorialnego, instytucje edukacyjne (w tym szkoły), instytucje rynku pracy, partnerzy społeczni (pracodawcy, przedstawiciele poszczególnych branż i zawodów, związki zawodowe), szeroko pojęte otoczenie gospodarcze i społeczne. Współpraca szkół z pracodawcami może przynieść wiele korzyści, ale wymaga również ciągłej adaptacji i elastyczności w dostosowywaniu programów do zmieniających się realiów rynku.

Wybór szkół do badania jakościowego był celowy, tak aby uwzględnić różnorodność oferty szkolnictwa zawodowego na terenie całego województwa. To przesądziło, że wywiady zostały przeprowadzone z przedstawicielami:

- Dziesięciu zespołów szkół ponadpodstawowych, w tym:
 - trzech zespołów posiadających w swoich strukturach szkołę branżową I stopnia oraz technikum;
 - jednego zespołu szkół posiadającego w swoich strukturach jedną szkołę kształcącą zawodowo tj. technikum;
 - dwóch zespołów na które składają się szkoła branżowa I stopnia, szkoła branżowa II stopnia, technikum;
 - jednego zespołu posiadającego w strukturach szkołę branżową I stopnia, szkołę branżową II stopnia, technikum oraz szkołę policealną;
 - jednego zespołu składającego się ze szkoły policealnej oraz placówki kształcenia ustawicznego;
 - dwóch zespołów szkół specjalnych składających się ze szkoły branżowej I stopnia specjalnej oraz szkoły przysposabiającej do pracy;

- Jednej samodzielnej szkoły branżowej I stopnia prowadzonej przez inny organ niż samorząd;
- Jednej samodzielnej szkoły policealnej;
- Jednej placówki kształcenia ustawicznego.

Dobór placówek do badania można uzasadnić kilkoma istotnymi argumentami:

- Wybrane placówki reprezentują różne typy podmiotów edukacyjnych, od szkół branżowych I stopnia po placówki kształcenia ustawicznego. Taki przekrój pozwala na zrozumienie jak różne formy kształcenia zawodowego funkcjonują w praktyce oraz jakie wyzwania stają przed nimi w aspekcie współpracy z pracodawcami.
- Uwzględnienie w badaniu szkół prowadzonych przez różne podmioty pozwala na ocenę, czy organ prowadzący ma wpływ na jakość współpracy z pracodawcami.
- Uwzględnienie zespołów szkół specjalnych pozwala na ocenę, jak współpraca z pracodawcami wygląda w przypadku uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.
- Wybrane placówki oferują kształcenie w wielu różnych branżach, co daje możliwość zbadania, czy rodzaj zawodu (usługowy czy techniczny) wpływa na jakość czy też zakres współpracy z pracodawcami.

Należy podkreślić, że spośród wymienionych placówek, przy czterech z nich planowane jest utworzenie Branżowych Centrów Umiejętności (BCU). Centra te rozpoczną swoją działalność w 2025 roku. Utworzenie BCU może mieć znaczący wpływ na współpracę z pracodawcami, zwłaszcza w aspekcie dostosowywania programów edukacyjnych do aktualnych potrzeb rynku pracy.

Wywiady były realizowane zgodnie z przyjętym scenariuszem dotyczącym współpracy szkół zawodowych z pracodawcami. Przedstawiciele szkół mieli możliwość opowiedzieć o roli tej współpracy w ich placówkach, o trudnościach i sukcesach w tym zakresie, a także jak widzą przyszłość takiego działania. Kolejnym z badanych aspektów współpracy była ocena stopnia przygotowania szkół do zachodzących zmian we współczesnym świecie, zwłaszcza w obszarze zielonej i cyfrowej transformacji, a także świadomości roli szkół w promowaniu i dostosowaniu się do Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji. Wywiady stanowiły

uzupełnienie dla wcześniej zrealizowanych ankiet wśród szkół zawodowych na terenie województwa łódzkiego. Łącznie przeprowadzono 12 wywiadów.

▪ **Współpraca z pracodawcami**

Szkoły zawodowe nie są w stanie funkcjonować bez współpracy z pracodawcami. Ma to kluczowe znaczenie zarówno dla zdobywania praktycznych umiejętności przez uczniów, jak również zaspokajania potrzeb pracodawców dotyczących zatrudnienia na rynku pracy. Szkoły są zobowiązane prawnie do współpracy z pracodawcami. Jednocześnie z wielu rozmów wynika, że sposób realizacji jest bardzo różnorodny. Każda z tych placówek podchodzi do współpracy z pracodawcami w sposób indywidualny, co jest uzależnione od szeregu czynników, takich jak lokalne uwarunkowania, możliwości kadry nauczycielskiej oraz tradycje w zakresie nawiązywania współpracy z sektorem biznesowym. W wielu przypadkach współpraca ta odbywa się na podstawie formalnych umów lub porozumień, które obejmują co najmniej jeden pełny cykl kształcenia. Współpraca ta jest realizowana w ramach umowy lub porozumienia i obejmuje co najmniej jeden cykl kształcenia.

- Praktyczna nauka zawodu jako kluczowy element współpracy z pracodawcami

W szkołach, które posiadają klasy wielozawodowe, zgodnie z prawem oświatowym, to uczeń jest zobowiązany do wskazania pracodawcy, u którego będzie odbywał praktyczną naukę zawodu. W jednej z wypowiedzi wybrzmiewa szczególnie odpowiedzialność za współpracę z pracodawcą ucznia, nie szkoły.

Szkoły branżowe są tak zorganizowane, że to nie szkoła wysyła na szkolenie zawodowe, tylko pracodawca wysyła na dokończenie teoretyczne do szkoły. Czyli, już tak technicznie to wygląda w ten sposób, że jak się zgłasza do nas uczeń, to my dajemy takie powiedzmy zaświadczenie, które musi wypełnić pracodawca, że przyjmie na praktyki zawodowe, że podpisze umowę i dopiero wtedy możemy przyjąć. (IDI_7)

Należy podkreślić, że był to głos odosobniony i zdecydowanie częściej organizacja praktycznej nauki zawodu jest po stronie szkoły. Przedstawiciele szkół mają świadomość, że możliwość uczniów na znalezienie miejsca praktyk u pracodawców jest zależna od wielu czynników, tj.: rynku pracy na danym terenie, świadomości uczniów, możliwości rodziców dziecka itp. Szkoły najczęściej mają już wypracowane sposoby docierania do pracodawców

i utrwalone formy współpracy. Często też dysponują własnymi warsztatami, gdzie uczniowie zdobywają wiedzę praktyczną.

Zacznijmy od branżowej szkoły I stopnia, to jest warunek konieczny – realizacja praktycznej nauki zawodu, żebyśmy mogli funkcjonować, więc współpracujemy albo poprzez Cech Rzemiosł Różnych, gdzie pracodawcy zrzeszeni w tym cechu przyjmują na zajęcia praktyczne uczniów branżowej szkoły I stopnia, ewentualnie jeżeli pracodawcy nie są zrzeszeni w cechu, a zechcą przyjąć uczniów na te zajęcia praktyczne to też z nimi zawieramy jakieś umowy. Oni zawierają z nami umowę, bo w tym momencie ten ciężar prowadzenia ucznia stoi po stronie pracodawcy na mocy zawartej umowy z małoletnim. (IDI_1)

W świetle rozporządzenia to wygląda nieco inaczej, w przypadku branżowej szkoły, chodzi o to, że uczeń przychodząc do branżowej szkoły I stopnia, on powinien do nas przyjść z praktyką, czyli zajęciami praktycznymi, czyli jakby z koncepcją podpisania umowy z pracodawcą, którego sobie wybrał, to jest w rozporządzeniu, to jest właśnie ta droga, od pracodawcy do szkoły. W praktyce wygląda to zupełnie inaczej, bo dziecko zapisuje się do tej konkretnej szkoły, więc my mamy kierownika szkolenia praktycznego, który ma jakby kolekcję pracodawców, którzy spełniają te wszystkie warunki. (IDI_1)

Uczniowie branżowej szkoły I stopnia mają zajęcia praktyczne u pracodawców, my podpisujemy umowę z pracodawcą, pracodawca organizuje te zajęcia praktyczne dla uczniów. (IDI_9)

W szkole branżowej natomiast to my wybieramy zakłady, my z nimi podpisujemy umowy, my kontrolujemy cały proces kształcenia, i też, no to w jaki sposób pracodawcy pochodzą do kształcenia, czego uczą, tak, ten proces jest cały czas kontrolowany. Też szukamy za granicą, w ramach oczywiście projektów unijnych. (IDI_13)

Pracodawca pełni kluczową rolę przy współpracy z naszą jednostką, mimo tego, że mamy już pięknie wyposażone pracownie zawodowe, zajęcia praktyczne mamy tutaj na miejscu w swojej szkole, ale również my musimy stworzyć naszym słuchaczom, zgodnie z podstawami programowymi, praktykę zawodową. (IDI_12)

W przypadku uczniów technikum sytuacja wygląda nieco inaczej, po pierwsze uczniowie nie mają praktycznej nauki zawodu, tylko praktyki zawodowe i trwają one ok. 7 tygodni w III lub IV klasie. Zdecydowanie częściej szkoły znajdują zakłady pracy, gdzie uczniowie mogą odbyć te praktyki, ale zdarza się też, że to uczniowie znajdują miejsce praktyk np. w pobliżu swojego miejsca zamieszkania. Rolą praktyk zawodowych jest zapoznanie się ze specyfiką pracy w zawodzie, a nie nabywanie konkretnych umiejętności praktycznych, co jest charakterystyczne w przypadku szkoły branżowej.

Mamy w rozporządzeniu i w podstawie (programowej), że jest to zapoznanie ze specyfiką pracy zawodu, z BHP, z różnymi takimi stanowiskami, natomiast tam nie mamy wykonywania czynności takich praktycznych jakie występują w szkole branżowej. Uczniowie nie otrzymują żadnego wynagrodzenia, otrzymują ocenę za praktykę, otrzymują taką opinię za praktykę i to wszystko wpisujemy po prostu do dziennika uczniom. (IDI_5)

Pierwsza forma współpracy z pracodawcami to jest organizacja praktyk zawodowych. Praktyki zawodowe w technikum trwają 7 tygodni w cyklu nauczania, i wszystkie te praktyki zawodowe odbywają się na terenie powiatu albo powiatów ościennych plus praktyki zagraniczne, bo też mamy w formie Erasmusa z programu VET i każdego roku około 20-25 uczniów wyjeżdża na te praktyki, to jest taka pierwsza formuła, z reguły są praktyki czterotygodniowe, to zależy od programu praktyk, ta pierwsza praktyka zawsze jest praktyką tak zwaną wstępną czy fizyczną, ta druga to jest dokumentacyjna. (IDI_9)

Dajemy uczniom taką możliwość, żeby znaleźli sobie sami praktyki, pod warunkiem, że mają ukończone 18 lat. Żeby znaleźli sobie właśnie miejsce, które w jakimś stopniu ich interesuje, zakład, w którym chcieliby odbyć tą praktykę. My sprawdzamy oczywiście pod kątem podstawy programowej, czy to jest zgodne z tą podstawą i to co w tym zakładzie się dzieje. Uczniowie mają możliwość odbycia takiej praktyki. Oni są wtedy dosyć zadowoleni, bo faktycznie robią to, co ich interesuje. (IDI_5)

Zdarza się, że szkoły mają wsparcie instytucji z zewnątrz, które pomagają w organizacji praktycznej części nauki zawodu. Jak podkreślają rozmówcy warto skorzystać z każdej formy wsparcia, która pomaga dotrzeć do pracodawców. Co więcej, szkoła, która oferuje pomoc

w znalezieniu odpowiedniego, spełniającego warunki prawne, pracodawcy lub wręcz to gwarantuje, może dzięki temu cieszyć się dużym zainteresowaniem ze strony uczniów.

U nas w szkole mieści się Ochotniczy Hufiec Pracy. Tam są dwie panie, które zajmują się podpisywaniem umów z pracodawcami dla uczniów szkoły branżowej, którzy praktykę zawodową odbywają u nich dwa dni w tygodniu lub trzy, zależy w której są klasie. I to jest podpisana umowa z pracodawcą na zasadzie pracownika młodocianego, który dostaje za to wynagrodzenie, które co roku jest inne, bo jest to związane z rozporządzeniami, bo to jest procentowo od średniej krajowej. I u nas uczeń, jak przychodzi do szkoły, to w stu procentach ten, który jest przyjęty, ma również kształcenie zawodowe u pracodawcy zapewnione. Może dlatego po prostu mamy takie duże zainteresowanie, ponieważ bardzo trudno jest uczniowi samemu znaleźć pracodawcę, który musi spełniać warunki, bo musi mieć te kwalifikacje pedagogiczne, a wielu pracodawców nie chce tego robić. (IDI_6)

Współpracujemy, tak aktywnie bardzo, z Ochotniczym Hufcem Pracy, a to jest taka współpraca polegająca na tym, że wręcz czasami kojarzymy pracodawców po to, żeby mogli skorzystać z wiedzy, doświadczenia OHP w celu realizacji praktycznej nauki zawodu. (IDI_1)

To doświadczenie we współpracy z instytucjami zależne jest od lokalnych uwarunkowań. Inni respondenci podkreślali, że we współpracy z instytucją z zewnątrz może być za dużo biurokracji, która może zniechęcać pracodawców do włączania się w proces kształcenia. Program nauczania i jego zgodność z realizowaną praktyczną nauką zawodu to są ważne elementy procesu edukacyjnego. Natomiast biurokratyczne aspekty współpracy między szkołami a firmami mogą być postrzegane przez niektórych pracodawców jako zbędne obciążenie administracyjne.

Bynajmniej na moim terenie cech już omija OHP szerokim łukiem, ponieważ oni żądali swoich dokumentów. Ja jestem na stanowisku, że dokumentów jak najmniej, powiedzieć pracodawcy kodeks pracy, umowa o pracę, wynagrodzenia, to co się należy, warunki ochrony osobistej i ubranie, socjal to masz zapewnić i masz pracownika. (IDI_4)

- Wizyty studyjne, dni kariery etc.

Szkoły, poza praktyczną nauką zawodu, zapraszają pracodawców do współpracy w mniejszym zakresie takim jak: wizyty studyjne, tygodnie przedsiębiorczości, dni kariery, wizyty zawodoznawcze w miejscach pracy. Celem tych działań jest przede wszystkim to, żeby uczniowie mieli możliwość spojrzenia na przyszłe miejsce pracy z innej, bardziej praktycznej perspektywy. Szkoły cenią przede wszystkim takie zajęcia interaktywne, gdzie uczeń może być czynnie zaangażowany. Oczywiście takie działania wymagają również zaangażowania ze strony pracodawców na danym terenie, co nie zawsze jest łatwe.

