

Obszary współpracy szkół zawodowych
z pracodawcami – teraźniejszość
oraz możliwości wzmocnienia integracji
edukacji i biznesu.

Przewodnik dobrych praktyk.



Spis treści:

Wstęp	6
I. Oczekiwania uczniów techników i słuchaczy szkół policealnych	8
1. Wprowadzenie	8
2. Raport z badań przeprowadzonych wśród uczniów techników i słuchaczy szkół policealnych	9
2.1. Założenia metodologiczne badań	9
2.2. Analiza i interpretacja wyników badań	9
2.2.1. Charakterystyka respondentów i realizacja badań	9
2.2.2. Oczekiwania uczniów techników i słuchaczy szkół policealnych	10
3. Raport z badań przeprowadzonych wśród uczniów szkół branżowych I stopnia	26
3.1. Założenia metodologiczne badań	26
3.2. Analiza i interpretacja wyników badań	26
3.2.1. Charakterystyka respondentów i realizacja badań	26
3.2.2. Oczekiwania uczniów szkół branżowych I stopnia	27
II. Dyrektorzy szkół prowadzących kształcenie zawodowe o współpracy	41
z przedsiębiorcami	41
1. Wprowadzenie	41
2. Raport z badań przeprowadzonych wśród dyrektorów szkół	41
2.1. Założenia metodologiczne badań	41
2.2. Analiza wyników badań	42
2.2.1. Charakterystyka respondentów i realizacja badań	42
2.2.2. Wyniki badań	46
3. Nauka zawodu w systemie rzemieślniczym w powiecie skierniewickim, łowickim i rawskim	65
III. Pracodawcy o współpracy ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe	69
1. Wprowadzenie	69
2. Raport z badań przeprowadzonych wśród pracodawców	69
2.1. Założenia metodologiczne badań	69
2.2.1. Charakterystyka respondentów i realizacja badań	70
2.2.2. Wyniki badań	74
IV. Przykłady dobrych praktyk	95

V. Analiza wyników badań – wnioski i rekomendacje.....	105
1. Wnioski z badań ankietowych uczniów technikum/słuchaczy szkoły policealnej i uczniów szkoły branżowej I stopnia.....	105
2. Wnioski z wywiadów z dyrektorami szkół i rekomendacje	134
3. Wnioski z wywiadów z pracodawcami i rekomendacje	141
4. Rekomendacje dla pozostałych interesariuszy w obszarze kształcenia zawodowego...	148
5. Innowacyjne rozwiązania wzmacniające łączność edukacji z biznesem	151
Podsumowanie.....	161

Spis tabel:

Tabela 1. Sposoby nawiązywania współpracy między szkołą a pracodawcami.....	48
Tabela 2. Kryteria doboru pracodawców realizujących praktyczną naukę zawodu	49
Tabela 3. Liczebność stałych partnerów szkół	50
Tabela 4. Zakres współpracy z pracodawcami w przygotowaniu do egzaminu zawodowego	56
Tabela 5. Zakres wsparcia przez pracodawców planowania kariery zawodowej uczniów/słuchaczy.....	57
Tabela 6. Zestawienie wywiadów stacjonarnych z pracodawcami wg kierunków kształcenia	70
Tabela 7. Udział mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorców w ogólnej liczbie badanych pracodawców.....	73
Tabela 8. Sposoby nawiązywania współpracy między pracodawcą a szkołą.....	74
Tabela 9. Kryteria doboru szkół do współpracy	75
Tabela 10. Częstotliwość kontaktów pracodawców i szkół w czasie praktycznej nauki zawodu	77
Tabela 11. Częstotliwość i formy zbierania opinii o jakości praktycznej nauki zawodu	78
Tabela 12. Kryteria oceniania stosowane przez pracodawców	79
Tabela 13. Kryteria doboru opiekunów/instruktorów	80
Tabela 14. Rozwiązania w kwestii oddelegowania opiekuna/instruktora.....	81
Tabela 15. Działania firm w zakresie zatrudniania absolwentów	81
Tabela 16. Wsparcie pracodawców w podejmowaniu decyzji zawodowych	85
Tabela 17. Pożądane cechy osobowościowe absolwentów szkół prowadzących kształcenie zawodowe	105
Tabela 18. Oczekiwania wobec szkoły jako instytucji odpowiedzialnej za jakość kształcenia zawodowego	108
Tabela 19. Oczekiwania wobec szkoły w zakresie przygotowania do uzyskania kwalifikacji zawodowych.....	110
Tabela 20. Oczekiwania wobec szkoły w zakresie przygotowania do roli pracownika.....	111
Tabela 21. Ocena wyposażenia pracowni i warsztatów szkolnych	113
Tabela 22. Oczekiwane działania szkoły w celu poprawy wyposażenia warsztatów i pracowni szkolnych	114
Tabela 23. Oczekiwania wobec opiekuna/instruktora.....	120
Tabela 24. Oczekiwania w zakresie aktualizacji wiedzy teoretycznej i doskonalenia umiejętności praktycznych.....	121

Tabela 25. Oczekiwania wobec opiekuna/instruktora w czasie wykonywania czynności (zadań) zawodowych.....	122
Tabela 26. Oczekiwania wobec opiekuna/instruktora w przygotowaniu do egzaminu zawodowego	123
Tabela 27. Oczekiwania wobec opiekuna/instruktora w przygotowaniu do roli pracownika	124
Tabela 28. Główne bariery w realizacji celów i treści praktycznej nauki zawodu	126
Tabela 29. Propozycje działań dla wybranych interesariuszy	148
Tabela 30. Funkcjonowanie gildii w praktyce:	152
Tabela 31. Działanie Edu-lab	153
Tabela 32. Korzyści z funkcjonowania edu-lab.....	154
Tabela 33. Przykładowe branże i zadania od pracodawców.....	155
Tabela 34. Etapy hackathonu (wersja 1-dniowa).....	155

Wstęp

Dynamiczne zmiany zachodzące na rynku pracy stawiają przed systemem edukacji coraz większe wyzwania. Rozwój nowych technologii, automatyzacji wielu procesów oraz zmieniające się potrzeby gospodarki powodują, że kompetencje absolwentów szkół zawodowych nie są w pełni dostosowane do oczekiwań pracodawców. Szkoły zawodowe podejmują więc szereg działań adekwatnych do sygnałów płynących od pracodawców i oczekują od nich wsparcia. W tej sytuacji kluczowe stają się pytania o to, w jaki sposób edukacja zawodowa i przedsiębiorcy mogą ze sobą współdziałać bardziej efektywnie. Kształcenie zawodowe ma bowiem za zadanie przygotować uczniów i słuchaczy nie tylko do uzyskania kwalifikacji zawodowych ale także do kształtowania alternatywnych ścieżek kariery edukacyjno-zawodowej. W obecnych czasach coraz ważniejsze jest to, aby umożliwić młodym ludziom zdobywanie dodatkowych uprawnień i kwalifikacji rynkowych, kompetencji społecznych, dokształcania się oraz elastycznego reagowania na zmiany rynku pracy.

W celu określenia oczekiwań i działań trzech głównych grup interesariuszy: uczniów, słuchaczy, przedstawicieli szkół zawodowych oraz pracodawców celowe jest diagnozowanie ich potrzeb, obszarów współpracy oraz istniejących barier i możliwości ich eliminowania. Badania takie przeprowadzono w ramach projektu „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 i Zwiększania Odporności, realizowanego przez Centrum Rozwoju Edukacji Województwa Łódzkiego w Skierniewicach.

Celem głównym projektu jest budowa systemu koordynacji działań w województwie łódzkim, zorientowanych na wsparcie uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się dorosłych. Przyczyni się to do wzmocnienia dopasowania kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, zmian społecznych zachodzących w regionie oraz upowszechniania uczenia się przez całe życie.

Badania zostały zrealizowane przez Konsorcjum „Synergia Edukacji i Biznesu”, w skład którego wchodzi Joanna Jednoralska i Janina Mierzejewska-Majcherek.

Badania dotyczyły:

1. oczekiwań uczniów techników i słuchaczy szkół policealnych oraz uczniów szkół branżowych I stopnia wobec ich szkół i pracodawców w zakresie przygotowania do zawodu,
1. form (obszarów) współpracy szkół zawodowych z pracodawcami, planów jej rozwoju i doskonalenia oraz występujących barier,
2. zakresu współpracy pracodawców ze szkołami zawodowymi oraz planów jej rozwoju i postrzeganych barier. Badania te były przeprowadzone w celu uzyskania pełnego

wglądu w zakres i jakość współpracy dwóch głównych interesariuszy edukacji zawodowej oraz poznania przykładów dobrych praktyk.

Zakres przestrzenny badań obejmował M. Skierniewice, M. Łódź, powiat skierniewicki, powiat łowicki i powiat rawski. W badaniach uczestniczyli:

1. wybrani uczniowie techników i słuchacze szkół policealnych a kryterium doboru było odbycie praktyki zawodowej w okresie poprzedzającym badanie. Natomiast w przypadku uczniów szkół branżowych I stopnia – uczestnictwo w zajęciach praktycznych częściowo w szkole a częściowo u pracodawcy lub nauka zawodu przez pracowników młodocianych,
2. przedstawiciele jedenastu zespołów szkół prowadzących kształcenie zawodowe oraz cechu rzemiosł różnych (w celu bliższego poznania zakresu i specyfiki kształcenia w systemie rzemieślniczym),
3. czterdziestu trzech przedstawicieli pracodawców reprezentujących różne branże i zakres działalności gospodarczej, wskazanych przez dyrektorów szkół.

W celu uzyskania miarodajnych wyników badań zastosowano **sondaż diagnostyczny** jako podstawową metodę badawczą, wykorzystując:

- technikę ankiety w badaniach uczniów i słuchaczy, narzędzie badawcze stanowiły kwestionariusze ankiet w formie online,
- wywiady stacjonarne w przypadku badań przedstawicieli szkół i pracodawców, narzędzia badawcze stanowiły kwestionariusze wywiadów.

Badania zostały przeprowadzone w okresie marzec-październik 2025 r.

Wyniki przeprowadzonych badań, wśród wyżej wymienionych grup respondentów, zostały opracowane w trzech raportach częściowych, które zawierają szczegółowy opis postawionych pytań badawczych, charakterystykę respondentów, uzyskane wyniki badań oraz sformułowane wnioski i rekomendacje dla głównych interesariuszy a także dla innych podmiotów mających istotny wpływ na proces kształcenia zawodowego. Przygotowano też raport całościowy, w którym scalono raporty częściowe, zamieszczono przykłady dobrych praktyk oraz propozycje nowych rozwiązań wzmacniających współpracę edukacji z biznesem w celu stopniowego uzyskania efektu synergii.

I. Oczekiwania uczniów techników i słuchaczy szkół policealnych

1. Wprowadzenie

Przeprowadzone badania dotyczyły oczekiwań uczniów techników i słuchaczy szkół policealnych oraz uczniów szkół branżowych I stopnia wobec ich szkół i pracodawców w zakresie przygotowania do zawodu. Zakres przestrzenny badań obejmuje M. Skierniewice, M. Łódź, powiat skierniewicki, powiat łowicki i powiat rawski.

Badania zostały przeprowadzone w okresie marzec-maj 2025 r. na reprezentatywnych grupach respondentów, którzy uczestniczyli w praktycznej nauce zawodu. Kryteriami doboru były w przypadku:

- uczniów techników i słuchaczy szkół policealnych – odbycie praktyki zawodowej w okresie poprzedzającym badanie,
- uczniów szkół branżowych I stopnia – uczestnictwo w zajęciach praktycznych częściowo w szkole a częściowo u pracodawcy lub nauka zawodu przez pracowników młodocianych.

Praktyczna nauka zawodu jest podstawową formą kształcenia umożliwiającą zdobycie wiedzy i umiejętności w rzeczywistych warunkach pracy. Stanowi obowiązkowe zajęcia edukacyjne w szkole prowadzącej kształcenie zawodowe. 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 (nauki zawodu), zawartej między młodocianym a pracodawcą.

Ustawodawstwo dopuszcza, że **zajęcia praktyczne**, które są realizowane w szkołach branżowych I stopnia, technicach i szkołach policealnych mogą odbywać się:

- wyłącznie w szkole,
- częściowo w szkole i częściowo u pracodawcy,
- lub w całości u pracodawcy.

Natomiast **praktyki zawodowe** organizowane dla uczniów techników i słuchaczy szkół policealnych są przeprowadzane u pracodawcy lub w indywidualnym gospodarstwie rolnym.

Wymiar godzin praktyk został określony w podstawach programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego.

2. Raport z badań przeprowadzonych wśród uczniów techników i słuchaczy szkół policealnych

2.1. Założenia metodologiczne badań

Raport syntezuje wyniki badań przeprowadzonych wśród uczniów techników i słuchaczy szkół policealnych. Przeprowadzone badania miały charakter eksploracyjny. Ich przedmiotem były potrzeby i oczekiwania dotyczące jakości zajęć praktycznych i praktyki zawodowej.

Główny problem badawczy został sformułowany w następującym brzmieniu: **Jakie są oczekiwania uczniów techników i słuchaczy szkół policealnych dotyczące jakości praktycznej nauki zawodu (zajęć praktycznych i praktyki zawodowej)?**

W celu uszczegółowienia problemu badawczego sformułowano poniższe **pytania badawcze**:

1. Jakie cechy osobowościowe powinien posiadać absolwent?
2. Jakie są oczekiwania wobec nauczycieli realizujących zajęcia praktyczne w technikum i szkole policealnej?
3. Jakie są oczekiwania wobec szkoły jako instytucji odpowiedzialnej za jakość kształcenia branżowego?
4. Jakie są oczekiwania wobec realizatorów praktyki zawodowej (pracodawców)?
5. Jakie są oczekiwania wobec opiekuna praktyki zawodowej?
6. Jakie są główne bariery w realizacji celów i treści praktyki zawodowej?