Ten tydzień kariery to jest fenomenalna sprawa, uczniowie jak się kształcą w zawodzie innym, ale idą na przykład na tydzień do policji albo do przedszkola albo gdzieś, poznają w ogóle rynek pracy, poznają środowisko pracy. (IDI_9)

Jak przychodzą pracodawcy do szkoły to zależy z czym przyjdą. Bo jeżeli przychodzą pracodawcy i mają za sobą powiedzmy sześć sprzętów, żeby pokazać jak to się robi, i uczniowie też mogą przy tym podłubać, żeby zobaczyć jak to się robi i tak dalej, to jest fajne. Jeżeli ktoś przychodzi tylko rozdać ulotki, to nie ma sensu. (IDI_7)

Bardziej też się skupiamy na takim obejrzeniu zakładu pracy, aby zaznajomić naszych uczniów z różnymi zakładami pracy, ponieważ nie zawsze do każdego zakładu czy tam do firmy można wejść. Dlatego też realizujemy Dzień Przedsiębiorczości. To jest taki projekt ogólnopolski, żeby wejść do zakładu pracy, zobaczyć jak to wygląda po prostu z drugiej strony, bo to czasami się wydaje, że to w tym zakładzie jest dobrze, a jednak no specyfika później pracy jest całkowicie inna niż nasze wyobrażenie z zewnątrz. I też realizujemy taki ogólnopolski tydzień kariery, który jest w porozumieniu z doradcami, taki projekt organizowany, to jest taki co najmniej tydzień i w ramach tego tygodnia jeździliśmy na takie wizyty zawodoznawcze do zakładów pracy. (IDI_3)

(...) w tym roku zorganizowaliśmy dzień zawodowy, dzień doradztwa zawodowego, byli zaproszeni pracodawcy i wtedy oni przedstawiali uczniom różnego rodzaju, jakby ścieżki kariery w swoich przedsiębiorstwach. Tak, więc oni uczestniczą w tym, partycypują. (IDI_1)

- Klasy patronackie

Szkoły, które mają taką możliwość, często podejmują współpracę z pracodawcami, tworząc klasy patronackie. Uczniowie, zwłaszcza techników, mogą w ten sposób zdobyć stypendia za osiągnięcia w nauce. Takie rozwiązanie nie tylko wspiera finansowo uczniów i nagradza ich za zdobyte umiejętności praktyczne, ale również zwiększa szanse na stabilne zatrudnienie po ukończeniu szkoły.

Oni fundują tutaj naszym uczniom stypendia od drugiej klasy, jeżeli uczeń otrzyma odpowiednią średnią w klasie pierwszej na koniec roku, to już w następnym semestrze trzecim otrzymuje stypendium. Średnią z przedmiotów zawodowych bierze pracodawca pod uwagę i średnią ogólną, ale najważniejsza dla nich to jest średnia z przedmiotów zawodowych i oczywiście po skończeniu tego technikum stypendystów swoich przyjmują od razu do pracy, od razu. Oczywiście przyjmują również tych uczniów, którzy nie byli stypendystami, też ich chętnie przyjmują. (IDI_6)

Patroni ufundowali dla uczniów najlepszych stypendia naukowe (...) dla każdego jakby rocznika, dla każdej klasy w obydwu zawodach, czyli klasy pierwsze, drugie, trzecie, czwarte no i piąte też na półroczu. Trzech najlepszych uczniów z każdej klasy, z każdego rocznika otrzymuje takie stypendia. (IDI_5)

- Wsparcie rzeczowe

Przedstawiciele badanych szkół wskazywali również, że korzystają ze wsparcia pracodawców przy doposażeniu swoich placówek oraz zakupie materiałów potrzebnych na zajęcia praktyczne. Choć stanowi to niewielką część budżetu, bywa kluczowe dla prawidłowego funkcjonowania szkół. Takie wsparcie jest wynikiem ogromnego zaangażowania pracowników szkoły w poszukiwanie wsparcia na zewnątrz. Wypowiedzi respondentów wyraźnie wskazują na fakt, że wysokość finansowania kształcenia zawodowego nie jest adekwatna do potrzeb szkół, zwłaszcza w kontekście praktycznej nauki zawodu. Nie chodzi

tylko o wyposażenie, które może wymagać modernizacji czy całkowitej wymiany, ale też półprodukty i półfabrykaty.

Mamy tutaj lakiernię samochodową, która gdyby nie nasi sponsorzy, gdyby firmy patronujące nie dawały nam materiałów, to uczniowie tam co najwyżej by oglądali pistolety lakiernicze, puszki po farbach i szpachlówkach. (IDI_3)

W ubiegłym roku mieliśmy taką krótką właściwie – jedno półrocze – (...) na zasadzie współpracy przekazywał nam żywność, która gdzieś tam u nich była w terminie końcowym, żeby nasza kuchnia tutaj mogła to wykorzystywać w ramach praktycznej nauki zawodu. (IDI_11)

Efekt był taki, że do szkoły nie trafiła, i nie tylko tej, ale innych szkół, które też mają kształcenie zawodowe (...) nie trafiła ani złotówka na doposażenie. A kształcenie zawodowe jest droższe niż kształcenie ogólne. (IDI_7)

- Doksztalcanie kadry pedagogicznej

Nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczyciele praktycznej nauki zawodu, zatrudnieni w szkołach prowadzących kształcenie zawodowe są zobowiązani doskonalić umiejętności i kwalifikacje zawodowe. Jeżeli nauczyciel prowadzi zajęcia w zakresie różnych zawodów przypisanych do jednej branży to ma obowiązek odbycia szkolenia branżowego w łącznym wymiarze 40 godzin w cyklu trzyletnim. Natomiast w przypadku prowadzenia zajęć w zakresie zawodów przypisanych do więcej niż jednej branży, obowiązek odbycia szkolenia branżowego w łącznym wymiarze 40 godzin w cyklu trzyletnim dotyczy każdej z branż.

Szkolenia branżowe mogą być realizowane odpowiednio u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych, których działalność jest związana z nauczaniem zawodem bądź w branżowych centrach umiejętności. Szkoły korzystają w ramach współpracy z pracodawcami z doksztalcania swoich nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Jeżeli mamy te szkolenia branżowe, te raz na trzy lata, które są obowiązkowe dla nauczycieli zawodu to bardzo często robimy to w firmach, z którymi współpracujemy. (IDI_3)

Współpracują z nami firmy, które robią nam szkolenia branżowe i dostarczają sprzęt, to znaczy dostarczają sprzęt, robią takie pokazy. Te firmy chętnie podejmują współpracę. (IDI_10)

Respondenci często podkreślali, iż znaczną część ich kadry pedagogicznej stanowią praktycy, którzy mają doświadczenie zawodowe, a praca w szkole jest dla nich dodatkowym zajęciem. Taka sytuacja sprzyja lepszemu przekazywaniu uczniom praktycznych umiejętności, jednak może też stwarzać wyzwania związane z dostępnością nauczycieli oraz ich zaangażowaniem w pracę w szkole.

Ważne jest podkreślenie, że wielu nauczycieli szkół zawodowych to również praktycy, którzy np. tak samo się kształcą, bo jeżdżą na różnego rodzaju kursy takie zawodowe, wysyła ich pracodawca, my z tego jako szkoła korzystamy, także to jest taka obopólna współpraca, a oni znowu u nas korzystają z tzw. kształcenia pedagogicznego. (IDI_6)

My jesteśmy w dość specyficznej sytuacji, wielu naszych nauczycieli przedmiotów zawodowych pracuje na co dzień w tych fabrykach, ale tutaj dotknęła pani takiego innego problemu, ponieważ nauczyciele zawodowcy mają obowiązek odbycia szkoleń branżowych i my wtedy z tego korzystamy i jak najbardziej to i ta współpraca też tutaj jest. (IDI_1)

- Wsparcie absolwentów szkół

Szkoły doceniają współpracę z pracodawcami, bo dzięki niej ich uczniowie, a potem absolwenci mają ułatwione wejście na rynek pracy. Pracodawcy zatrudniają sprawdzonych w trakcie praktyk uczniów albo korzystają z rekomendacji szkoły. Pozwala to szkołom również na promowanie się i na pozyskiwanie kolejnych uczniów kończących szkołę podstawową na ich terenie. Ten aspekt ma zdecydowanie większe znaczenie w mniejszych miejscowościach i tam, gdzie rynek pracy jest hermetyczny, gdzie pracodawcy zatrudniają osoby z konkretnymi umiejętnościami zawodowymi.

Te praktyki zawodowe bardzo często są traktowane też jako staż, po takich praktykach bardzo często otrzymują uczniowie też propozycje konkretnej pracy. (IDI_9)

Pracodawcy przychodzą do nas w poszukiwaniu absolwentów do pracy, zwracają się do nas z prośbą o polecenie. (IDI_9)

Zajęcia praktyczne są czymś świetnym, bo na terenie zakładu pracy, tak jak tutaj, kształcą się nasi piekarze, to pracodawca jest faktycznie przy nich, obserwuje, widzi i jest w stanie wykształcić sobie pracownika i być może go zatrzymać. (IDI_8)

Przede wszystkim my inicjujemy współpracę, ponieważ nasi słuchacze muszą odbyć praktyki zawodowe, ale zdarza się, że pracodawcy również do nas przychodzą, głównie jak chcą zdolnych absolwentów od razu zatrudnić do pracy. (IDI_10)

▪ Charakter współpracy z pracodawcami

W opinii respondentów najbardziej efektywna jest wieloletnia współpraca szkół z pracodawcami, która opiera się na wzajemnie wypracowanych relacjach. Rozmówcy podkreślali, że długoletnia współpraca z firmami sprzyja stabilności i wzajemnemu zaufaniu.

Przede wszystkim wieloletnie kontakty to jest podstawa – (...) pracodawcy też chętnie podejmują współpracę, zwłaszcza że później mają w kim wybierać, tak, mówię o pracownikach, zwłaszcza ci pracodawcy, którzy chcą zatrudnić dodatkowe osoby do pracy, więc chyba to tutaj trzytorowo działa, ale długoletnie kontakty myślę, że to jest priorytet. (IDI_10)

To już jest wieloletnia współpraca, teraz nawet jest taka rzecz, że zgłosiło się dwóch nowych pracodawców, ponieważ rośnie świadomość, że można sobie też ukształtować pracownika z młodego człowieka. (IDI_6)

Tu jest wieloletnia współpraca, tu nie ma, że tylko na rok i coś się kończy. (IDI_7)

Wieloletnia. Zdecydowanie. Jeżeli się już ta nić zawiąże porozumienia, to ta współpraca jest wieloletnia. (IDI_7)

▪ Budowanie relacji z pracodawcami

Za współpracę szkół z pracodawcami odpowiadają różne osoby i instytucje, w zależności od struktury danej szkoły oraz jej polityki. Najczęściej jest to dyrekcja szkoły bądź kierownicy szkolenia praktycznego, których zadaniem jest nawiązywanie i utrzymywanie relacji z pracodawcami oraz podejmowanie decyzji o nawiązaniu współpracy. Ważną rolę pełnią też

nauczyciele, szczególnie prowadzący zajęcia zawodowe, oni też organizują praktyki, staże oraz warsztaty we współpracy z firmami. W wielu badanych szkołach istnieją także osoby odpowiedzialne za doradztwo zawodowe, które pomagają uczniom w nawiązywaniu kontaktów z pracodawcami i zdobywaniu doświadczenia. Większość zbudowanych owocnych kooperacji placówek edukacyjnych z pracodawcami oparta jest na osobistym zaangażowaniu pracowników szkoły, zarówno dyrektorów jak i kadry pedagogicznej. Po ich stronie jest aktywne poszukiwanie nowych przedsięwzięć, gdzie uczniowie mogą poznawać miejsce i zakres potencjalnej pracy zawodowej.

To są przede wszystkim osobiste koneksje, jeżeli my istniejemy 70 lat to naprawdę tutaj trudno znaleźć firmę, żeby pracodawcami nie byłoby nasi uczniowie, albo pracownikami nie byli nasi uczniowie. (IDI_3)

Znajomości. Znajomości, to jest bezapelacyjnie, jak ktoś za rękę gdzieś kogoś zaprowadzi, to jest to najpewniejsze. Oczywiście też na początku próbujemy, tak, pozyskiwać nowych, gdzieś tam próbując się spotkać czy spotykając się na różnych konferencjach, czy jedni drugich polecają. (IDI_13)

Za współpracę z pracodawcami i taki codzienny kontakt są odpowiedzialni wychowawcy danej klasy. I jeżeli na przykład jest jakiś pilny problem, to oni mnie też od razu informują i tutaj od razu nawiązujemy kontakt i podejmujemy decyzję. (IDI_6)

To zdecydowanie marketing szeptany. To nie tylko ja, ale praktycznie wszyscy nauczyciele. Tutaj bardzo często nauczyciele przychodzą z konkretnymi pracodawcami. (IDI_9)

Każdy z nas jak tylko może, bo to np. mamy takiego, nawet 2, 3 naprawdę zaangażowanych w pracę nauczycieli praktycznej nauki zawodu. (IDI_3)

Podkreślono wyraźnie też, że najważniejsze jest spotkanie dwóch osób, które budują tę współpracę. Otwarcie pracodawcy na szkołę ma kluczowe znaczenie dla dobrej i owocnej współpracy.

Współpracują się z człowiekiem i wszystko zależy od człowieka. Jeżeli człowiek jest empatyczny, to potrafimy pokonać wiele problemów, a jeżeli człowiek nie jest

empatyczny, to choćby pani wyjęta, jak to się mówi, serce na dłoni i powiedziała, że musimy to jakoś wspólnie załatwić, to nieraz jest też bardzo trudno... To wszystko zależy od człowieka, z którym się kontaktujemy. (IDI_6)

Trzeba mieć pewien charakter, żeby wystąpić do ludzi, żeby stanąć przed nimi i ludzie wiedzą, że mogą zaufać, jest to naprawdę zaufanie człowieka do człowieka, (...) w tej całej edukacji człowiek się liczy, nie system. (IDI_4)

Wspominanym przez respondentów jest także udział rodziców w charakterze strony, która wspomaga szkołę w poszukiwaniu pracodawców. Jest to doceniany przez szkołę, ale zwykle marginalny udział rodziców w życiu szkoły.

Rodzice to jest potężne źródło oddziaływania, (...) natomiast przy załatwianiu takich kontaktów z pracodawcami też to jest bezcenne. (IDI_3)

My wciąż poszukujemy nowych pracodawców, robimy to też we współpracy z rodzicami, bo współpracując z rodzicami mamy taki odzew, wiemy, że gdzieś ktoś ma kogoś znajomego, sprawdzamy zakłady pracy, jedziemy, rozmawiamy i wciąż pozyskujemy nowych pracodawców. (IDI_13)

▪ **Formy kształcenia**

Nie wszyscy przedstawiciele szkół zawodowych są nastawieni pozytywnie do krótkich form kształcenia takich jak kursy i szkolenia, bo jak podkreślają szkoła uczy czegoś więcej niż tylko umiejętności praktycznych.

Natomiast takie doraźne szkolenia zbyt wysokiej oceny w moich oczach nie mają, to jest ciągły kontakt z techniką i ten człowiek nasiąkł jak ta gąbka i wtedy on to oddaje. (IDI_3)

Podstawą szkolnictwa zawodowego były, są i powinny być szkoły. (IDI_3)

Respondenci wskazywali również, że zmiany na rynku pracy są tak dynamiczne, że cykl szkolny może być za długi i zdarza się, że jest zapotrzebowania na dany zawód tu i teraz, a nie za 3 czy 5 lat, podkreślano, że niektóre zawody nie wymagają kształcenia kilkuletniego.