W badaniach zastosowano **sondaż diagnostyczny** jako podstawową metodę badawczą, wykorzystując **technikę ankiety**. Narzędzie badawcze stanowił kwestionariusz ankiety w formie online.

2.2. Analiza i interpretacja wyników badań

2.2.1. Charakterystyka respondentów i realizacja badań

W badaniach uczestniczyło łącznie 1334 respondentów, otrzymano zaś 1327 wypełnionych ankiet, co stanowi 99,48% badanych. **Dobór respondentów miał charakter celowy** – musieli mieć zrealizowaną co najmniej jedną praktykę zawodową.

Badania ankietowe zostały przeprowadzone na terenie jedenastu szkół prowadzących kształcenie w różnych zawodach szkolnictwa branżowego w M. Skierniewice, powiecie skiernewickim, powiecie łowickim, powiecie rawskim i M. Łódź.

Badania zrealizowano w okresie marzec – maj 2025 r.

Osoby realizujące badanie, dostarczyły uczniom kody QR umożliwiające dostęp do ankiety online. Badania miały charakter audytoryjny i anonimowy. Realizatorki badań były obecna w trakcie ich przeprowadzania.

W ramach badania przeprowadzono ankietę składającą się z szesnastu pytań. Uczniowie/słuchacze mogli wskazać kilka odpowiedzi i dopisać własne.

2.2.2. Oczekiwania uczniów techników i słuchaczy szkół policealnych

Poniżej, na podstawie odpowiedzi respondentów na poszczególne pytania, zaprezentowano wyniki:

1. Jakie cechy osobowościowe powinien posiadać absolwent technikum/szkoły policealnej?



Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 1

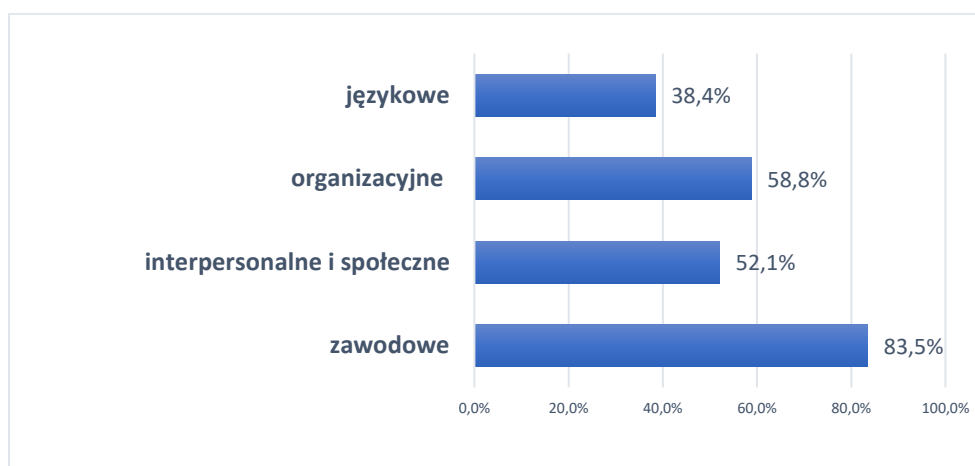
Wybory respondentów wyglądają następująco:

- 967 osób (72,9%) wskazuje na odpowiedzialność – rzetelne wykonywanie powierzonych obowiązków,
- 924 osoby (69,6%) wskazują na samodzielność – umiejętność podejmowania decyzji i działania bez stałego nadzoru,
- 865 osób (65,2%) wybrało sumienność – dbałość o jakość i dokładność wykonywanej pracy,
- 812 osób (61,2%) wskazuje na wytrwałość – umiejętność dążenia do celu mimo trudności,
- 798 osób (60,1%) wybrało kreatywność – zdolność do znajdowania innowacyjnych rozwiązań,
- 769 osób (58,0%) wskazuje na odporność na stres – radzenie sobie w trudnych sytuacjach zawodowych,

- 678 osób (51,1%) wybrało chęć nauki – gotowość do zdobywania nowych kompetencji,
- 620 osób (46,7%) uważa, że to inicjatywa – aktywne podejście do nowych zadań i wyzwań.

Inne odpowiedzi (po jednym wskazaniu) z zachowaniem oryginalnej pisowni: radzenie sobie w sytuacjach wyjątkowych; pracowitość; umiejętność pracy w grupie; umiejętność szukania nowych znajomych; kreatywność, wytrwałość w dążeniu do celu; zaradność.

2. Nauczyciele realizujący zajęcia praktyczne powinni kształtować kompetencje uczniów/słuchaczy takie jak:



Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 2

Wybory respondentów wyglądają następująco:

- 1108 osób (83,5%) wskazuje na kompetencje zawodowe w celu skutecznego wykonywania zadań zawodowych,
- 780 osób (58,8%) wybrało kompetencje organizacyjne w zakresie planowania działań, decyzyjności, innowacyjności, przedsiębiorczości itp.,
- 692 osoby (52,1%) wskazują na kompetencje interpersonalne i społeczne, umożliwiające skuteczne kontakty z innymi i współpracę,
- 509 osób (38,4%) wybrało kompetencje językowe, w tym komunikatywne posługiwanie się językiem obcym zawodowym.

Inne odpowiedzi (po jednym wskazaniu) z zachowaniem oryginalnej pisowni: radzenie sobie z problemami; zdolność samodzielnego myślenia; prowadzenie lekcji praktycznych w określonej dziedzinie.

3. W celu kształtowania u uczniów szerokiego zakresu kompetencji zawodowych, nauczyciele realizujący zajęcia praktyczne powinni:



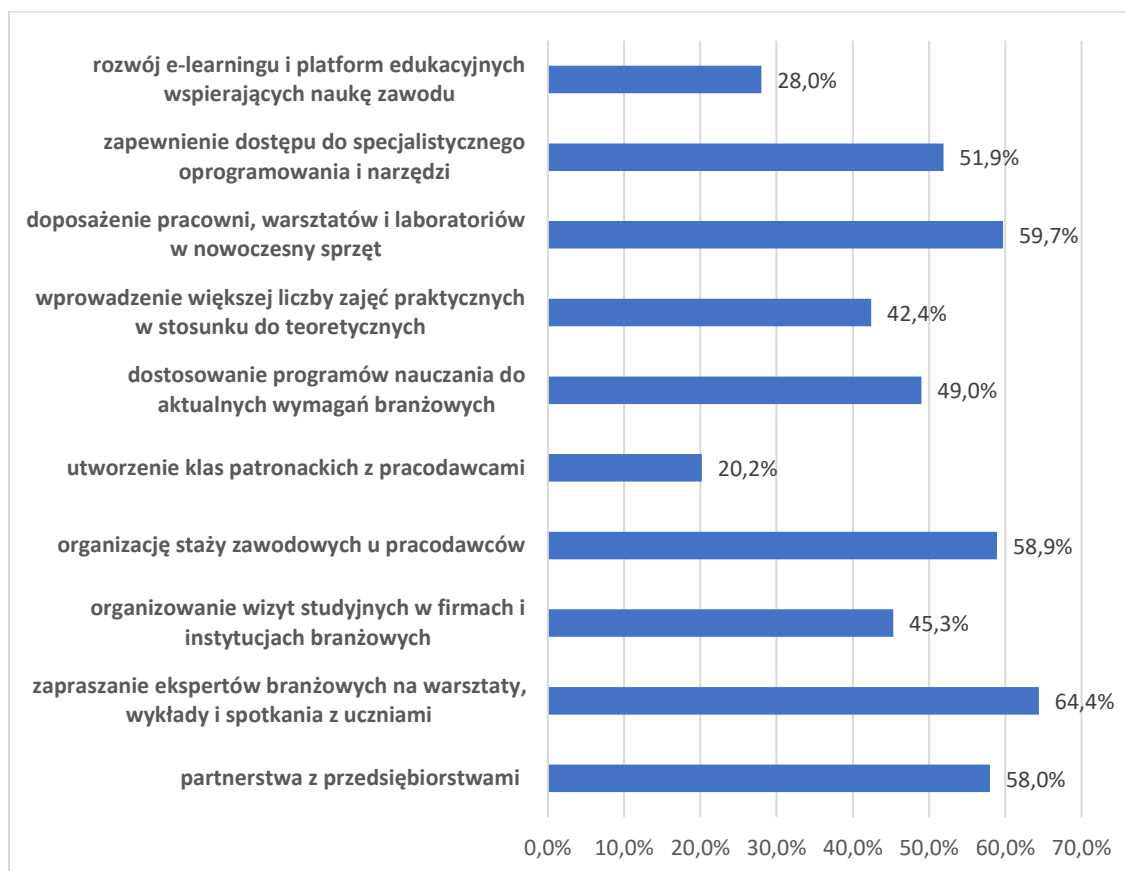
Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 3

Wybory respondentów wyglądają następująco:

- 1012 osób (76,3%) wskazuje na stosowanie praktycznych i problemowych metod kształcenia (pokaz z objaśnieniem, pokaz z instruktażem, ćwiczenia praktyczne, metodę przypadku, projekt edukacyjny),
- 738 osób (55,6%) uważa, że należy opracować program nauczania zawodu z udziałem pracodawców,
- 617 osób (46,5%) jest zdania, że nauczyciele powinni odbywać cykliczne szkolenia branżowe u pracodawców,
- 457 osób (34,4%) uważa, że powinni pytać uczniów o jakość swojej pracy dydaktycznej.

Inne odpowiedzi (po jednym wskazaniu) z zachowaniem oryginalnej pisowni: powinni być wysyłani do pracy w zawodzie, którego nauczają ponieważ w książkach nie ma często odpowiedzi na codzienne problemy i sytuacje nieoczekiwane; szkoła powinna podpisać umowę z pracodawcą, który zapewni warunki uczniom do poszerzania ich umiejętności, które mogą wykorzystać w swoim zawodzie; pracować wcześniej i znać się na zawodzie, którego lekcje prowadzi; nauczyciele powinni odbywać szkolenia regularnie poszerzające aktualną wiedzę.

4. Podniesienie jakości kształcenia zawodowego szkoła może zrealizować poprzez:



Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 4

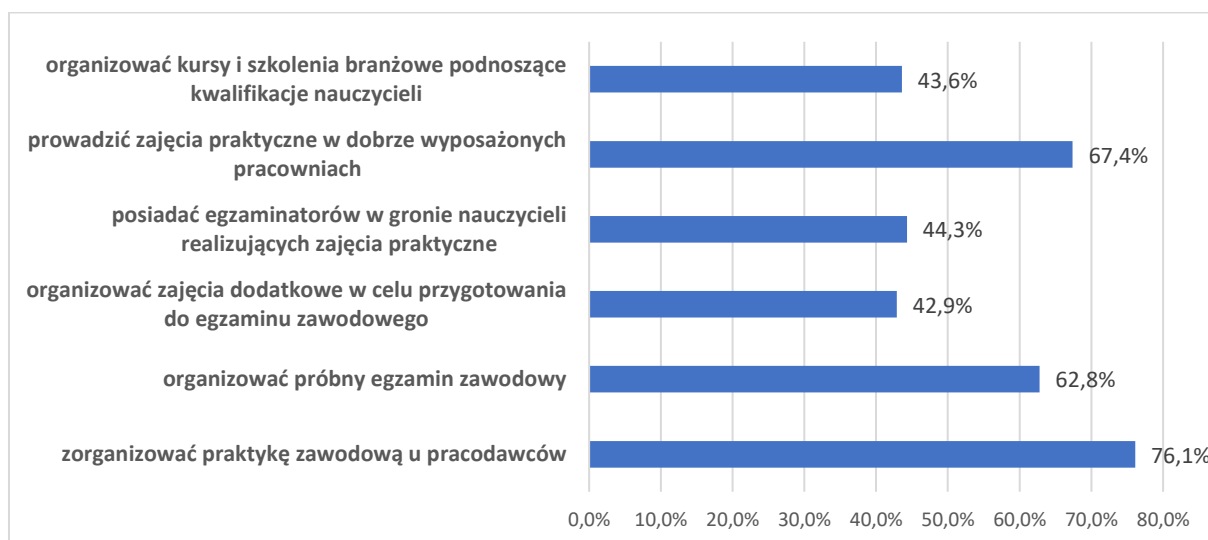
Wybory respondentów wyglądają następująco:

- 855 osób (64,4%) wskazuje na zapraszanie ekspertów branżowych na warsztaty, wykłady i spotkania z uczniami,
- 792 osoby (59,7%) oczekują doposażenia pracowni, warsztatów i laboratoriów w nowoczesny sprzęt oraz technologie wykorzystywane w branży,
- 782 osoby (58,9%) widzą konieczność organizacji staży zawodowych u pracodawców, finansowanych z innych źródeł niż budżet szkoły, np. z projektów unijnych,
- 770 osób (58,0%) widzi zasadność partnerstwa z przedsiębiorstwami w celu realizacji wspólnych projektów edukacyjnych,
- 695 osób (51,9%) potwierdza konieczność zapewnienia dostępu do specjalistycznego oprogramowania i narzędzi stosowanych w zawodzie,
- 650 osób (51,9%) wskazuje na dostosowanie programów nauczania do aktualnych wymagań branżowych,

- 601 osób (45,3%) widzi potrzebę organizowania wizyt studyjnych w firmach i instytucjach branżowych,
- 562 osoby (42,4%) wskazują na konieczność wprowadzenia większej liczby zajęć praktycznych w stosunku do teoretycznych,
- 372 osoby (28,8%) wskazują na potrzebę rozwoju e-learningu i platform edukacyjnych wspierających naukę zawodu,
- 268 osób (20,2%) widzi potrzebę utworzenie klas patronackich z pracodawcami.

Inne odpowiedzi (po jednym wskazaniu) z zachowaniem oryginalnej pisowni: prowadzenie zajęć praktycznych w mniejszych grupach; poprawienie kształcenia poprzez nauczycieli tzn. bez znęcania się i krzyczenia; zmianę zajęć na takie, które rozwijają myślenie; mieć odpowiedni sprzęt do prowadzenia lekcji praktycznych; naukę języka hiszpańskiego zamiast niemieckiego; mniejsza ilość zajęć niezwiązanych z zawodem.

5. Szkoła przygotowuje uczniów/słuchaczy do uzyskania kwalifikacji zawodowych i tytułu technika. W tym celu powinna:



Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 5

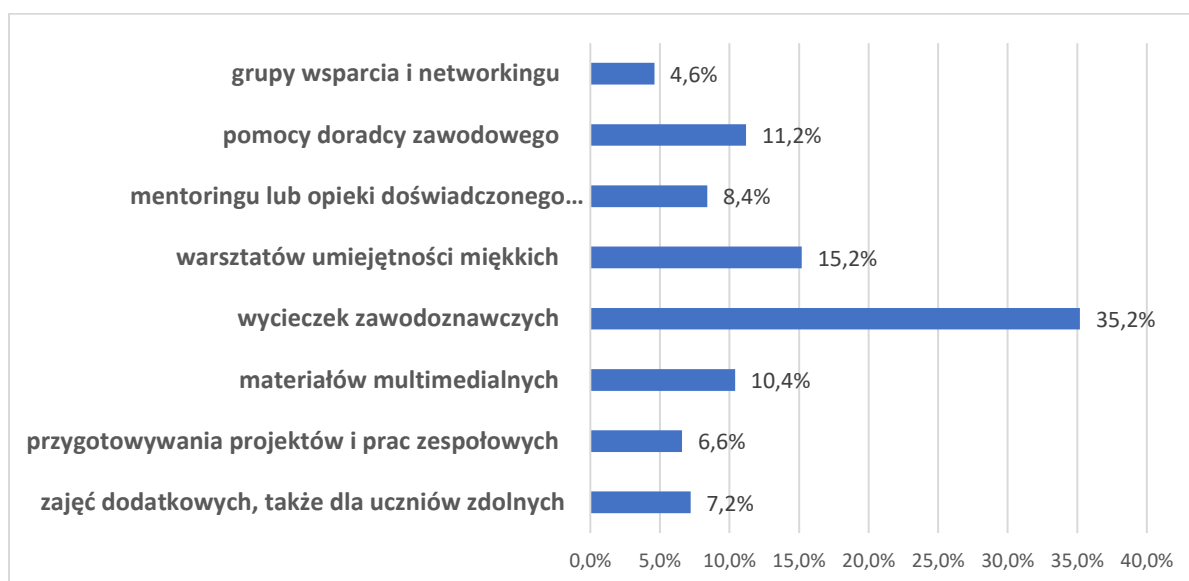
Wybory respondentów wyglądają następująco:

- 1010 osób (76,1%) wskazuje na konieczność zorganizowania praktyki zawodowej u pracodawców, gwarantujących wyposażenie uczniów w wiedzę i umiejętności wchodzące w zakres kwalifikacji,
- 894 osoby (67,4%) wskazują na konieczność prowadzenia zajęć praktycznych w dobrze wyposażonych pracowniach,
- 833 osoby (62,8%) widzą potrzebę organizacji próbnego egzaminu zawodowego,
- 588 osób (44,3%) wskazuje na potrzebę posiadania egzaminatorów w gronie nauczycieli realizujących zajęcia praktyczne,

- 578 osób (43,6%) wskazuje na konieczność organizacji kursów i szkoleń branżowych podnoszących kwalifikacje nauczycieli,
- 569 osób (42,9%) widzi zasadność organizacji zajęć dodatkowych w celu przygotowania do egzaminu zawodowego.

Inne odpowiedzi (po jednym wskazaniu) z zachowaniem oryginalnej pisowni: szkoła nie potrafi dobrze przygotować w zawodzie; płatne praktyki; wszystko darmowe; uczyć praktyki zamiast teorii osoby, które rzeczywiście chcą się kształcić w danym zawodzie.

6. Jakich form wsparcia oczekujesz aby przygotować się do roli pracownika?



Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 6

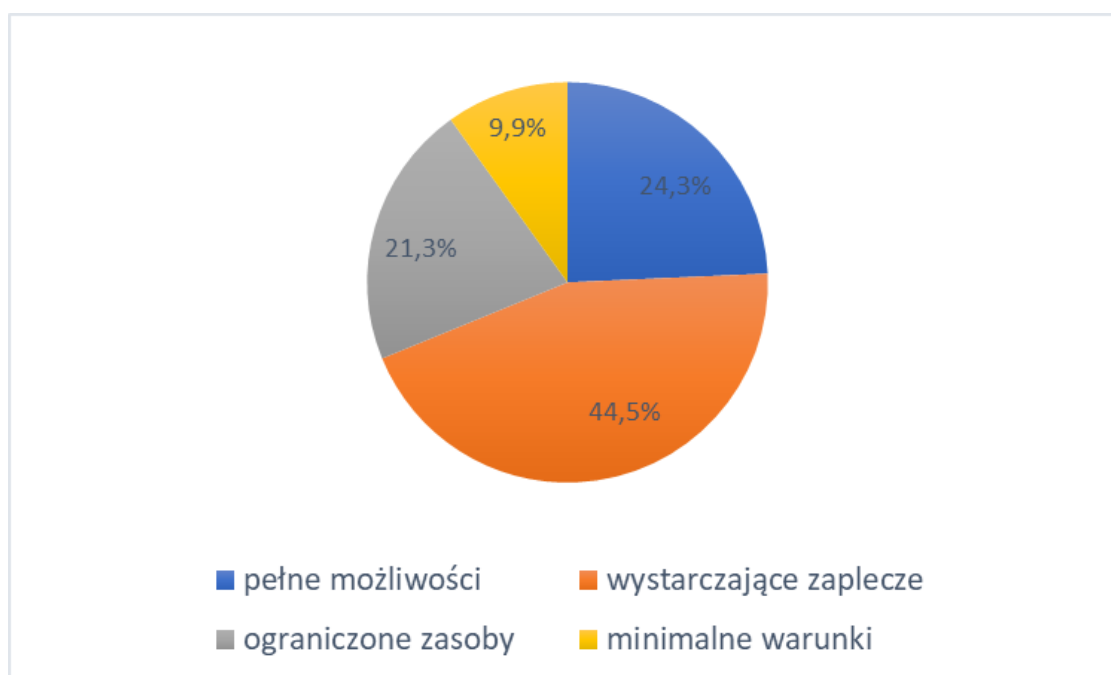
Wybory respondentów wyglądają następująco:

- 467 osób (35,2%) widzi zasadność organizacji wycieczek zawodoznawczych do pracodawców, na targi branżowe, do parków technologicznych itp.,
- 202 osoby (15,2%) wskazują na potrzebę organizacji warsztatów z umiejętności miękkich (np. komunikacja interpersonalna, praca zespołowa, zarządzanie stresem i inne),
- 149 osób (11,2%) oczekuje pomocy doradcy zawodowego w celu skorzystania z form wsparcia absolwentów w podjęciu pierwszej pracy,
- 138 osób (10,4%) wskazuje na potrzebę stosowania materiałów multimedialnych na zajęciach i stworzenie przez szkołę możliwości korzystania z nich w domu,
- 112 osób (8,4%) skorzystałoby z mentoringu lub opieki doświadczonego pracownika,
- 95 osób (7,2%) wskazuje na potrzebę organizacji zajęć dodatkowych, także dla uczniów zdolnych,
- 87 osób (6,6%) dostrzega zasadność przygotowywania projektów i prac zespołowych oraz ich prezentacji,

- 61 osób (4,6%) skorzystałoby z grupy wsparcia i networkingu (możliwości wymiany doświadczeń z innymi osobami w podobnej sytuacji).