Przede wszystkim całe kształcenie zawodowe i teoretyczne, i praktyczne umieściłabym w formie naprawdę krótkich kursów, takich specjalistycznych, które budowałyby określoną branżę. (IDI_9)

Tego się nie da kształcić przez pięć lat. To jest raczej kurs (dot. umiejętności cyfrowych), jakaś forma dodatkowych umiejętności zawodowych, jak najbardziej powinna być dedykowana do kształcenia zawodowego i nawet w ogólniakach bym to wprowadzała. Tak na przykład teraz robi województwo śląskie, które dla uczniów ogólniaków bardzo duży projekt przygotowuje w zakresie ZSK¹⁸ niektórych dodatkowych kwalifikacji. (IDI_9)

Krótkie formy kształcenia to jest fenomenalna forma. Ja w tej chwili, w ZSK, to już mam wykształconych ogółem, ja wiem, około 500 uczniów, którzy zostali zwalidowani: grafik komputerowy, nowoczesne trendy w żywieniu, montowanie stolarki budowlanej. (IDI_9)

Warto także wspomnieć o głosach, które wskazują, że dla dzisiejszego młodego człowieka, wchodzącego na rynek pracy, ważne może być szybkie zdobycie umiejętności oraz że taka forma szybkiego zdobycia kwalifikacji poparta praktyczną nauką zawodu bywa bardzo pożądana również na rynku pracy.

KKZ-y¹⁹ są za długie. Właśnie tutaj, jeżeli byśmy wchodzili w takie krótkie kompetencje, czyli przez tydzień robię jakieś konkretne działanie, się tego wyuczę po prostu przez ten tydzień czy przez weekend nawet. Przez trzy dni i dostaję na to jakiś papier, że ja tą czynność mam zaliczoną, bo do tego dążono i wtedy by to miało jakąś spójność, że ja sobie w czasie takim, gdzie w szkole tego nie ma, robię sobie to w tym właśnie punkcie, wybranym ze względu na specjalizację, ale w krótkim czasie. Jeżeli tam jest na tyle dobry sprzęt, że ja tego nie zrobię w żadnych innych warunkach, to super, jeżeli jeszcze za to mam nie płacić, to

¹⁸ ZSK – Zintegrowany System Kwalifikacji

¹⁹ KKZ, czyli Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe, to forma kształcenia, która umożliwia zdobycie kwalifikacji zawodowych w określonym zawodzie

doskonale. I wtedy zbieram sobie takie możliwe hapsiki²⁰, ile tego nazbieram, nazbieram i wtedy mam jakąś spójną całość. (IDI_12)

5 lat technikum troszkę uczniów odstrasza. Tym bardziej, że przedtem, jeżeli były te szkoły zasadnicze zawodowe, one były pierwsze, ta pierwsza część była czasami w niektórych zawodach dwuletnia i dopiero później można było robić technikum uzupełniające, tak to wyglądało. (IDI_5)

▪ Wpływ wielkości przedsiębiorstwa na współpracę

Zgodnie z danymi GUS w województwie łódzkim przeważają małe przedsiębiorstwa i to właśnie one są głównym adresatem placówek edukacyjnych. Wielkość przedsiębiorstw, z którymi szkoły współpracują jest zdecydowanie zależna od możliwości lokalnych. Szkoły widzą zalety współpracy z dużymi firmami, ponieważ oferują miejsca praktyk, sponsoring dużych projektów edukacyjnych oraz finansowanie stypendiów czy grantów. Ich rozległe sieci i zasoby mogą być nieocenione w procesie kształcenia przyszłych specjalistów. Jednocześnie w opinii respondentów jest to współpraca, której sformalizowanie wymaga większej ilości czasu i biurokracji. Ponadto w dużych przedsiębiorstwach uczniowie mogą mieć mniejsze szanse na aktywny udział w praktycznej nauce zawodu ze względu na to, że nie zawsze opiekun praktycznej nauki zawodu może im indywidualnie poświęcić czas. Zdarza się, że zostają tam jedynie obserwatorami i nie zdobywają praktycznych umiejętności.

Po pierwsze duży może więcej, ale z kolei w dużych firmach obserwujemy taki większy stopień sformalizowania tego, oni się obstawiają prawnikami, (...) umowa zamiast trzech, czterech stron to liczy czterdzieści napisanych językiem prawniczym, teraz czasem jest takie, taki niesmak, że uczeń mówi tak, ja już tam jestem tydzień, tylko czyściwo sprzątam, albo tylko klucze podaję, a do samochodu nie dopuszczą, bo jeszcze coś złego zrobię. (IDI_3)

Nie ma to znaczenia wielkość firmy. Jak jest duża firma, to na przykład umowy są zawierane, przesyłane gdzieś tam w Polsce do tej jednostki macierzystej, a i tak potem kontakt jest z ludźmi, którzy są na miejscu, (...) nie mamy jakoś tak takich

²⁰ „Hapsiki” – w kontekście zawodowym najczęściej odnosi się do krótkich, praktycznych kursów lub szkoleń, które pozwalają na zdobycie podstawowych umiejętności w danej dziedzinie. W Polsce termin ten jest czasem używany w odniesieniu do szkoleń dla dorosłych, które umożliwiają szybkie przyswojenie wiedzy i umiejętności.

bardzo małych firm, znaczy uczniowie nasi chodzą na praktyczną naukę zawodu do restauracji, ale to jest zaprzyjaźniona restauracja, dwie właściwie, ale właściciel jest ten sam i tutaj to jest mała firma i tutaj bardzo nam dobrze się współpracuje. (IDI_11)

Jednocześnie jak sami przedstawiciele badanych szkół przyznają, najczęściej współpracują z takim pracodawcą, do którego mają dostęp, który jest w ich otoczeniu i jest otwarty na współpracę. Ich obecność może być kluczowa dla lokalnej gospodarki i rynku pracy, dlatego współpraca z nimi może pomóc w dostosowaniu programów nauczania do potrzeb regionalnego rynku pracy.

My mamy tutaj akurat, mamy wszystkich takich średnich i małych przedsiębiorców, więc trudno jest mi powiedzieć, jak się pracuje z dużymi, nie mam doświadczenia z jakimś dużym pracodawcą, natomiast generalnie firma, która jest taką firmą rodzinną, to są bardzo dobrzy pracodawcy, którzy opiekują się tymi dziećmi i to wygląda całkiem nieźle. (IDI_9)

Mamy podpisane porozumienia ze sporą ilością zakładów pracy, z którymi współpracujemy i ta współpraca się układa. W końcu pracodawcy dojrżeli do tego, że żeby wykształcić dobrego pracownika to trzeba troszeczkę poświęcić czasu i energii. (IDI_7)

Powiat nie jest zbyt duży, kolekcja pracodawców też nie jest gigantyczna. (IDI_1)

Bo to też zależy od tego w jakim środowisku jesteśmy. Uprzemysłowienie na tym terenie jest małe i tu musimy kombinować. Co z tego, że ja podpiszę umowę z zakładem pracy, który jest powiedzmy w Łodzi. Że tam będą mieli praktyki. No to wiążą się z tym już problemy. Trzeba ich dowieźć, przywieźć i tak dalej. (IDI_7)

Mniejsze firmy ze względu na swoją specyfikę mogą skupić się bardziej na uczniu i pokazywać uczniowi/słuchaczowi cały wachlarz zadań do wykonania w danym zawodzie, od tych kluczowych do tych dodatkowych, co może dać szerszą perspektywę na edukację zawodową oraz wyposażać ucznia w cały wachlarz praktycznych umiejętności.

W małych firmach jest wbrew pozorom łatwiej, bo tam pracodawca bezpośrednio bierze chłopaka za rękę, mówi zobacz tu, bierz to, odkręcaj, to zrobisz tak, ja się na ciebie patrzę. (IDI_3)

Małe firmy mają tą zaletę, że tam uczeń się często zajmuje jak to mówią mydłem i powidłem, tam jest bardzo duża różnorodność zajęć. (IDI_3)

▪ Ocena współpracy z pracodawcami

Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że przedstawiciele szkół raczej dobrze oceniają współpracę z pracodawcami. Pracodawcy w opinii części respondentów są otwarci na współpracę, dostrzegają swoją rolę w kształtowaniu młodych ludzi. Szkoły stają zaś przed wyzwaniem, aby ich programy nauczania były zgodne z aktualnymi wymaganiami rynku pracy. Współpraca z pracodawcami pomaga im w tym procesie. Zdarza się jednak, że pracodawcy oczekują, że uczniowie tuż po opuszczeniu szkoły będą dysponowali umiejętnościami odpowiadającymi aktualnym potrzebom rynku. Respondenci wskazują, że istnieje luka w zdolnościach firm do efektywnego wspierania i kształcenia uczniów w ramach programów stażowych czy praktyk. Pracodawcy mogą nie mieć dużego doświadczenia w prowadzeniu programów edukacyjnych lub nie dysponować odpowiednimi funduszami czy zasobami ludzkimi do skutecznego kształcenia uczniów.

Ja współpracę oceniam na bardzo dobrym poziomie, bo oczywiście można by żądać więcej, ale ja do tego podchodzę bardzo pragmatycznie i staram się zrozumieć z jakimi problemami borykają się ci ludzie, że oni nie są nastawieni na edukację tylko na biznes. (IDI_1)

Pracodawcy sobie zdają sprawę z tego, że jeżeli nie wezmą udziału w cyklu kształcenia młodych ludzi, w kontekście tych zawodowych umiejętności, no to oni potem tego pracownika będą mieli słabego powiedzmy sobie, on może jakoś tam teoretycznie być przygotowanym, ale oni go nie postawią do maszyny, żeby robił, w związku z tym są zainteresowani. (IDI_1)

Oni też nie są dopuszczani do wielu czynności i po prostu się nudzą lub też zniechęcają się w sensie takim, że jak nie mają tam co robić, to automatycznie tracą zainteresowanie tym zawodem. (IDI_9)

Ważna jest jednak mentalność. Zgłasza się pracodawca, który chciałby, żeby mu wykształcić pracownika, ale ze swojej strony to nic. (IDI_7)

Szkoły zauważają, że potrzeby placówki, której podstawowym zadaniem jest wykształcenie ucznia, różnią się od wymagań stawianych przez pracodawców. Dotyczy to zarówno realizacji praktycznej nauki zawodu jak i oczekiwań wobec szkoły i jej roli w przygotowaniu do wykonywania zawodu. Szkoła ma jasne zadania i obowiązki wynikające z prawa oświatowego, co nie zawsze jest zrozumiałe dla pracodawców. Rozmówcy podkreślają, że warto by było promować wśród pracodawców ich rolę w kształceniu zawodowym. Promocja roli pracodawców w kształceniu zawodowym jest kluczowa dla poprawy relacji między sektorem edukacji a firmami. Obecnie wśród wielu pracodawców dominuje mylne przekonanie, że kształcenie w systemie dualnym sprowadza się głównie do tego, aby uczeń odbył praktykę i otrzymał papiery potwierdzające jego umiejętności. Jednocześnie pracodawcy oczekują, że uczeń szkoły zawodowej będzie miał kwalifikacje do wykonywania zawodu.

My nigdy nie jesteśmy w stanie przygotować ucznia, który wejdzie po prostu bez żadnego przygotowania takiego szkoleniowego do danego zakładu pracy. Po prostu podstawa programowa nie nadąża za zmianami. (IDI_5)

My się rozmijamy, jeśli chodzi o oczekiwania, ponieważ pracodawcy są przekonani, że otrzymują jakby gotowego pracownika i dlatego też nie mają do końca świadomości, że ten program nauczania, w tym klasyfikacja mija się troszkę niestety z rynkiem pracy. (IDI_9)

Problem z jakością praktycznej nauki zawodu podczas staży i praktyk wynika również z faktu, że nie wszyscy pracodawcy są świadomi treści podstawy programowej. W efekcie uczniowie mogą brać udział w praktykach, które nie przygotowują ich do realnych zadań zawodowych. Powstaje tu pewien paradoks – z jednej strony mamy pracodawców, którzy doskonale rozumieją znaczenie kształcenia dualnego, a z drugiej strony tych, którzy nie znają wytycznych, co skutkuje nieefektywną nauką zawodu.

Z drugiej strony, pracodawcy mają swoje oczekiwania, ale też nie za bardzo orientują się w tym prawie oświatowym. Nie do końca jest to wspólna nić porozumienia. Różnie to wygląda. (IDI_7)

Natomiast jeżeli chodzi o takie braki, co (...) brakuje we współpracy z pracodawcami, to to, że oni też nie mają czasu. Nie mają też czasu, jeżeli chodzi o te dwa zakłady, no to też każdy ma tak jakby swój zakres obowiązków. Natomiast jeżeli my jedziemy czy chcielibyśmy, żeby ktoś do nas przyjechał na takie zajęcia typowo praktyczno-teoretyczne, nie tylko opowiadanie o zakładzie pracy, bo bardziej chcieliśmy, żeby taka merytoryka też była prowadzona przez przedstawicieli zakładu, no to tutaj już, no tego nie zrealizowaliśmy może, bo tak jakby nie wiem chyba ludzi brakuje. (IDI_5)

W zakresie organizacji zajęć praktycznych bardzo różnie, to zależy od pracodawców, w dużej mierze od świadomości pracodawcy. Są tacy pracodawcy, którzy rzeczywiście od samego początku realizują dobrze ten program zajęć praktycznych, a są tacy, którzy bardziej jakby idą w kierunku tego młodocianego pracownika, czyli nie ten program realizują, natomiast bardziej dopasowują to do potrzeb swojej firmy. (IDI_9)

Niby to jest troszeczkę unormowań, bo żeby zatrudnić na kształcenie zawodowe ktoś od pracodawcy musi mieć kurs pedagogiczny. No ale to też jest jakoś obchodzone, traktowane po macoszemu. Taki przypadek u nas zresztą był, że po trzech latach praktyk zawodowych w warsztacie mechanicznym chłopak miał na egzaminie odkręcić koło i urwać śrubę, bo kręcił nie w tę stronę co trzeba. No to pytanie, czego on się uczył na praktykach? Zamiatąć? (IDI_7)

Na przykład pracodawca „naciąga” i powiedzmy za długo go trzyma w zakładzie pracy. Możemy powiedzmy dzwonić, prosić ewentualnie, ale naciskać – na pewno nie. Możemy powiedzmy, no nie wiem, zagrozić Inspekcją Pracy i tak dalej. (IDI_7)

Jednym z wyzwań w popularyzowaniu idei kształcenia zawodowego jest przekonanie pracodawców o długoterminowych korzyściach finansowych, jakie mogą osiągnąć. Wielu pracodawcom wydaje się, że koszt szkolenia uczniów jest jednorazowym wydatkiem. Tymczasem, jeśli firma zdecyduje się na dłuższą współpracę z uczniem, może liczyć na lojalnych i wykształconych pracowników, którzy już znają specyfikę pracy w firmie. Tylko dzięki takim działaniom można przekonać pracodawców, że partycypacja w kosztach kształcenia zawodowego przynosi długoterminowe korzyści.

Pracodawca ma inny interes, jego interesem bardzo często jest w tej chwili zdobycie pracownika i on by chciał zdobyć tego pracownika już w pełni wykształconego, tylko on by chciał go zdobyć wykształconego pod profil swojego zakładu, natomiast zupełnie ignoruje kwestię związaną z tym, że my jesteśmy w systemie (oświatowym). (IDI_9)

Jest na miejscu pracownik, który jest odpowiedzialny za opiekę nad grupą, ale to nie do końca pokrywa się z tym, że oni pilnują podstawy programowej. My oczywiście możemy załączyć – jeżeli pracodawca chce – to przekazujemy taką podstawę programową i plan pracy w danym roku szkolnym, ale chyba nikt nad tym tak mocno nie czuwa. (IDI_11)

My mamy oczekiwania na przykład w postaci organizacji praktyk, czy jakichś nagród, czy jakiegoś doposażenia szkoły, firmy chcą pozyskać nowych pracowników, czy mieć uczniów na praktyki, bo mają z tego jakąś korzyść. (IDI_3)

Ja bym wymienił konieczność uświadomienia pracodawcom, że będą musieli wcześniej czy później partycypować w kosztach kształcenia zawodowego, więc tutaj jest problem jak przekonać pracodawcę do tego, żeby on zobaczył ten zysk, w tym wszystkim. A u nas to ciągle jest takie myślenie, przecież ucznia to mamy za darmo. (IDI_3)

W nas lokalnie mało jest tych pracodawców zainteresowanych, ale myślę, że może to z czasem się zmienić. (IDI_6)

Ministerstwo musi przemyśleć jak wynagradzać pracodawców, za to, że też kształcą, że włączają się w proces kształcenia. Oczywiście nie muszą to być pieniądze w takiej formie, że płacimy za godzinę, ale na przykład jakieś ulgi, tak, czy inne rzeczy. (IDI_13)

▪ Uczeń jako odbiorca kształcenia zawodowego

Przedstawiciele badanych szkół dostrzegają także, że nie zawsze młodzież, zwłaszcza uczniowie pierwszych klas szkół zawodowych są gotowi na praktyczną naukę zawodu. Nie zawsze ci młodzi ludzie są emocjonalnie przygotowani do mierzenia się z wyzwaniami przyszłości, zwłaszcza w kontekście pracy zawodowej. Może to wynikać z faktu, że na wcześniejszych etapach edukacji uczniowie nie otrzymują wystarczających informacji na

temat zarówno wyzwań, które mogą napotkać w trakcie nauki, jak i swoich możliwości, co w rezultacie może prowadzić do braku pewności siebie i niezdolności do podejmowania świadomych decyzji dotyczących dalszej edukacji i kariery.

Uważam, że pierwsza klasa w ogóle nie powinna być wypuszczana na zewnątrz, ponieważ zniechęcają się, to nie jest rozwojowe zbyt, są zbyt młodzi po prostu. (IDI_9)

Powiedzmy, że 50% (uczniów) wie czego chce, wybiera ten zawód z własnego wyboru, a 50% po prostu idzie, bo tak, bo kolega, bo koleżanka, nie są to ich wybory i to jest widać, bo mając 15 lat to jest trudno jeszcze być zdecydowanym i ja im się nie dziwię. (IDI_6)

▪ Kompetencje miękkie²¹

Respondenci w czasie wywiadów zaznaczali, że dziś coraz częściej pracodawcy dostrzegają deficyty w umiejętnościach miękkich, społecznych, które biorąc pod uwagę kierunek zmian na rynku pracy stają się jeszcze bardziej kluczowe. Pracodawcy poszukują u kandydatów kompetencji miękkich, ponieważ umiejętności te nie są łatwe do nauczania, a jednocześnie ważne dla długoterminowego sukcesu każdego pracownika. Kompetencje miękkie są bardziej uniwersalne i różnią się od kompetencji twardych, które są techniczne i specyficzne dla danego stanowiska. I dlatego rozmówcy podkreślają, że nabywanie tych umiejętności powinno mocniej zaistnieć w szkolnictwie zawodowym.

Natomiast to co też ciekawe wielu pracodawców twierdzi, że oni generalnie potrzebują głównie kształcenia w zakresie kompetencji miękkich i jakby tutaj na to zwracają nam uwagę, że uczniowie bardzo często nie są przygotowani pod tym kątem tych umiejętności społecznych, miękkich. Staramy się to dodatkowymi programami jakoś uzupełniać, natomiast w samym programie nauczania jest rzeczywiście bardzo śladowa ilość. (IDI_9)

Czasami nowi pracodawcy mają zbyt dużo oczekiwania wobec naszych słuchaczy. Oni myślą, że oni będą świetnie przygotowani, że już będą wszystko potrafili. To

²¹ Kompetencje miękkie, znane także jako umiejętności interpersonalne lub społeczne, to zestaw umiejętności, które pomagają w efektywnej komunikacji i współpracy z innymi ludźmi.

nie zawsze tak jest. Czasami też tak jest, że nasi słuchacze, te kompetencje miękkie mają zbyt mało wyuczone. (IDI_12)

Bardzo ważne kompetencje, na które no my mocno kładziemy nacisk, to są te kompetencje miękkie, funkcjonowania, ale w świecie realnym. Mamy tu problem, bo widzimy, że młodzież schodzi do świata wirtualnego, bo im tam jest prościej funkcjonować, prościej hejtować kogoś, prościej cokolwiek zrobić. (IDI_13)

Pracodawcy mają także oczekiwanie, że uczeń, którego przyjęli do swojego zakładu pracy zostanie u nich już na stałe. Ich zamiarem było przygotowanie sobie pracownika, uformowanie go na własne potrzeby, ale uczniowie często wybierają inny zakład pracy bądź dalszą naukę. To stanowi też dość duże wyzwanie mentalne dla pracodawców, którzy chcieliby mieć już wykształconego przez siebie pracownika na stałe.

To też nie zawsze jest łatwe we współpracy z pracodawcami, bo pracodawca chciałby, jeżeli już przyjmuje tegoż ucznia na praktykę, zostawić go u siebie, no a on jednak wybiera studia. (IDI_5)

▪ Bariery we współpracy z pracodawcami

Respondenci wskazują, że dostrzegają trudności z jakimi mierzy się pracodawca współpracujący z nimi. W ich opinii jego celem zawsze będzie zwiększanie dochodu, co nie zawsze pozwala na aktywną współpracę ze szkołami, która nie przynosi mu wymiernych korzyści finansowych. Wskazywany jest także argument, że system zachęcania pracodawców do współpracy jest niedofinansowany.

Uczniowie podpisują umowę z pracodawcą, ten pracodawca staje na uszach, żeby go czegoś nauczyć, potem ten nie zdaje egzaminu i nie ma refundacji, to jest proszę państwa uważam wada systemowa, tak po prostu być nie powinno. (IDI_1)

Pracodawcy po praktycznej nauce zawodu, po egzaminie, uzyskują zwrot kosztów, chociaż jak rozmawiam z innymi dyrektorami szkół, no to wskazują na to, że pracodawcy często mówią o tym, że to są niewystarczające środki. (IDI_9)

Rozmawiałam teraz w ostatnim miesiącu z pracodawcą naszym, który przyjmuje na praktyczną naukę zawodu naszych dzieciaków. No i Pani wiele lat tu z nami współpracuje, a powiedziała, że chyba już zrezygnuje, bo nie jest to dla niej

opłacalne... to wszystko jest związane właśnie z dodatkową administracją, a mówi te subwencje od Państwa nie są zadowalające. (IDI_6)

Jeżeli ktoś ma firmę, to (...) trzeba sobie zdać z tego sprawę, jego działalność jest stricte komercyjna, nie jest non-profit. (IDI_1)

Pracodawca bardzo często chciałaby widzieć bezpośredni efekt tej współpracy, jeżeli to jest bezpośrednio uczeń na praktykach, który jakąś pracę wykona, lepiej, gorzej, ale wykona, prawda, a nie musimy płacić np. to jest ten zysk. Jeśli firma potrzebuje wykształconego wykwalifikowanego absolwenta już z kwalifikacjami potrzebnymi do pracy i ten absolwent z naszej szkoły będzie pochodził to jest dla tej firmy zysk, jeśli firma się jakoś wypromuje to jest zysk. (IDI_3)

Szkoły zawodowe, podobnie jak inne typy placówek edukacyjnych, zobowiązane są do przestrzegania standardów ochrony małoletnich, co obejmuje zapewnienie bezpieczeństwa fizycznego i psychicznego uczniów, ochronę przed przemocą i nadużyciami. Wprowadzenie ustawy o ochronie małoletnich czyli, tzw. ustawą Kamilka²² miało istotny wpływ na organizację praktycznej nauki zawodu u pracodawców. Podczas wywiadów respondenci wspominali, iż część pracodawców obawia się związanych z tym formalności i odpowiedzialności, co czasem skutkuje ograniczaniem przyjmowania młodocianych uczniów na praktyki.

Natomiast oczywiście powstał ogromny problem, który tutaj trzeba go akcentować i myśle, że właśnie rząd musi się tym zająć, ministerstwo bezapelacyjnie- to jest problem ustawy Kamilka, czyli, że pracodawcy zaczynają nam mówić: „pełnoletnich tak, niepełnoletnich nie”. (IDI_13)

Szkoły dla uczniów ze specjalnymi potrzebami, choć nie tylko, często stają w obliczu wyzwań związanych z obawami pracodawców dotyczącymi współpracy z osobami z niepełnosprawnościami. Często pojawia się strach przed potencjalnymi trudnościami, jakie mogą wystąpić w miejscu pracy, a także obawy o możliwą utratę wizerunku firmy. Tego rodzaju lęki mogą prowadzić do unikania zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, co z kolei ogranicza ich możliwości zatrudnienia oraz rozwój ich umiejętności zawodowych.

²² <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20230001606/T/D20231606L.pdf> (dostęp 15.11.2024)

Warto więc podkreślić, że edukacja i świadomość pracodawców na temat potencjału osób z niepełnosprawnościami mogą znacząco wpłynąć na ich integrację na rynku pracy oraz na postrzeganie różnorodności w miejscu pracy jako wartościowego atutu.

Boją się młodzieży. Z tego, że to jest młodzież niepełnosprawna, oni nie mają świadomości, tak, czy to jest młodzież z niepełnosprawnością intelektualną tylko, czy do tego dochodzi jeszcze autyzm, czyli ten wachlarz zachowań jest różny. No do tego też jakieś zaburzenia psychiatryczne, bo tego też mamy coraz więcej u młodzieży... z młodzieżą jest nauczyciel, natomiast boją się. Wydaje mi się, że najbardziej boją się wizerunku, tak, jakby tutaj mówię bardziej o hotelach, bo jakby oni są wyczuleni na ten swój wizerunek bardziej niż, niż w sklepie, tak? Także no boją się tego, że gdzieś tam klienci uczestniczą czasami w różnych zdarzeniach, no i że to jakby wpłynie to na ich wizerunek. (IDI_11)

Bo się boją odpowiedzialności, bo oni też nie zawsze mają pracowników, którzy mogliby w sposób właściwy zaopiekować się uczniami; niektórzy są otwarci, bo np. odkrywają, że faktycznie taka osoba może być naprawdę świetnym, lojalnym pracownikiem. (IDI_8)

Kiedy zgłaszamy pracodawcy, mamy taki obowiązek, że uczeń ma orzeczenie, to pracodawca mówi „Nie, nie, to dziękuję”, dlatego, że to na pracodawcy spoczywa obowiązek w czasie praktyk czy praktycznej nauki zawodu, żeby zapewnić temu uczniowi z orzeczeniem specjalne warunki. Oni nie mają na to ani pieniędzy, ani ludzi, ani chęci, tak, więc pytanie jest co robić z uczniami z orzeczeniem. (IDI_13)

▪ Współpraca z innymi podmiotami

Współpraca szkół z instytucjami publicznymi może przynieść wiele korzyści, zarówno placówkom edukacyjnym, jak i społecznościom lokalnym. Najczęściej w ramach współpracy organizowane są spotkania, na których przedstawiciele różnych podmiotów opowiadają o swoich działaniach, obowiązkach i uprawnieniach. Spotkania te mają na celu poszerzenie wiedzy uczniów, skierowanie ich uwagi na pewne problemy czy wskazanie pewnych rozwiązań w codziennym życiu. Są elementem kształcenia społecznego uczniów szkół.

Współpracujemy np. z urzędem skarbowym. Urząd skarbowy prowadzi u nas takie prelekcje, ostatnio chyba jakoś współpracę też nawiązaliśmy z CBA, oczywiście

z policją, ze strażą miejską mniej, ale też fundacje różnego rodzaju, muzeum, dom kultury, także w zasadzie jakby staramy się nawiązywać współpracę ze wszystkimi, którzy chcą z nami współpracować, uczelnie wyższe, uniwersytet trzeciego wieku również, są zajęcia u nas w szkole, w przedszkolach. (...) Powiatowy urząd pracy głównie, tak, też jeżeli potrzeba to nawiązujemy z urzędem gminy. (IDI_1)

Mamy klasę patronacką z instytutem finansów i to jest takie rozszerzenie dotyczące tematyki skarbowej, celnej w związku z tym współpracujemy z urzędem skarbowym. (IDI_9)

▪ Doradztwo zawodowe

Doradztwo zawodowe rozumiane jest jako proces, w którym szkoły i inne placówki oświatowe pomagają uczniom w podejmowaniu decyzji edukacyjnych i zawodowych. To integralna część pracy wychowawczej szkoły, realizowana przede wszystkim przez posiadających kwalifikacje z tego zakresu nauczycieli we współpracy z rodzicami oraz instytucjami zorientowanymi na rynek pracy. Doradztwo zawodowe ma na celu pomóc uczniom w odkryciu siebie, swoich talentów i pasji, a także w zrozumieniu, jak te zainteresowania mogą być zamienione na sukces zawodowy. Poprzez doradztwo zawodowe, uczniowie zdobywają pewność siebie i są lepiej przygotowani do wejścia na rynek pracy. Pracodawcy mogą być składową tego procesu. Szkoły zapraszają pracodawców, żeby opowiedzieli o możliwościach rozwoju zawodowego bezpośrednio w ich firmach. Wcześniej wspomniane wizyty studyjne czy dni kariery są tego świetnym przykładem.

Doradcy zawodowi w naszej szkole przez cały rok robią wycieczki do pracodawców, robią także spotkania np. z ludźmi, którzy mają takie specyficzne, fajne zawody. (IDI_6)

Praca zawodowa, o tym trzeba rozmawiać i mówić, że na przykład w tej pracy, którą podejmie, może się jeszcze kształcić dalej, że nie musi być pracownikiem, który przestał się kształcić, bo w dzisiejszych czasach nie można tak podchodzić do zawodu. (IDI_12)

Jednak zdecydowanie częściej podnoszony był argument, że doradztwo zawodowe powinno być bardziej rozbudowane na poziomie szkoły podstawowej. Według respondentów to jest czas, kiedy młody człowiek może poznać swoje umiejętności zarówno praktyczne, jak

i zdolności osobiste, które mogą być przydatne w budowaniu przyszłości zawodowej. Obecnie nie przygotowuje się uczniów na wyzwania związane z pracą zawodową.