Inne odpowiedzi (po jednym wskazaniu) z zachowaniem oryginalnej pisowni: dużo zajęć praktycznych prowadzonych przez kompetentnych nauczycieli; zapłaty; twierdzenie, że ludzie potrzebują wsparcia, by podjąć pracę to robienie z ludzi niedorajdów życiowych; pytanie jest zadane błędnie dlaczego stawiamy ucznia w pozycji przyszłego pracownika systemu; wolnego czasu; płatne praktyki; jest możliwość nie bycia pracownikiem lecz chociażby przedsiębiorcą; potrzebni są nauczyciele z dobrymi kompetencjami; nie zamierzam pełnić roli pracownika.

7. Aktualne wyposażenie pracowni i warsztatów szkolnych oferuje mi: (w tym pytaniu można było udzielić tylko jednej odpowiedzi)



Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 7

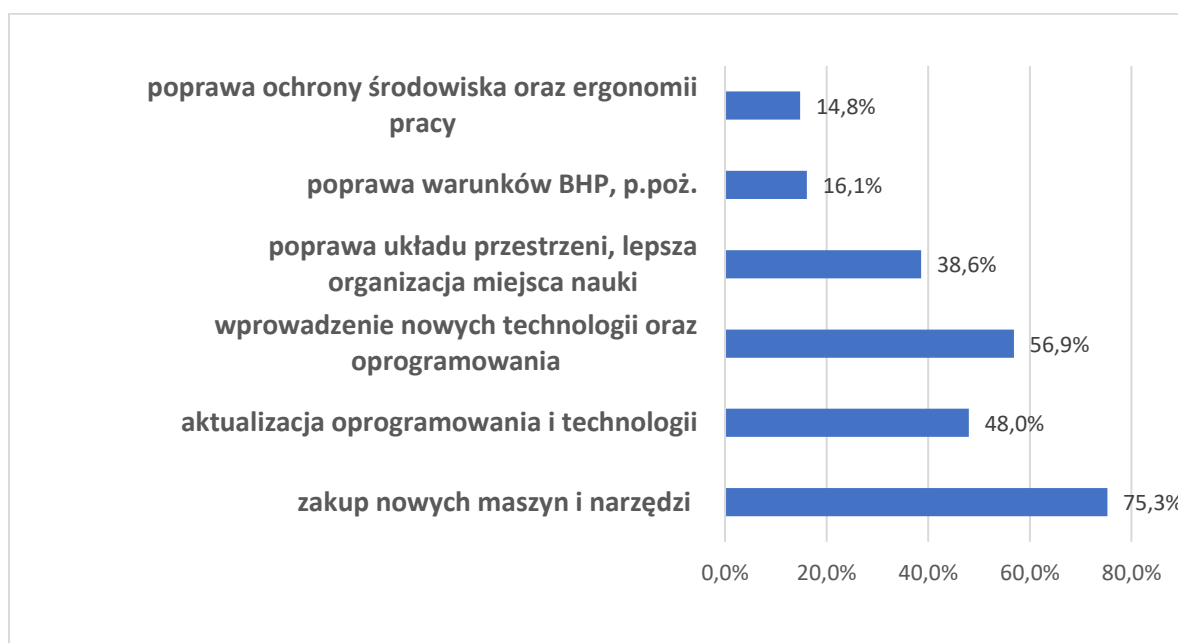
Wybory respondentów wyglądają następująco:

- 590 osób (44,5%) wskazuje na wystarczające zaplecze – pracownie/warsztaty zapewniają podstawowe narzędzia, maszyny i oprogramowanie potrzebne do realizacji zajęć, jednak brakuje w nich nowoczesnych rozwiązań lub urządzeń, które są obecne w branży,
- 323 osoby (24,3%) wskazują na pełne możliwości – pracownie/warsztaty są wyposażone w nowoczesny sprzęt i narzędzia, które są na bieżąco wymieniane i aktualizowane. Narzędzia, maszyny, urządzenia, oprogramowanie i materiały

dydaktyczne odpowiadają standardom branżowym i pozwalają uczniom na zdobywanie umiejętności pracy z najnowszymi technologiami w danej branży,

- 282 osoby (21,3%) oceniają jako ograniczone zasoby – pracownie/warsztaty mają poważne braki w wyposażeniu, co ogranicza możliwości nauki i pracy. Większość narzędzi i oprogramowania jest przestarzała lub w złym stanie technicznym. Dodatkowo brakuje pewnych podstawowych materiałów i zasobów do efektywnej nauki,
- 132 osoby (9,9%) oceniają jako minimalne warunki – pracownie/warsztaty są nieprzystosowane do efektywnej nauki, sprzęt jest w złym stanie lub przestarzały, co uniemożliwia przeprowadzanie ćwiczeń w sposób prawidłowy. Brakuje podstawowych narzędzi i oprogramowania, a dostępne urządzenia są niebezpieczne lub awaryjne.

8. Jakie działania powinna podjąć szkoła w celu poprawy wyposażenia pracowni i warsztatów szkolnych?



Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 8

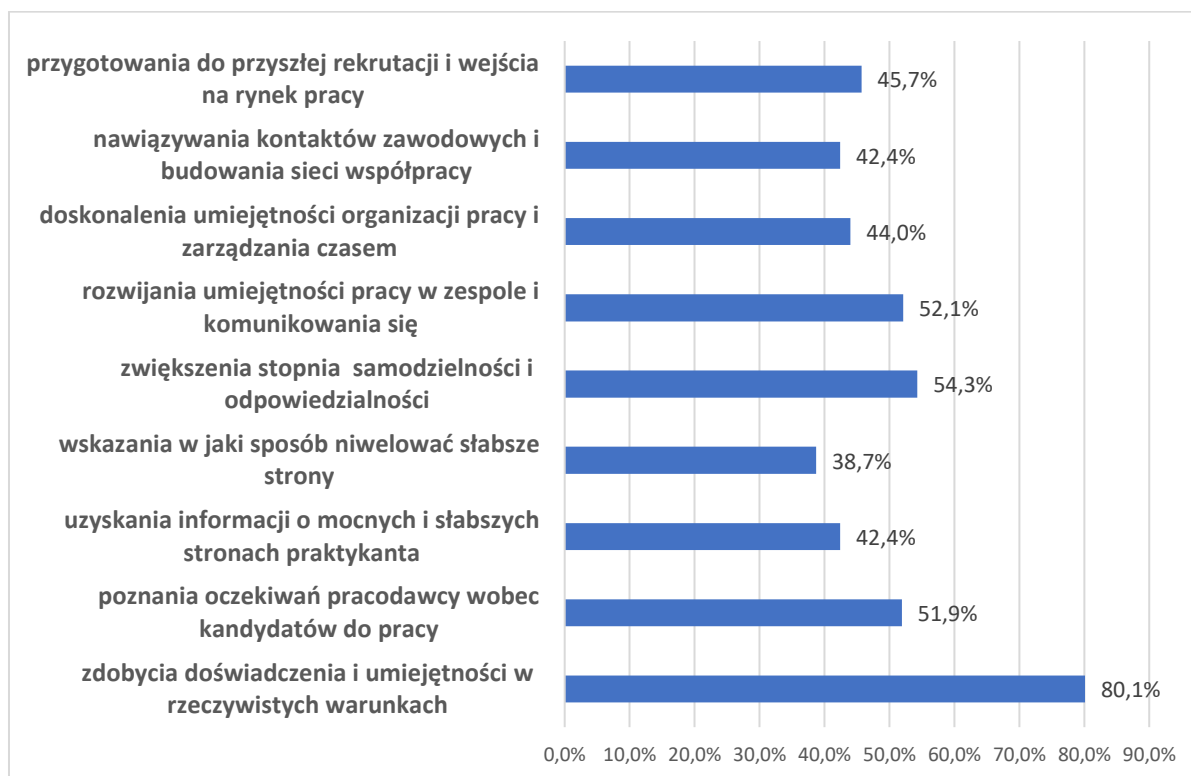
Wybory respondentów wyglądają następująco:

- 999 osób (75,3%) wskazuje na konieczność zakupu nowych maszyn i narzędzi odpowiadających wymaganiom danej branży,
- 755 osób (56,9%) uważa, że należy wprowadzić nowe technologie oraz oprogramowanie, które rozwijają umiejętności w nowych obszarach,
- 637 osób (48,0%) oczekuje aktualizacji oprogramowania i technologii,
- 512 osób (38,6%) widzi konieczność poprawy układu przestrzeni, lepszego zorganizowania miejsca nauki,

- 213 osób (16,1%) uważa, że należy poprawić warunki bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) i ochrony przeciwpożarowej (PPOŻ),
- 197 osób (14,8%) uważa, że należy poprawić ochronę środowiska oraz ergonomię pracy.

Inne odpowiedzi (po jednym wskazaniu) z zachowaniem oryginalnej pisowni: szkoła powinna znacznie skupić się na pracowniach, warsztatach, żeby nauka rzeczy była bardziej przyjazna i bardziej jawna dla ucznia, niż tylko uczenie się rzeczy teoretycznych w sali i na lekcji, gdzie teoretycznie musimy się uczyć rzeczy praktycznych, a nie teoretycznych; możliwości związane z nabywaniem jakichś uprawnień np. prawo jazdy lub uprawnienia na wózek widłowy; pozyskanie nowych materiałów edukacyjnych i szkoleniowych oraz mydła w toaletach; zmiana nauczycieli; szkoła jest wystarczająco wyposażona; nowszy sprzęt komputerowy i technologie, z dofinansowania kupują używane 20 letnie komputery i monitory; więcej praktyk w dziedzinie mechanika czyli np. remonty ciągnika; BHP brak wielki żart w szkole; zakup nowego małego sprzętu kuchennego.

9. Praktyka zawodowa powinna stworzyć optymalne możliwości w zakresie:



Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 9

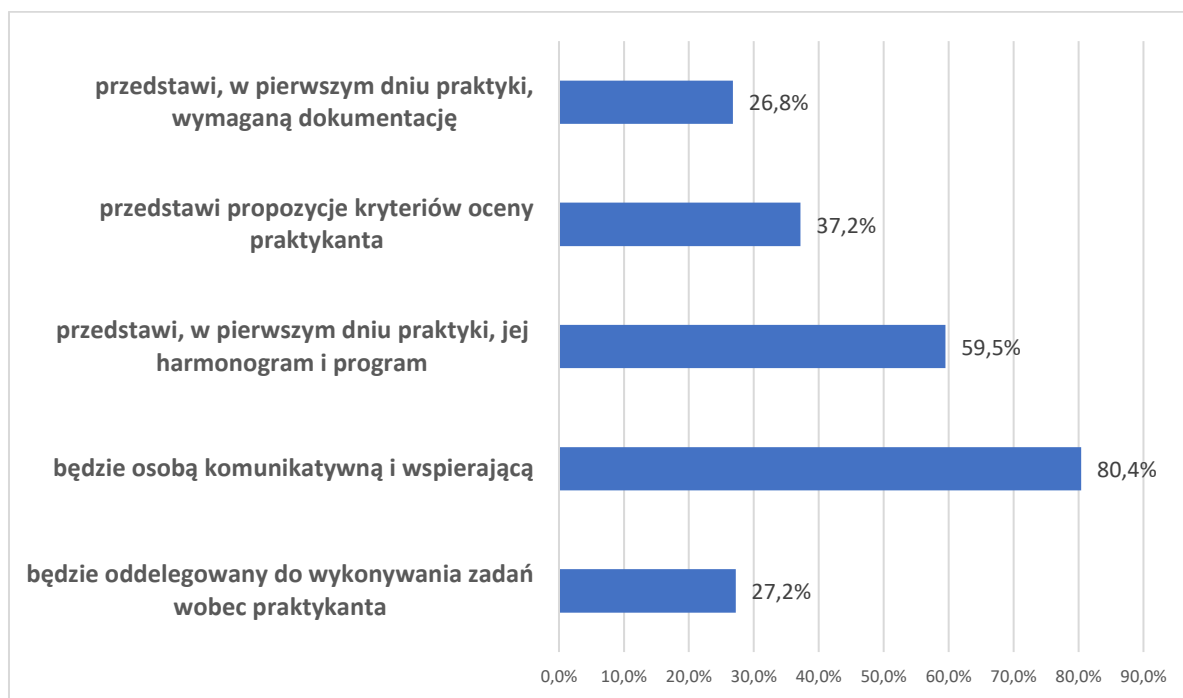
Wybory respondentów wyglądają następująco:

- 1063 osoby (80,1%) oczekują zdobycia doświadczenia i umiejętności w rzeczywistych warunkach pracy,

- 721 osób (54,3%) wskazuje na konieczność zwiększenia stopnia samodzielności i odpowiedzialności w wykonywaniu zadań,
- 691 osób (52,1%) oczekuje rozwijania umiejętności pracy w zespole i komunikowania się,
- 689 osób (51,9%) ma potrzebę poznania oczekiwań pracodawcy wobec kandydatów do pracy,
- 606 osób (45,7%) oczekuje przygotowania do przyszłej rekrutacji i wejścia na rynek pracy,
- 584 osób (44,0%) wskazuje na konieczność doskonalenia umiejętności organizacji pracy i zarządzania czasem,
- 563 osoby (42,4%) oczekują uzyskania informacji o mocnych i słabszych stronach praktykanta,
- 562 osoby (42,4%) mają potrzebę nawiązywania kontaktów zawodowych i budowania sieci współpracy,
- 513 osób (38,70%) oczekuje wskazania w jaki sposób niwelować słabsze strony.