Wyda mi się, że wszystkie takie działania związane z doradztwem zawodowym to już nie do szkół średnich, tylko do szkół podstawowych powinny być kierowane. (...) ja też cały czas mówię o tym doradztwie zawodowym, które musi być prowadzone nie w ósmej klasie, nie w siódmej klasie, tylko od piątej klasy szkoły podstawowej powinno być, dzieci po prostu muszą być bardziej osadzone w rzeczywistości. (IDI_9)

Doradztwo zawodowe na poziomie szkoły średniej nie jest dużym problemem, przepraszam, że to mówię, jego nie ma w szkole podstawowej i to jest problem. (IDI_1)

Natomiast ten system jest u nas niewydolny, ten system w ogóle nie uświadamia uczniom potrzeb, tego co będą musieli robić w dorosłym życiu. (IDI_3)

W szkole podstawowej powinno być doradztwo zawodowe, które w jakiś sposób by profilowało uczniów trochę, oczywiście to się może pozmienić wszystko. Bo my widzimy, kandydaci, którzy przychodzą, to tak: 50 procent to są przyprowadzani przez rodziców, oni nie wiedzą dlaczego tu są przez pierwsze pół roku, a pięćdziesiąt procent, no to jakoś tam się interesuje w tym kierunku, czymś, więc dlatego przyszli. Moim zdaniem to słabo funkcjonuje doradztwo zawodowe w szkołach podstawowych, słabiutko. To jest na pewno do przepracowania. Rynek pracy się zmienia, warunki się zmieniają, możliwości przedsiębiorstw, technologie się zmieniają, tak, a my z doradztwem zawodowym jesteśmy w latach dziewięćdziesiątych czy osiemdziesiątych. (IDI_13)

▪ Kadra pedagogiczna

Szkoły coraz częściej napotykają na trudności w pozyskiwaniu nauczycieli odpowiedzialnych za praktyczną naukę zawodu, co podkreśla wielu rozmówców. To właśnie ci nauczyciele mają kluczowe znaczenie w procesie edukacyjnym, ponieważ to oni przekazują zarówno wiedzę teoretyczną, jak i praktyczne umiejętności niezbędne do wykonywania danego zawodu. Brak odpowiednio wykwalifikowanej kadry w tym zakresie może prowadzić do ograniczenia jakości kształcenia zawodowego oraz wpływać na przyszłe możliwości uczniów na rynku

pracy. W związku z tym istnieje pilna potrzeba poszukiwania rozwiązań, które mogłyby przyciągnąć więcej specjalistów do nauczania praktycznego, aby zapewnić młodzieży solidne fundamenty w ich przyszłej karierze zawodowej.

W tej grupie zawodowej pojawiła się luka pokoleniowa – z jednej strony mamy doświadczonych, starszych nauczycieli, którzy uczą od wielu lat, a z drugiej brakuje młodych osób chętnych do pracy w szkolnictwie zawodowym.

Bez kadry pedagogicznej nie ma kształcenia zawodowego. (IDI_5)

Jest problem, jest luka pokoleniowa, a w nauczycielach przedmiotów zawodowych i to będzie się pogłębiało, niestety. (IDI_9)

Gdybym miał określić kadrę pedagogiczną jednym słowem to geriatra. (...) Niech mi Pani znajdzie wariata, który za te pieniądze przyjdzie pracować w szkole w zawodzie na przykład elektryka. (IDI_7)

Przedstawiciele szkół zgłaszają, że mają coraz większe trudności z zatrzymywaniem nauczycieli, ponieważ wynagrodzenia w edukacji są nieatrakcyjne w porównaniu do ofert dostępnych na rynku pracy. W obliczu rosnących kosztów życia i konkurencyjnych wynagrodzeń w innych sektorach, wiele osób zrezygnowało z pracy w szkolnictwie na rzecz bardziej opłacalnych zajęć. Ta sytuacja prowadzi do luki w kompetencjach, ponieważ uczniowie nie otrzymują odpowiedniego wsparcia i wiedzy, które są kluczowe dla ich przyszłych karier. W efekcie, szkoły mogą mieć trudności z przygotowaniem młodzieży do wymagań rynku pracy, co w dłuższej perspektywie wpływa na rozwój gospodarczy i społeczny regionów. W związku z tym konieczne jest podjęcie działań, które przyciągną wykwalifikowanych nauczycieli do pracy w szkołach oraz poprawią warunki zatrudnienia w edukacji.

Generalnie nauczyciele za mało zarabiają, czy to są nauczyciele przedmiotów praktycznych czy teoretycznych. Być może to byłoby dobre rozwiązanie, żeby przyciągnąć naprawdę specjalistów wysokiej klasy do szkół, tyle w temacie, powinni więcej zarabiać. (IDI_10)

Cały czas szukamy nauczycieli, bo ich brakuje. Nawet jeśli kogoś znajdę i przychodzi na rozmowę i mówię o zarobkach to on się pyta: na tydzień czy na miesiąc? I po temacie jest. (IDI_7)

Jeżeli ministerstwo nie przewidzi, oczywiście w zależności od kompetencji, możliwości finansowania i nie przekaże szkołom zawodowym środków na dofinansowanie kadry, to będzie tak jak jest, będą w większości szkół uczyć emeryci (...), bo oni już nic innego nie będą w życiu robić, a całe życie uczyli, są z tego pokolenia. Nowych nauczycieli za chwilę nie będzie, natomiast będziemy mieli możliwość współpracy ze specjalistami, ale teoretyków nie będzie, (...) nie będzie, typowych nauczycieli zawodu. (IDI_13)

Jest coraz mniej nauczycieli i nie ma chętnych za bardzo, nowych. No myślę, że tutaj względy finansowe decydują, że nie przychodzą specjaliści z różnych branż do pracy. Jeżeli mają możliwość pracowania gdzie indziej za lepsze wynagrodzenie, bo tutaj, nie dość, że wynagrodzenie na start jest takie sobie, no to jeszcze ogromna odpowiedzialność na nich ciąży, bo to tak jak przy pracy nauczyciela plus to, żeby przygotować jednak młodzież, no raz, że do egzaminu, a potem, że do podjęcia pracy. (IDI_11)

My nigdy nie będziemy konkurencyjni i za chwileczkę naprawdę nie będzie miał kto w szkole uczyć, i to jest zasadnicza uwaga, którą mówią dyrektorzy wszystkich szkół. (IDI_5)

Jeżeli chodzi o tę strategię rozwoju kształcenia zawodowego, to przede wszystkim musimy zacząć od tego, żeby szkoły funkcjonowały, musi być kadra. Bo bez kadr nie ma, bo jeżeli chodzi o wyposażenie czy inne elementy, my jesteśmy w stanie tutaj, czy tak jakby z puli organu prowadzącego, czy teraz jak mamy różnego rodzaju te projekty unijne, no jesteśmy w stanie złożyć wnioski sami czy z pomocą jakiejś instytucji i te środki na wyposażenie czy na funkcjonowanie nawet różnych takich działań pozyskać. Natomiast na nauczycieli nie pozyskamy w żaden sposób. Więc tutaj na pewno to musi być zgłoszone do ministerstwa, że to musi być zmienione i to naprawdę radykalnie i w najbliższym czasie, bo cała Polska bazuje generalnie na emerytach. (IDI_5)

Nie mam tych specjalistów takich do tego wszystkiego. 8 osób na stałe zatrudnionych razem ze mną i panią z biblioteki, resztę nauczycieli mam dochodzących, którzy robią mi uprzejmość, że przyjeżdżają tutaj do mnie i uczą tych przedmiotów zawodowych. To wszystko jest zależne, tak jak powiedziałem wcześniej, od takiej empatii i zrozumienia sytuacji. Tak to się dzieje w szkolnictwie polskim, zawodowym. (IDI_6)

Jest problem ze specjalistami, to na pewno. Na szczęście ustawa przewiduje taką możliwość, możemy specjalistów bez przygotowania pedagogicznego zatrudniać. I to jest wielki plus, bo gdyby tego nie było, to sam ten nasz magister, on by też nie podołał wszystkiemu. Ja mam kadrę, która już pracuje ze mną od wielu, wielu lat. (IDI_12)

Zmiany w systemach motywacyjnych mogłyby oddziaływać na wielu poziomach. Zatrudnieni nauczyciele mogliby otrzymywać nie tylko płacę zasadniczą na godziwym poziomie, ale też być objęci systemem premiowania. Premie wypłacane z tytułu spełnienia określonych celów, mogłyby kształtować nie tylko postawy objętych nimi nauczycieli, ale też potencjalnych nauczycieli.

Gdybym ja miała takie narzędzie, że mogę ich inaczej wynagradzać, chociażby w tym systemie motywacyjnym tego zaangażowania, to uważam to byłoby też bardzo, bardzo, bardzo dobre. (IDI_9)

Trzeba mocno zacząć też celować w kadrę zarządzającą szkołami, która też powinna mieć myślenie innowacyjne a nie systemowe. (IDI_9)

▪ Wpływ cyfrowej i zielonej transformacji na kształcenie zawodowe

W trakcie rozmów z przedstawicielami placówek edukacyjnych poruszano kwestię przygotowywania uczniów do zmian zachodzących w globalnym społeczeństwie, ze szczególnym uwzględnieniem wpływu technologii cyfrowych oraz procesów związanych z ochroną środowiska na rynek pracy.

- Cyfrowa transformacja

Na potrzeby wywiadów cyfrowa transformacja została zdefiniowana jako zintegrowane wykorzystanie technologii informacyjno-telekomunikacyjnych (ICT), w tym, w ostatnich

latach zastosowanie sztucznej inteligencji (AI), prowadzące do głębokich i dynamicznych zmian społecznych, w tym kulturowych, ekologicznych oraz ekonomicznych i technologicznych. Niezaprzeczalnie szkoły zawodowe odgrywają kluczową rolę w przygotowywaniu uczniów do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, zwłaszcza w kontekście cyfrowej transformacji. Współczesne kształcenie powinno skupiać się na rozwijaniu umiejętności technicznych oraz cyfrowych, które są niezbędne w większości zawodów. Respondenci podkreślają, że istotnym elementem tego procesu jest odpowiednie wyposażenie szkół w nowoczesne technologie. Obejmuje to nie tylko sprzęt, taki jak komputery, oprogramowanie czy narzędzia do nauki programowania, ale także dostęp do szkoleń i warsztatów, które pozwalają na praktyczne wykorzystanie tych technologii. Dodatkowo, ważne jest, aby programy nauczania były aktualizowane i dostosowywane do potrzeb rynku, co pozwoli uczniom na zdobycie umiejętności, które są poszukiwane przez pracodawców. Współpraca z lokalnymi przedsiębiorstwami oraz instytucjami technologicznymi może w tym kontekście odegrać kluczową rolę, umożliwiając młodzieży zdobycie cennych doświadczeń oraz umiejętności. W ten sposób szkoły zawodowe stają się nie tylko miejscem zdobywania wiedzy, ale także centrami innowacji, które przygotowują uczniów na wyzwania przyszłości.

Cyfrowa transformacja, no praktycznie mamy szkołę już w to zaangażowaną.

Większość przedmiotów zawodowych, nawet tych teoretycznych jest prowadzona z wykorzystaniem komputerów, programów, no, ale też, obieg dokumentów, dziennik elektroniczny. (IDI_3)

Jeżeli chodzi o cyfrową transformację, to tego się nie boimy. Mamy wszystkie pracownie dobrze wyposażone i nasi słuchacze mają być na tym etapie podstawowym i tym, który jest im niezbędny, też dobrze przygotowani. (IDI_12)

(...) nauczyciele, którzy realizują swoje programy nauczania to wykorzystują te wszystkie technologie cyfrowe. Mamy też coraz lepiej wyposażoną szkołę i tutaj przy remontach kolejnych pracowni dochodzą nowe pomoce – patrz tablice multimedialne i tak dalej – także no tutaj, na tyle na ile jest możliwość to jest to wykorzystywane, na pewno. (IDI_11)

Respondenci zwrócili uwagę na jeszcze jeden aspekt związany z coraz bardziej powszechną cyfryzacją dotyczący tego, że młodzi ludzie są bardzo aktywni w mediach społecznościowych, co ma zarówno pozytywne, jak i negatywne konsekwencje i szkoły często skupiają się na wadach świata wirtualnego. Podczas wywiadów padały głosy, że dostęp do technologii cyfrowej pojmowanej jako rozrywka stanowi zagrożenie dla szkoły i może zaburzać jej funkcjonowanie. Szkoły mają poczucie ogromnego chaosu, przypadkowości i często też braku wiedzy i możliwości jak uczyć młode osoby korzystania w sposób mądry i bezpieczny z nowoczesnych technologii. Próbują chociażby ograniczać dostęp do Internetu poprzez próby zakazywania używania telefonów komórkowych w szkołach.

Nie udostępniamy na przykład uczniom naszego Wi-Fi szkolnego, bo mieliśmy takie przypadki, że uczeń na lekcjach, gdzieś tam na warsztatach, było otwarte Wi-Fi to na przykład ściągał gry czy coś tam i nagle przychodzi do nas pismo od właściciela praw autorskich, że były pobierane dane itd., że była próba pirackiego wtargnięcia, więc szybko przystąpiliśmy do Ogólnopolskiej Sieci Edukacyjnej i ona nam chroni tutaj nasz system. (IDI_3)

Istnieje coś takiego jak telefoniczne zombie. Da się to zauważyć. Walczymy z tym. Oczywiście co z tego, że wprowadzam zakaz używania telefonów na lekcjach i tak dalej, skoro oni to ukrywają, są w temacie takie możliwości technologiczne, że będą używać i nikt o tym nie będzie wiedział, prócz zainteresowanego. Tutaj też by się przydała jedna fajna rzecz. Na przykład bardzo chętnie bym w szkole wstawił zagłuszacz sygnału internetowego. (IDI_7)

Poziom wiedzy uczniów jest bardzo znikomy, co może się dziać przez używanie telefonu, w Internecie nic nie ginie, ja to wiem i wołałabym go nie mieć, wołę telefon stacjonarny. (IDI_4)

W przypadku cyfryzacji jesteśmy na takim samym etapie jak byliśmy w latach osiemdziesiątych, dziewięćdziesiątych, kiedy wchodził Internet, a teraz mamy sztuczną inteligencję, a w podstawie programowej ani be, ani me. Jeśli chodzi o cyberbezpieczeństwo jest bardzo mało, a powinno być znacznie więcej, czyli ktoś na bieżąco musiałby w tym właśnie kierunku transformacji cyfrowej aktualizować każdego roku podstawy programowe. (IDI_13)

Szkoły powinny jednak przygotować młodzież na wkroczenie na rynek pracy ery cyfrowej i wyposażyć młodych ludzi w niezbędne kompetencje cyfrowe. W zasadzie, rzadko która szkoła przygotowuje uczniów do funkcjonowania w świecie nowych technologii, które są już elementem naszego świata.

To wchodzi zarówno w zakres przedmiotu po prostu informatyki, jak i takich innych tutaj okazji, kiedy, no niecałe 3 czy 4 miesiące temu nawet my jako nauczyciele mieliśmy takie dwuetapowe spotkanie, szkolenie z fachowcami z Politechniki Łódzkiej, którzy zajmują się cyberbezpieczeństwem, cyberprzestępczością, pokazywali nam różne mechanizmy, na które my później na zasadzie schodków od góry do dołu schodzimy z tym do uczniów. (IDI_3)

Wskazywany jest kluczowy problem w tym zakresie, czyli brak specjalistów w tej dziedzinie. Szkoły mają kłopot z kadrą pedagogiczną mającą kompetencje w zakresie kształcenia dotyczącego zachodzących zmian w świecie technologii, zagrożeń i korzyści z niego płynących. Niezbędne wydaje się kształcenie systemowe nauczycieli.

Nie jest to tak, jakby człowiek chciał. Nie mam tych specjalistów takich do tego wszystkiego. (IDI_6)

Nauczyciele, którzy chcą realizować temat, no to gdzieś tam na pewno na własną rękę szukają, nie wiem, czy pozyskują to z jakiegoś programu, czy po prostu sami gdzieś albo konstruuje różne narzędzia pracy i środki czy po prostu wynajdują, tak, w Internecie. (IDI_11)

- Zielona transformacja

Zielona transformacja na potrzeby badania rozumiana jest jako powiązane ze sobą inicjatywy, procesy i działania w różnych dziedzinach życia społeczno-gospodarczego, służące ochronie lub rewitalizacji środowiska życia człowieka, obejmującego zarówno środowisko przyrodnicze, jak i środowiska pracy, miejsca zamieszkania oraz odpoczynku, a nadrzędnym celem tych działań obecnie jest osiągnięcie neutralności klimatycznej i zahamowanie zmian klimatu. Zielona transformacja w szkołach jest nie tylko odpowiedzią na aktualne problemy ekologiczne, ale także sposobem na przygotowanie młodych ludzi do pracy w dynamicznie rozwijającym się rynku pracy, który coraz bardziej koncentruje się na zasadach

zrównoważonego rozwoju. Przemysłane podejście szkół do edukacji ekologicznej z pewnością wpłynęłoby na przyszłość zarówno uczniów, jak i całego społeczeństwa. Szkoły realizują program edukacji w ramach zielonej transformacji w wąskim zakresie, głównie dotyczy to segregacji, wymiany sprzętu na energooszczędny itp. Tutaj wybrzmiewa bardzo osobiste i wewnętrzne przekonanie kadry o zmianach zachodzących w obszarze zielonej transformacji. Szkoły dostrzegają też brak wsparcia systemowego w tym zakresie.

No i te treści nauczania o ekologii wrzucamy cały czas. Kwestie ekologiczne, w szkole jest segregacja śmieci. Mamy ogród deszczowy założony. (IDI_9)

Cały czas mówimy o ekologii. Cały czas się wspomina o odnawialnych źródłach energii i tak dalej. (IDI_7)

Staramy się sami w tej materii coś robić. Na przykład – oświetlenie. Tutaj, w samej szkole, jest ponad sto dwadzieścia lamp. W każdej są co najmniej dwie świetlówki. Więc wszystkie wymieniliśmy na ledowe. No oszczędzamy energię w ten sposób, czyli troszeczkę oszczędzamy ten klimat, jakby nie patrzeć. No i w ten sposób możemy działać. Oczywiście też, ta segregacja (...) staramy się to robić, ale no mówię, to nie wszystko zależy od nas przecież. (IDI_7)

W różnym stopniu do tej zielonej transformacji podchodzimy, my to widzimy przez ostatnie dwa lata, opracowywaliśmy dokumentację nowego zawodu właśnie elektromobilności, nowej mobilności, bo to nie tylko samochody hybrydowe z zielonymi tablicami, ale hulajnogi elektryczne, jakieś tam środki transportu osobistego właśnie, rowery, ktoś to musi naprawiać, serwisować. (IDI_3)

▪ Branżowe Centra Umiejętności – nowa ścieżka w kształceniu zawodowym

Branżowe Centra Umiejętności, w skrócie BCU, mają być nową jakością w systemie kształcenia branżowego i technicznego. Według pomysłodawców, będą to rozwinięte pod względem technologicznym ośrodki wszechstronnego kształcenia i egzaminowania w poszczególnych dziedzinach, łączące potencjał przedsiębiorców, szkół i uczelni. BCU mają wspierać rozwój nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i kształcenia się przez całe życie. Jest to nowa struktura, która obecnie jest w procesie powstawania. Opinie respondentów na temat idei BCU oraz ich funkcjonowania na terenie województwa są bardzo zróżnicowane. Są opinie bardzo pozytywne:

Uważam, że to jest jeden z fajniejszych pomysłów na kształcenie zawodowe, jaki powstał w Polsce we wszystkich branżach. Jak one zaczną działać, te BCU, tylko one muszą zostać dofinansowane. Tam jest za mało pieniędzy i to mówią wszyscy dyrektorzy szkół, że na funkcjonowanie BCU, żeby to naprawdę funkcjonowało na dobrym poziomie, jest potrzebne więcej pieniędzy, dołożenie środków dla szkół, które to tworzą. (IDI_9)

Uważam, że to jest znakomity pomysł, tak, bo idea była taka, że tych centrów miało powstać 120 i to BCU ono nie jest jednostką, która ma kształcić, ono ma kształcić uczniów przy okazji, czyli powiedzmy w projekcie jest napisane, że ja mam wykształcić w ramach projektu 200 beneficjentów, ale tylko 20 uczniów. To ma być miejsce, gdzie jesteśmy w stanie wykształcić albo nauczyć, zapoznać z nowymi technologiami, z nowymi rozwiązaniami pracowników branży. To jest według mnie znakomita formuła, bo przy tworzeniu projektu zaangażowani są pracodawcy, musi być przedstawiciel pracodawców danej branży, wyższa uczelnia, a więc jakby zagwarantowany jest dostęp do najnowszych rozwiązań edukacyjnych w tym zakresie, do potrzeb, które wynikają z praktycznego zapotrzebowania na rynku pracy. Przy okazji rozwija się szkoła, przy której to branżowe centrum umiejętności powstało, tak, no i nadzór nad tym ma instytucja państwowa, czyli organ prowadzący, czyli tak, patrząc na to ideowo to pomysł znakomity. (IDI_1)

BCU biorąc pod uwagę sprzęt jaki miałby być na wyposażeniu, no to są najnowocześniejsze techniki i technologie, bo to jest ten system, ten program komputerowy (...) więc dostęp do najnowocześniejszych technik, technologii, nowoczesne pracownie, wyposażenie, przy czym z tego nie będą korzystali uczniowie tylko absolwenci szkoły, którzy będą mogli w takich kursach brać udział, będą mogli się doszkalać, być kursantami w branżowym centrum umiejętności. (IDI_10)

Fajne rzeczy, fajny pomysł, bez konsultacji z pracodawcami, bez tej ścieżki, która przede wszystkim by ogarnęła pracodawców, to od nich powinny wyjść potrzeby, od nich powinien wyjść system jak to powinno zadziałać. Tu ktoś wymyślił na górze, klepnął zielony przycisk i ruszyło. (IDI_13)

No tak, bo to jest jeszcze problem jeszcze kadry, która będzie potrafiła w tym BCU kształcić. My tutaj opieramy się na współpracy, która zbudowaliśmy sobie w ramach szkoły i (...) mamy tą kadrę do tego, żeby pracować w BCU. Bo BCU wymaga, no, wyższych kompetencji, jeszcze wyższych kompetencji, jeszcze wyższego zaangażowania i większej wiedzy i jakby przełożenia na technologie, które są aktualnie dostępne, zatem tutaj nie możemy uczyć jakiś rzeczy starych.
(IDI_13)

Wśród opinii respondentów pojawiły się również te bardziej krytyczne. Opinie te dotyczyły przede wszystkim funkcjonowania BCU, co może wynikać z tego, że jest to działanie nowe i jeszcze „nieoswojone”.

Ja w ogóle nie do końca jestem przekonana do celowości BCU, właśnie jeżeli chodzi o te środki, które mają być zaangażowane w jakimś jednym miejscu, gdzie my teraz jako dyrektorzy mamy tych uczniów, słuchaczy gdzieś tam delegować, żeby oni mogli poznać coś nowszego. Przecież kształcenie dualne jest od wielu, wielu lat w naszym kraju, w naszym systemie edukacji. Więc wiele szkół tak pracuje. I teraz właśnie, jak ja myślę o tych centrach, bo to są właśnie te wyznaczone punkty strategiczne, no to kto z tego skorzysta? Szkoły, które są blisko. Bo nie sądzę, żeby z drugiego końca Polski czy z drugiego końca województwa ktoś dojeżdżał sobie tam, żeby się kształcić w tym branżowym centrum. Ja w ogóle na początku to nawet myślałam, że bardziej mają się tam kształcić instruktorzy praktycznej nauki zawodu, bądź nauczyciele nawet, żeby do szkoły przenosić więcej takiej wiedzy. Kiedyś myślałam, że to tak będzie działać.
(IDI_12)

To jest trudno o jednoznaczną ocenę, tak, czy jest potrzebne, czy nie jest potrzebne. Znaczący, no my jakby takich bliższych kontaktów z centrum nie mamy.
(IDI_5)

Słyszałem również, że były takie projekty, żeby branżowe centra przejęły egzaminy zawodowe. Tylko jak to rozwiązać logistycznie. Zakładając powiedzmy, że w danej sesji trzeba będzie przeegzaminować np. dwustu elektryków. (IDI_7)

▪ Regionalne Inteligentne Specjalizacje

Kolejnym zagadnieniem poruszonym w trakcie wywiadów z przedstawicielami szkół były Regionalne Inteligentne Specjalizacje Województwa Łódzkiego „RSI Łódzkie 2030+”. Są to strategiczne obszary rozwoju, które są kluczowe dla poszczególnych regionów. Mają na celu wzmacnianie konkurencyjności regionalnych gospodarek oraz zwiększanie ich potencjału. System szkolnictwa zawodowego jest bezpośrednio powiązany z RIS-ami, ponieważ określają one kluczowe sektory i branże, w których region ma potencjał do konkurencyjności na międzynarodowym rynku. Edukacja zawodowa powinna być dostosowana do tych sektorów, aby absolwenci dysponowali umiejętnościami i kompetencjami pożądanymi przez pracodawców. Edukacja zawodowa skoncentrowana na Regionalnych Inteligentnych Specjalizacjach może przyczynić się do rozwoju regionalnych centrów kompetencji w wybranych sektorach. To z kolei może wpłynąć na decyzje firm o lokowaniu swoich oddziałów w regionie. Realizacja RIS wymaga zaangażowania wielu partnerów, w tym placówek edukacyjnych, pracodawców oraz instytucji otoczenia biznesu. Współpraca ta może prowadzić do powstania modeli kształcenia dualnego, które łączą naukę teoretyczną z praktycznymi doświadczeniami w firmach. Programy unijne, takie jak Programy Regionalne, często uwzględniają finansowanie projektów edukacyjnych skoncentrowanych na RIS. Szkoły zawodowe w ramach takich programów mogą pozyskać środki na modernizację bazy dydaktycznej, organizację staży i praktyk uczniowskich czy też wdrażanie nowatorskich metod nauczania.

Regionalne Inteligentne Specjalizacje stanowią ważny punkt odniesienia dla systemu szkolnictwa zawodowego. Ich realizacja wymaga dostosowania kształcenia do potrzeb regionalnych rynków pracy, co z kolei przyczynia się do budowy silnej i konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy. Ze spotkań z przedstawicielami szkół wynika, że temat jest zupełnie nierozpoznany i nie pojawia się jako element nauczania. RIS-y z jednej strony ciekawią, z drugiej budzą obawy, że to jest ten element zmiany, na które szkoły nie są zupełnie gotowe. Powierzchniowa wiedza nie wystarczy do rzeczywistego oparcia kształcenia i innych zmian na rynku pracy na systemie RIS-ów.

Słyszałam o tej strategii LORIS 2030 i tam jest branża medyczna, branża farmaceutyczna, ja przygotowując się do konkursu dużo czytałam o tej strategii.

(IDI_10)

Regionalna Inteligentna Specjalizacja mignęła mi w pewnym raporcie, bo jest to też jeden z warunków do tych programów, jakie się pisze. (IDI_9)

Przebija się bardzo często na różnych konferencjach to stwierdzenie. Myślę, że to jest też związane z tymi innowacjami, które wchodzi cały czas na ten rynek. (IDI_12)

Uczniowie cały czas szukają sobie nowych wyzwań, tak, więc taka tematyka też nie jest im obca i też są zainteresowani tutaj, tak jak już wcześniej sygnalizowałam, nasi nauczyciele przedmiotów zawodowych troszeczkę wychodzą im naprzeciw i właśnie taką tematykę również podejmują. (IDI_5)

▪ **Opinie praktyków o szkolnictwie zawodowym**

Zrealizowane wywiady były także szansą, aby poznać opinie praktyków kształcenia zawodowego dotyczące systemu edukacji. Dominuje przekonanie o jego istotnej roli w rozwoju gospodarczym kraju oraz przygotowaniu młodzieży do funkcjonowania na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy. Jednak z uwagi na trwającą, w odczuciu respondentów, degradację znaczenia szkolnictwa zawodowego, do szkół branżowych trafiają głównie uczniowie mający trudności w nauce i wymagający dodatkowego wsparcia.

Zdewastowano szkolnictwo zawodowe, co spowodowało, że tutaj idą uczniowie, którzy nie dostali się do liceum. Można na palcach jednej ręki w każdej klasie policzyć ucznia z lepszymi ocenami. (IDI_3)

Do nas przychodzi uczeń, który naprawdę ledwie czytać i pisać potrafi i żąda się od nas, żeby on miał takie same wyniki na maturze, jak ten, który poszedł do liceum. (IDI_3)

Mam wrażenie, że młodzi myślą, że z tytułem magistra to zwojują cuda. Jak pójdą na studia wyższe, choćby online, ale będą magistrem i to wtedy mają większe możliwości. (IDI_12)

Laboratoria przyszłości jeden z najbardziej nietrafionych projektów. Bardzo fajny, bardzo w założeniach super, tylko niedopilnowany do końca, tak? Teraz, no, kupujemy dla szkół drukarki 3D a nie dajemy pieniędzy na kontynuowanie zajęć i na przykład, na obsługę. (IDI_13)

▪ Finansowanie szkolnictwa zawodowego

Respondenci wskazują także, że szkolnictwo zawodowe jest finansowane w mniejszym stopniu niż szkolnictwo ogólnokształcące mimo, że wymaga znacznie większych nakładów finansowych. Nie uwzględnia się w wydatkach systemowych, że szkoły zawodowe wymagają materiałów, odpowiednio wyposażonych warsztatów, a także bardzo aktywnego reagowania na to co dzieje się na rynku pracy.

Problemem są jak zawsze pieniądze, bo pewnie, że są takie zawody, w których chcieliby się kształcić: złotnik, nie wiem, stroiciel fortepianów i tak dalej. Tylko, problemem jest zawsze oddział. Żeby móc otworzyć kształcenie w danym kierunku, to jest potrzebny oddział – co najmniej te 24 osoby, tak, i pięć osób chce się kształcić w takim zawodzie, 5 – w takim, 5 – w takim i nigdy to się nie otworzy, z tego względu, że po prostu nie ma pieniędzy. (IDI_9)

Proces dostosowywania kształcenia zawodowego do współczesnego rynku edukacji i pracy z pewnością nie znajdowałby się na obecnym etapie, gdyby nie wsparcie ze strony funduszy strukturalnych Unii Europejskiej, co potwierdzają nasi respondenci. Na modernizację bazy dydaktycznej, zajęcia dla uczniów, wsparcie zawodowo-doradcze szkoły poszukują środków w funduszach unijnych. Środki te pozyskiwane były przez respondentów od szczebla wojewódzkiego po poziom pojedynczych szkół. Od dyrektorów szkół i kadry pedagogicznej wymaga się aktywnego pozyskiwania funduszy z programów unijnych jednocześnie nie zapewniając im w tym zakresie wsparcia ze strony organów prowadzących. To pomaga w rozwijaniu szkoły, przede wszystkim w kontekście wyposażenia, ale wymaga dużej wiedzy i zaangażowania ze strony przedstawicieli szkół.

Ale kiedy ja usłyszałam, że ja mogę w szkołę zainwestować prawie milion złotych i pomyślałam sobie, jakie tu są potrzeby, to ja nie miałam zawahania wtedy. A pracy było naprawdę dużo, że...że się tak zachęciłam, to weszłam w drugi. Jak tylko skończył się projekt to od razu, jak tylko się pokazały kolejne, a kiedy moi słuchacze, przede wszystkim kadra, zobaczyli, jak się zmienia nasza szkoła, kiedy te pracownie są takie piękne, wyposażone, no to się człowiek cieszy. (IDI_12)

W tej chwili pieniędzy (unijnych) jest bardzo dużo. Jest to tylko jakby kwestia zawsze tych wkładów własnych, które muszą mieć organy prowadzące. (IDI_9)

Są te kursy kwalifikacyjne, które mogą dodatkowe uprawnienia nadać uczniom czy jakieś takie z projektów, z projektów unijnych realizowane. (IDI_5)

Kiedy mamy projekty unijne i w tych projektach w niemalże we wszystkich ich kombinacjach występują tak zwane staże uczniowskie, jeżeli wysyłamy uczniów na staże to po pierwsze uczeń ma za ten staż zapłacone z puli naszego projektu, a pracodawca ma zapłacone za nadzór nad nim i za zorganizowanie mu tego miejsca pracy. Pracodawca wyodrębnia nam pracownika, który będzie bezpośrednio nadzorował tego naszego ucznia i ten pracownik ma podpisaną umowę zlecenie jak gdyby i dostaje pieniądze. (IDI_3)

▪ Zmiany w kształceniu zawodowym

Podstawowym założeniem zmian w kształceniu zawodowym jest dopasowywanie efektów kształcenia do potrzeb rynku i gospodarki, która jest bardzo dynamiczna. Często podkreśla się, że proces kształcenia musi zakładać elastyczność i możliwości zmiany w tempie co najmniej równym zmianom gospodarczym, jeżeli absolwenci mają być konkurencyjni na rynku pracy. Z drugiej strony edukacja musi mieć formę atrakcyjną dla uczniów, uwzględniać nowe technologie w metodach dydaktycznych i zmiany w sposobie życia i uczenia się, a przy tym nie wykraczać z oczekiwanymi efektami poza realne możliwości młodych.

Pracodawcy jako niezwykle ważni partnerzy w kształceniu zawodowym w ocenie respondentów powinni być wspierani przez system kształcenia.

Może by się udało, żeby pracodawcy, kiedy się już otworzą, kiedy dostaną pewne możliwości, ze strony, tutaj, naszego ministerstwa, to może wtedy by chcieli więcej wiedzy przekazywać do szkół, bo dzisiaj jest tak, że pracodawca czasem ma więcej kompetencji w niektórych rozwiązaniach takich technicznych niż nawet szkoły czy uczelnie. Przemysł się wciąż rozwija, są nowe technologie, pracodawcy tych technologii nie do końca chcą pokazywać. Natomiast przy dobrej współpracy my widzimy jak to wszystko postępuje i staramy się nadążyć, bo my musimy nadążyć dzisiaj, to my jako szkoły musimy i uczelnie, musimy tak naprawdę pozyskiwać tą wiedzę, najnowsze rozwiązania patentowe, czasem nierzadko, które są firmach i pokazywać, jak je zastosować, jak z nich korzystać, ponieważ pracodawca ma pewne rozwiązania, ale chciałbym, żeby ten uczeń, ten student potrafił już to wykorzystywać. Zatem jeżeli będzie dobre finansowanie, będzie dobre wsparcie

przemysłu w stosunku do współpracy uczeń- szkoła- pracodawca, to będziemy mieli lepsze, bardziej kompetentnych uczniów, będzie lepsza współpraca i to wszystko będzie w dobrym kierunku szło. (IDI_13)

Respondenci podkreślają, że szkoła zawodowa musi być bardzo dobrze wyposażona.

Po prostu doprowadziłabym do tego, żeby każda szkoła techniczna w Polsce miała odpowiednie warsztaty. Warsztaty, które nie musiałyby być ogromnymi halami, ale pomieszczeniami po 30 metrów, 35 do 40 metrów kwadratowych i żeby rzeczywiście ta pracownia była tam nauki praktycznej taka fajnie zrobiona, żeby mogło tam wejść od 8 do 10 osób pod nadzorem nauczyciela przedmiotu, instruktora i naprawdę się tego fachu uczyć. Byłoby to chyba bardzo dobrym rozwiązaniem. (IDI_6)

To jest problem bardzo skomplikowany, ponieważ cały czas z jednej strony dążymy to tego, żeby jak najlepiej wykształcić młodych ludzi, a z drugiej strony, żeby to zrobić musimy mieć dostęp do najnowszych technologii. Co nie jest takie proste. Czasami robimy tak, że podpisujemy umowy z zakładami pracy i tam na przykład idzie młodzież na zajęcia, żeby coś robić, ale nie zawsze to wychodzi. No tutaj nie ma takiego przepisu. Brakuje dostępu do najnowszych technologii. (IDI_7)

Respondenci zwracają też uwagę na to, że nauka języków obcych odgrywa i będzie ogrywać coraz większą rolę w szkolnictwie zawodowym. Globalizacja i rosnąca współzależność międzynarodowa sprawiają, że pracownicy muszą być w stanie komunikować się z partnerami biznesowymi i klientami z różnych krajów. Znajomość języków obcych jest kluczowa dla osób pracujących w branżach takich jak transport, turystyka, handel międzynarodowy, usługi IT czy logistyka.

Uważam, że są takie zawody gdzie powinno być kształcenie zawodowe dwujęzyczne: logistyk na przykład, to powinno być zdecydowanie kształcenie w języku obcym. Ono powinno być dwujęzyczne to kształcenie zawodowe. (IDI_9)

Ważnym elementem przyszłego rynku pracy w ocenie respondentów będzie różnorodność, otwarcie na innych, więc w opinii respondentów nie można też uciekać od nauki takich umiejętności jak choćby język migowy.

Język migowy jest świetnym językiem, który mamy w swoich strukturach, gdzie też jest monopol na rynku, jeżeli chodzi o nauczanie tego języka. Jest duży problem z osobami, które tego uczą. (IDI_11)

System edukacji nakłada pewne ograniczenia w kreowaniu nowych zawodów. Przedstawiciele szkół dostrzegają, że są zawody niszowe, które z powodu wymagań formalnych nie będą mogły być realizowane na terenie szkoły, więc tutaj widzą potrzebę stworzenia również krótkich form kształcenia.

W ramach na przykład pięciu lat nauki w technikum przy realizacji programu, programu kształcenia zawodowego my tracimy czas, pięć lat to jest bardzo dużo, to jest okres, który wydaje mi się, że moglibyśmy dużo, dużo więcej rzeczy (...) przygotowywać tego młodego człowieka pod rynek pracy, jeżeli zostalibyśmy uwolnieni z konieczności realizacji tego programu nauczania i wtedy pewnie byłaby ta współpraca dużo lepsza. (IDI_9)

Ważnym elementem, jaki podnoszą respondenci jest stworzenie bazy pracodawców, którzy byliby otwarci na współpracę, co przede wszystkim pomogłoby szkołom w sytuacjach kiedy samodzielnie nie byłoby w stanie takiej współpracy podjąć.

Dobrze by było – nie ukrywam – gdyby była taka baza pracodawców. Myślę, że to nie jest jakiś duży problem, żeby stworzyć bazę hoteli na przykład, która przyjmuje uczniów. Rozmawiałam z nauczycielami z innych szkół, to właśnie to tak wygląda, tak, że to kierownicy albo nauczyciele wręcz szukają tych pracodawców i się kontaktują, nie mamy tutaj żadnej pomocy odgórnej. (IDI_11)

Przedstawiciele szkół, z wieloletnim doświadczeniem na rynku pracy, dostrzegają zmiany zachodzące zarówno w społeczeństwie, jak i gospodarce. Zwracają uwagę, że młodzi ludzie wchodzący na rynek pracy lub kształcący się w konkretnych zawodach nie zawsze są w pełni przygotowani do adaptacji w dynamicznie zmieniających się warunkach. Podkreślają potrzebę promowania idei uczenia się przez całe życie oraz nieustannego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, aby zachować konkurencyjność na rynku. W ich ocenie, placówki edukacyjne powinny aktywnie angażować się w organizowanie szkoleń i programów przekwalifikowania, aby lepiej dostosować umiejętności zarówno obecnych, jak i przyszłych pracowników do potrzeb rynku pracy.

My jako osoby pracujące wiemy, że zmiana jest wpisana w naszą pracę. My się musimy nastawić, że ja jutro dostanę telefon i może wyjdzie za pół roku nowe rozporządzenie i muszę coś zmienić. I to jest dla nas coś naturalnego. Dla większości tych wykształconych osób, które kończą kształcenie i już wchodzi na rynek, to oni są właśnie nastawieni, tak jak mówi, na to zawodowstwo. (...) Ale jeżeli ty jesteś świetnym informatykiem, to ty nie mógłbyś jeszcze czegoś zrobić poza tym. I oni się tego boją bardzo. Ja nie wiem z czego wynika ten ich strach, bo to młodzież wydawałaby się, że jest taka elastyczna, że oni są tacy innowacyjni, że oni się nie boją tych nowości. A tutaj czy odpowiedzialność gdzieś ich przytłacza w pewnym momencie, czy też ten pracodawca nie potrafi jakby tak grzecznie zachęcić, jakby pokazać też tych dobrych stron tego, że on jakby nie straci tego co robi, albo nie wiem czy on musi zarabiać więcej, bo on za chwilę wyjdzie z tego stereotypu informatyka, że to już jest niemożliwe. On musi potrafić obsłużyć jakąś maszynę, to jest też związane z jakąś tam elektryką, czy cyfryzacją, czy komputeryzacją, ale to nie jest laptop, to nie jest komputer, to jest sprzęt. My jako szkoły na każdym etapie musimy im pokazywać, że zmiana jest nieustająca, tego nie robi pracodawca. Ta elastyczność i ta zmiana powinna już być kształcona od samego początku. Jeżeli on zrobi jeden zawód, to żeby on nie marzył o tym, że on do emerytury będzie w tym samym zawodzie. (IDI_12)

Kształcenie zawodowe jest postrzegane jako istotny element edukacji przez całe życie, oferując możliwości nauki dla dorosłych, którzy z różnych przyczyn decydują się na kontynuację kształcenia po zakończeniu formalnej edukacji. Z jednej strony, takie działania są często odpowiedzią na wymagania rynku pracy, z drugiej natomiast wiele osób dorosłych dopiero teraz znajduje czas na naukę w zawodzie, który odpowiada ich zainteresowaniom. Co ciekawe, dorośli uczniowie zazwyczaj dobrze radzą sobie z adaptacją do zmian zawodowych.

Oni chcą przyjść i zrobić coś, znaczy wcześniej nie mieli czasu. Była praca, dzieci, dom, rodzina, a dzisiaj ja mogę zrobić sobie tego technika rachunkowości, weterynarza, czasami z pasji. Ale nie z tego powodu, że ja muszę iść na rynek pracy i otworzyć sobie działalność gospodarczą. Opiekunowie medyczni tutaj, czy technik masażysta, tu z kolei mamy takie zaangażowanie. Społeczeństwo nam się starzeje, oni często w domu mają kogoś bliskiego, kto jest niepełnosprawny. Oni

chcą to sami już robić. Oni nie czekają na to, żeby stać w kolejce rok i czekać na rehabilitację osoby bliskiej. (IDI_12)

No i tutaj powiem szczerze, że jeżeli już się ktoś decyduje na przykład na kierunek opiekun medycznych, i on jest w wieku 40, 50 plus, to już jest osoba, która wie, co chce robić. Często jest to osoba dojrzała czy mająca inne doświadczenia zawodowe. W związku z powyższym ten pracodawca nawet chyba czasami woli takie osoby. Nie jest to barierą przynajmniej. Te osoby się bardzo fajnie adoptują w tych środowiskach pracy. (IDI_12)

Ta osoba dojrzała, ona nie ma problemu z tym, że wejdzie na oddział, tam jest specyficzny zapach, jest pacjent leżący, jakby wchodzi w te tryby. Natomiast młody oczekiwałby zawsze, że to będzie pięknie, tak jak masażysta, technik masażysta, że osoba to będzie w ogóle piękna, z żurnala, ona się kładzie i będziemy masować. No nie zawsze tak jest. (...) bo to nie zawsze jest tak kolorowo. (IDI_12)

7. Wnioski i rekomendacje

WNIOSKI	REKOMENDACJE
Brak odpowiednich regulacji prawnych zachęcających pracodawców do współpracy oraz brak wsparcia finansowego ogranicza ich możliwość angażowania się w proces edukacyjny.	Należałoby wprowadzić zmiany systemowe, które mogłyby zachęcić pracodawców do współpracy, np.: • zobowiązanie firmy do współpracy ze szkołami zawodowymi w przypadku ubiegania się o jakiekolwiek dofinansowanie, • włączenie szerokiego grona pracodawców w system identyfikacji potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy, • zwolnienie pracodawców z podatku w przypadku podejmowania działań wspierających szkoły, • wsparcie finansowe dla pracodawców organizujących kształcenie praktyczne, m.in. zwiększenie dofinansowania kosztów kształcenia młodocianych pracowników, wprowadzenie refundacji wynagrodzeń dla instruktorów/opiekunów praktyk w zakładach pracy.
Potrzeba większego zaangażowania samorządów w kwestie związane z dopasowywaniem placówek do potrzeb lokalnego rynku pracy.	Samorządy powinny angażować się we współpracę z lokalnymi pracodawcami i placówkami edukacyjnymi przy dostosowywaniu oferty edukacyjnej do zapotrzebowania występującego na danym terenie, bądź ułatwiać nawiązywanie kontaktów tworząc odpowiednie platformy, ciała doradcze czy organizując dedykowane wydarzenia. Zachęcanie różnych zrzeszeń, stowarzyszeń i grup reprezentujących pracodawców do aktywnego włączania się w prace związane z organizacją i prowadzeniem procesu kształcenia i egzaminowania.

WNIOSKI	REKOMENDACJE
Kształcenie zawodowe często jest postrzegane negatywnie przez społeczeństwo.	Należy promować kształcenie zawodowe oraz ideę kształcenia przez całe życie. W tym celu potrzebne są kampanie promujące zalety kształcenia zawodowego oraz zwiększanie oferty praktyk i staży zawodowych w firmach, co z pewnością podniosłoby atrakcyjność tej formy edukacji w oczach społeczeństwa.
Brak standardowych procedur oraz skomplikowana dokumentacja formalizująca współpracę, co tworzy biurokratyczne obciążenie.	Ujednolicenie procedur współpracy pomiędzy sektorem edukacji a pracodawcami - wprowadzenie wojewódzkiego podręcznika wszystkich procesów (dobrych praktyk) związanych z kształceniem zawodowym
System edukacji zawodowej, w tym przede wszystkim praktyczna nauka zawodu wymaga większej elastyczności, aby skuteczniej odpowiadać na potrzeby osób chcących zdobywać nowe kwalifikacje/przebranżować się.	Należy uelastyczyć system kształcenia zawodowego, co ułatwi osobom dorosłym zdobywanie nowych kwalifikacji (odpowiadających zmianom na rynku pracy).
Szkoły zawodowe mają trudności w nawiązywaniu współpracy z pracodawcami, co jest pokłosiem braku skutecznych narzędzi wspomagających te procesy. Obecnie relacje z firmami opierają się w znacznym stopniu na osobistych kontaktach dyrektora lub nauczycieli, co ogranicza możliwości rozwoju partnerstw.	Konieczne jest stworzenie baz danych oraz platform internetowych, które ułatwią szkołom nawiązywanie współpracy z pracodawcami i zwiększą dostęp do informacji o dostępnych miejscach praktyk. Rekomenduje się również organizację regularnych spotkań pomiędzy szkołami a pracodawcami, co ułatwi nawiązywanie, czy też podtrzymywanie trwałych partnerstw. Organizacja większej liczby wydarzeń w postaci Targów pracy i Wiedzy oraz Drzwi otwartych.
Szkoły postrzegają cyfrową transformację głównie przez pryzmat wyposażenia placówek w nowoczesny sprzęt,	Rekomenduje się, by cyfrowa transformacja w szkołach obejmowała nie tylko modernizację infrastruktury, ale także

WNIOSKI	REKOMENDACJE
zaniedbując jednak przygotowanie uczniów do dynamicznych zmian na rynku pracy, które wynikają z ciągle postępujących procesów technologicznych.	programy edukacyjne przygotowujące uczniów do adaptacji na zmieniającym się rynku pracy. Należy kłaść nacisk na rozwój umiejętności przyszłości, takich jak kompetencje cyfrowe oraz zdolność do pracy w środowisku opartym na nowoczesnych technologiach.
Niska świadomość oraz ograniczona wiedza na temat Regionalnych Inteligentnych Specjalizacji. Część placówek jest świadoma ich istnienia, jednak nie dostrzegają sensu w ich implementacji w kształceniu zawodowym, utożsamiając RIS z kształceniem wyższym.	Należy zwiększyć świadomość wśród szkół zawodowych na temat znaczenia RIS. Wskazane jest m.in. organizowanie szkoleń czy też kampanii informacyjnych dla dyrekcji i nauczycieli, co może pomóc szkołom zrozumieć, jak inteligentne specjalizacje mogą wpływać na przyszłe potrzeby kadrowe w regionie. Wskazane jest dzielenie się konkretnymi praktykami i przykładami współpracy firm reprezentujących RIS-y ze szkołami.
Brak rozwiniętych umiejętności miękkich u uczniów – pracodawcy przyjmujący uczniów na praktyki często wskazują na brak takich umiejętności jak komunikacja interpersonalna, praca w zespole, rozwiązywanie problemów.	Rekomenduje się ująć umiejętności miękkie w programach kształcenia lub rozszerzyć ich udział. Warto np. wprowadzić zajęcia i warsztaty poświęcone takim kompetencjom.
Na etapie edukacji podstawowej i ponadpodstawowej mało uwagi poświęca się świadomemu wyborowi ścieżki edukacyjnej oraz zawodowej. Decyzje dotyczące wyboru szkoły podejmowane są często bez jakiejkolwiek analizy sytuacji na	Rekomenduje się zrewidować programy doradztwa zawodowego oferowanego w szkołach. Należy włączyć pracodawców w system doradztwa dla uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych, co pomoże im lepiej zrozumieć współczesne

WNIOSKI	REKOMENDACJE
ryнку pracy, co skutkuje niedopasowaniem kompetencji do potrzeb rynku pracy.	wymagania rynku pracy oraz możliwości rozwoju w różnych zawodach. Należy m.in. organizować spotkania z przedstawicielami różnych branż, uatrakcyjnić zajęcia z doradztwa wprowadzając np. nowoczesne technologie takie jak: technologia VR, dzięki której uczniowie mogą zaznajomić się wybranym zawodem czy stanowiskiem pracy oraz technologii AR – rozszerzona rzeczywistość.
Niedostateczna świadomość korzyści wynikających z idei branżowych centrów umiejętności, które oferują możliwość doskonalenia zawodowego.	Rekomenduje się, by promować ideę branżowych centrów umiejętności, kładąc nacisk na korzyści płynące z nauki przez całe życie. Warto organizować kampanie informacyjne skierowane zarówno do uczniów, jak i dorosłych, podkreślające możliwość zdobywania nowych umiejętności na zaawansowanym sprzęcie oraz w bezpośredniej współpracy z praktykami z branży. Rekomenduje się dostarczenie kierownictwu szkół „pakietu” niezbędnych informacji dotyczących branżowych centrów umiejętności.

8. Spis rysunków i tabel

Rysunek 1. Kluczowe aspekty promowania i wspierania edukacji.....	18
Rysunek 2. Diagram systemu edukacji w Finlandii.....	19
Rysunek 3. Diagram systemu edukacji we Francji.....	21
Rysunek 4. Diagram systemu edukacji w Luksemburgu.....	23
Rysunek 5. Diagram systemu edukacji w Niemczech.....	24
Rysunek 6. Ścieżki kształcenia dla absolwentów szkół podstawowej.....	27
Rysunek 7. Struktura placówek szkolnictwa zawodowego wg typu szkół w 2022 r.	28
Rysunek 8. Uczniowie wg typu placówek szkolnictwa zawodowego w 2022 r.....	29
Rysunek 9. Lokalizacje Branżowych Centrów Umiejętności w woj. łódzkim	32
Rysunek 10. Liczba pomiotów gospodarczych w rejestrze REGON w woj. łódzkim.....	35
Rysunek 11. Pracujący w gospodarce narodowej wg sekcji PKD (stan na 31.12.2023 r.).....	36
Rysunek 12. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa łódzkiego (stan na 31.12.2023 r.)	37
Rysunek 13. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych wg grup wieku w woj. łódzkim (stan na 31.12.2023 r.)	38
Rysunek 14. Odsetek bezrobotnych zarejestrowanych wg poziomu wykształcenia (stan na 31.12.2023 r.)	38
Rysunek 15. Prognoza zawodów deficytowych w województwie łódzkim.....	39
Rysunek 16. Struktura zwrotu ankiet wg typów szkół (N=215).....	44
Rysunek 17. Formy współpracy szkoły z pracodawcami (N=201; liczba wskazań=1253)	46
Rysunek 18. Najważniejsze formy współpracy szkoły z pracodawcami (N=200; liczba wskazań=578)	47
Rysunek 19. Miejsca, w których szkoła organizuje praktyczną naukę zawodu (N=207, liczba wskazań=452).....	48
Rysunek 20. Udział poszczególnych typów szkół wśród tych organizujących praktyczną naukę zawodu u pracodawców i w indywidualnych gospodarstwach rolnych (N=697 tj. liczba wskazanych w tej kategorii kierunków kształcenia).....	49

Rysunek 21. Przyczyny wprowadzenia nowego zawodu do oferty kształcenia (N=118; liczba wskazań=336).....	51
Rysunek 22. Działania podejmowane przez szkoły w ramach kształcenia zawodowego, które wpływają na atrakcyjność oferty edukacyjnej (N=209; liczba wskazań=1324)	52
Rysunek 23. Najważniejsze bariery we współpracy szkoły z przedsiębiorcami (N=211; liczba wskazań=523).....	53
Rysunek 24. Najważniejsze problemy w zakresie kształcenia zawodowego uczniów (N=211; liczba wskazań=592).....	54
 Tabela 1. Programy kształcenia zawodowego na poziomie średnim II stopnia w Niemczech.....	25
Tabela 2. Liczba placówek kształcenia ustawicznego w woj. łódzkim.....	30
Tabela 3. Liczba centrów kształcenia zawodowego w woj. łódzkim	31
Tabela 4. Wykaz zawodów szkolnictwa branżowego, dla których jest prognozowane istotne zapotrzebowanie na pracowników w województwie łódzkim.....	42

9. Załącznik

Aneks nr 1 - Dyspozycje do wywiadu z przedstawicielami placówek prowadzących kształcenie zawodowe

*Biuro Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego, na zlecenie i we współpracy z Urzędem Marszałkowskim Województwa Łódzkiego w Łodzi, rozpoczęło prace **nad Strategią Rozwoju Kształcenia Zawodowego Województwa Łódzkiego**. Stanowi ona element realizacji projektu Województwa Łódzkiego pt. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych, finansowanego w ramach inwestycji Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO). Jednym z elementów diagnozy do tworzonej strategii **jest analiza możliwości wzmocnienia współpracy szkół zawodowych z pracodawcami**.*

Osoby przeprowadzające wywiad: Regionalne Obserwatorium Terytorialne; Biuro Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego

Przewidywany czas wywiadu: 45 min

Dyspozycje do wywiadu z przedstawicielami szkół zawodowych

1. Proszę o podanie syntetycznych informacji o placówce.
2. W jakim zakresie współpracują Państwo z pracodawcami?
 - Jakie konkretne formy współpracy?
 - Czy istnieją konkretne branże, w których Państwo szczególnie aktywnie współpracują z pracodawcami?
 - Jaka jest rola przedsiębiorców w tworzeniu nowej oferty kierunków lub zamykania niektórych z nich?
3. Która strona inicjuje współpracę?
 - Czy zdarza się, że to uczniowie inicjują współpracę? Jakież inne podmioty np. rodzice uczniów? Decydenci?
4. Jakie działania podejmuje Państwo w celu zainicjowania współpracy z pracodawcami?
 - Jakie kroki podejmuje szkoła w celu identyfikacji potencjalnych pracodawców do współpracy?

- Czy istnieją dedykowane zespoły lub osoby odpowiedzialne za nawiązywanie kontaktów z pracodawcami?
- Czy istnieją plany rozwoju w zakresie współpracy z pracodawcami? Jakież?
- Czy organizujecie Państwo wydarzenia lub spotkania informacyjne, aby poznać potencjalnych partnerów biznesowych?
- Jak oceniają Państwo listy kierunków deficytowych/nadwyżkowych; czy to jest ważny element pozyskiwania przedsiębiorców do współpracy?
- Jakich są Państwa główne cele przy nawiązywaniu współpracy z pracodawcami?
- Czy istnieją konkretne kryteria lub standardy, które stosują Państwo przy wyborze pracodawców do współpracy? Jakież?

5. Jaki charakter ma zazwyczaj współpraca z pracodawcą?

- Czy typowa współpraca z pracodawcami ma charakter jednorazowy, czy raczej dąży się do budowania długoterminowych relacji?
- Jakich są główne czynniki determinujące, czy współpraca jest wieloletnia czy jednorazowa?
- Czy istnieją różnice w charakterze współpracy w zależności od branży czy rodzaju działań szkoły? Czy lokalnie czy branżowo po całym powiecie/województwie?
- Czy istnieją konkretni pracodawcy lub firmy, z którymi mają Państwo szczególnie dobrze rozwiniętą współpracę, i dlaczego?
- Czy podejmujecie Państwo jakichś działania w celu zachęcenia pracodawców do kontynuowania współpracy w przyszłości?

6. Czego oczekują Państwo od współpracy?

- Jakich korzyści dla uczniów przynosi współpraca z pracodawcami?
- Jakich są perspektywy rozwoju zawodowego dla uczniów po ukończeniu programów współpracy z pracodawcami?
- Jakich korzyści dla nauczycieli przynosi współpraca z pracodawcami?
- Czy Państwa nauczyciele mają możliwość doszkalania się w zakładach pracy?
- Czy pozyskują Państwo nauczycieli praktycznej nauki zawodu z firm, z którymi współpracujecie?
- Czy istnieją konkretne obszary, w których oczekują Państwo wsparcia ze strony pracodawców?

- Czy prowadzicie Państwo regularne spotkania z przedstawicielami branży, aby dostosować program nauczania do potrzeb rynku pracy?
7. Jak szkoła monitoruje i ocenia skuteczność współpracy?
 8. Jakie są największe wyzwania (bariery) związane z budowaniem współpracy i utrzymaniem współpracy?
 - Jakie są najczęstsze przeszkody w nawiązywaniu kontaktów z potencjalnymi pracodawcami?
 - Jakie są główne obawy lub wątpliwości pracodawców dotyczące współpracy ze szkołą?
 - W jaki sposób można wyeliminować bariery we współpracy?
 - Czy podejmują Państwo jakieś działania w celu przeciwdziałania lub rozwiązywania tych trudności? Jakież?
 - Czy były jakieś rezygnacje ze współpracy? Jakich są przyczyny rezygnacji z dotychczasowej współpracy?
 - Jakich konkretnie aspektów współpracy są krytykowane?
 - Czy podejmują Państwo jakiegokolwiek działania w celu poprawy jakości i efektywności współpracy na podstawie przyczyn rezygnacji?
 9. Czy współpracują Państwo z dużymi firmami czy raczej z sektorem MŚP i którą współpracę lepiej Państwo oceniacie?
 10. Jakich są sukcesy szkoły w zakresie współpracy? Jakich konkursy? Wspólne publikacje?
 - Co zdaniem Państwa należy poprawić, aby usprawnić współpracę?
 11. Jakich czynniki ułatwiają współpracę?
 12. Czy oprócz pracodawców, współpracują Państwo także z innymi podmiotami? (Organizacje pracodawców, podmioty działające na rzecz podnoszenia jakości i efektywności kształcenia zawodowego)
 - Czy i jaką rolę odgrywa współpraca z JST, w tym jako pośredników między przedsiębiorcami a szkołą?
 13. Czy widzą Państwo potrzebę zmian systemowych w zakresie współpracy z przedsiębiorcami?
 - Jakich są postulowane przez Państwa rozwiązania systemowe na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego, a przede wszystkim współpracy z pracodawcami?

14. Czy współpraca z pracodawcami umożliwia uczniom lepsze przygotowania się do przyszłych wyzwań na rynku pracy związanych z zieloną i cyfrową transformacją oraz zdobycie odpowiednich umiejętności i kompetencji w tym obszarze?
15. Czy są Państwo zaznajomieni z pojęciem regionalnych inteligentnych specjalizacji?
- Jeśli tak, czy uwzględniają Państwo te specjalizacje przy tworzeniu oferty edukacyjnej?
 - Czy regionalne inteligentne specjalizacje są brane pod uwagę w ramach współpracy z pracodawcami?
16. Jakie formy doradztwa zawodowego są dostępne dla uczniów w Państwa placówce?
- W jaki sposób szkoła zawodowa uwzględnia doradztwo zawodowe w ramach swojej współpracy z pracodawcami? (mamy tu na myśli np. angażowanie pracodawców w spotkania z uczniami, organizowanie warsztatów i prezentacji z udziałem pracodawców na temat różnych ścieżek kariery)
17. Czy Państwa zadaniem utworzenie Branżowych Centrów Umiejętności ma pozytywny wpływ na kształcenie zawodowe i współpracę z pracodawcami? Jaki?
- Czy utworzenie BCU ma wpływ na zacieśnienie współpracy z pracodawcami?
 - Czy doświadczyliście Państwo współpracy z BCU (jeśli sami nie są tą organizacją)?
18. Czy uważają Państwo, że współpraca Państwa szkoły z pracodawcami może być uznawana za dobrą praktykę?