Inne odpowiedzi (po jednym wskazaniu) z zachowaniem oryginalnej pisowni: dać zarobić kasę; brak oczekiwań.

10. Oczekuję, że opiekun praktyki zawodowej:



Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 10

Wybory respondentów wyglądają następująco:

- 1067 osób (80,4%) oczekuje, że opiekun praktyki zawodowej będzie osobą komunikatywną i wspierającą,

- 781 osób (59,5%) widzi konieczność przedstawienia, w pierwszym dniu praktyki, jej harmonogramu i programu nauczania,
- 493 osoby (37,2%) wskazują na konieczność przedstawienia propozycji kryteriów oceny praktykanta,
- 361 osób (27,2%) oczekuje, że opiekun praktyki zawodowej będzie oddelegowany do wykonywania jedynie zadań wobec praktykanta,
- 355 osób (26,8%) widzi konieczność przedstawienia, w pierwszym dniu praktyki, wymaganej dokumentacji praktycznej nauki zawodu (pnz).

Inne odpowiedzi (po jednym wskazaniu) z zachowaniem oryginalnej pisowni: kierownik będzie na drugi raz bardziej zwracał uwagę na swoich podopiecznych; nie będzie mnie obrażał od nie wychowanych i nie nauczanych półgłówków; oczekuję, że nie będzie mi mówiono, że jestem porażką wychowawczą, gdzie czują się też obrażeni moi rodzice, nie pozdrawiam; będzie normalnym człowiekiem; nic nie oczekuję od opiekuna; pokaże jak wyglądają realia; płatne praktyki; będzie rozumiał problemy uczniów, a nie tylko myślał o tym czego on chce.

11. W celu optymalnego funkcjonowania w rzeczywistych warunkach pracy, oczekują:



Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 11

Wybory respondentów wyglądają następująco:

- 861 osób (64,9%) oczekuje zapoznania, w pierwszym dniu praktyki, ze strukturą organizacyjną miejsca praktyki,
- 854 osoby (64,4%) wskazują na potrzebę obserwacji pracy doświadczonych pracowników,
- 723 osoby (54,5%) wskazują na konieczność zapoznania z obowiązującym regulaminem pracy,

- 719 osób (54,2%) odczuwa potrzebę udziału w różnorodnych zadaniach, a nie tylko rutynowych czynnościach,
- 632 osoby (47,6%) wskazują na konieczność zapoznania z obowiązującymi instrukcjami stanowiskowymi i instrukcją bhp,
- 543 osoby (40,9%) oczekują stworzenia im możliwości wykazania się inicjatywą i kreatywnością.

Inne odpowiedzi (po jednym wskazaniu) z zachowaniem oryginalnej pisowni: krótkiego przeszkolenia; trzeba się zastanowić czy na pewno chcę zostać pracownikiem zamiast rozwijać się we własnym kierunku.

12. W celu aktualizacji wiedzy teoretycznej i doskonalenia umiejętności praktycznych oczekują, że opiekun praktyki:

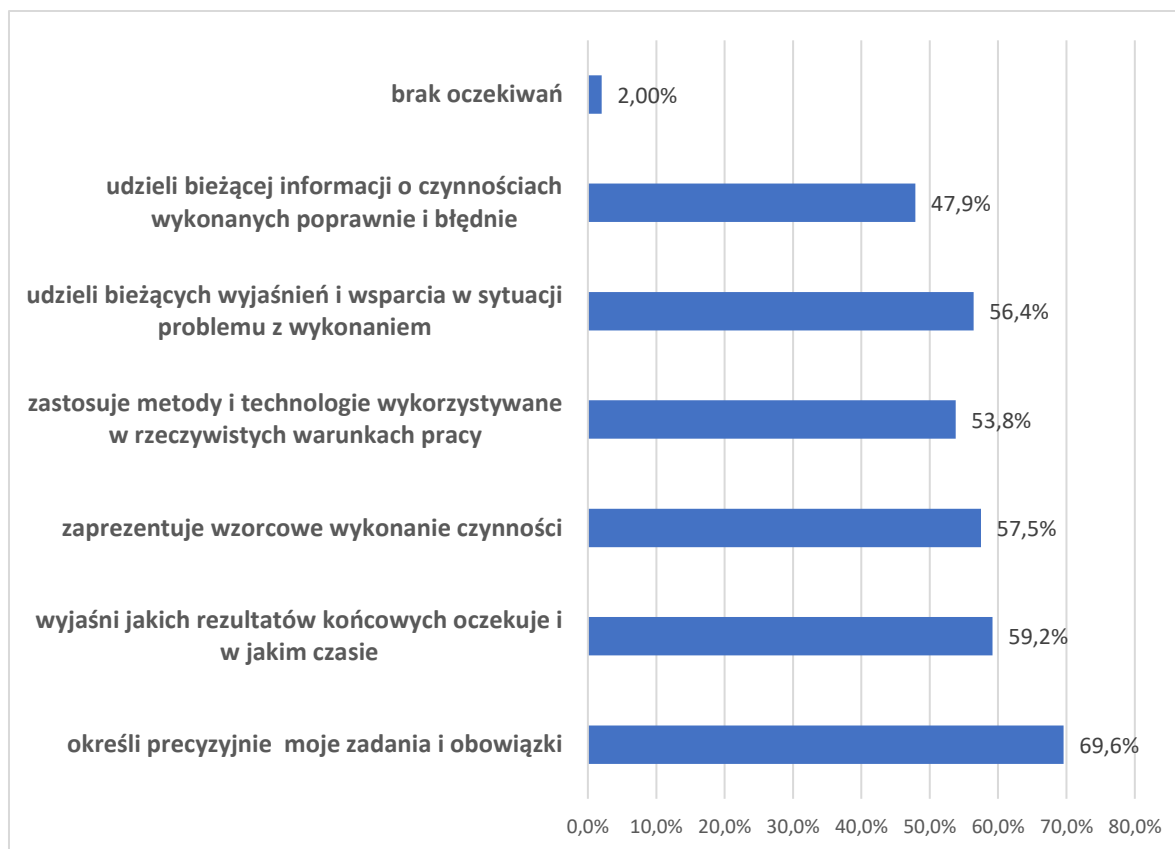


Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 12

Wybory respondentów wyglądają następująco:

- 836 osób (63,0%) oczekuje dostosowania przekazywanej wiedzy i umiejętności do wymagań branżowych,
- 821 osób (61,9%) oczekuje, że opiekun będzie pokazywał zastosowanie teorii w praktyce,
- 771 osób (58,1%) liczy na umożliwienie samodzielnego wykonywanie czynności zawodowych na w pełni wyposażonym stanowisku pracy,
- 706 osób (53,2%) oczekuje, że opiekun przygotuje zadania praktyczne, które wykonują pracownicy,
- 614 osób (46,3%) liczy na umożliwienie wykonywania rzeczywistych zadań zawodowych.

13. Podczas wykonywania przeze mnie czynności zawodowych (zadania praktycznego) oczekuję, że opiekun praktyki:

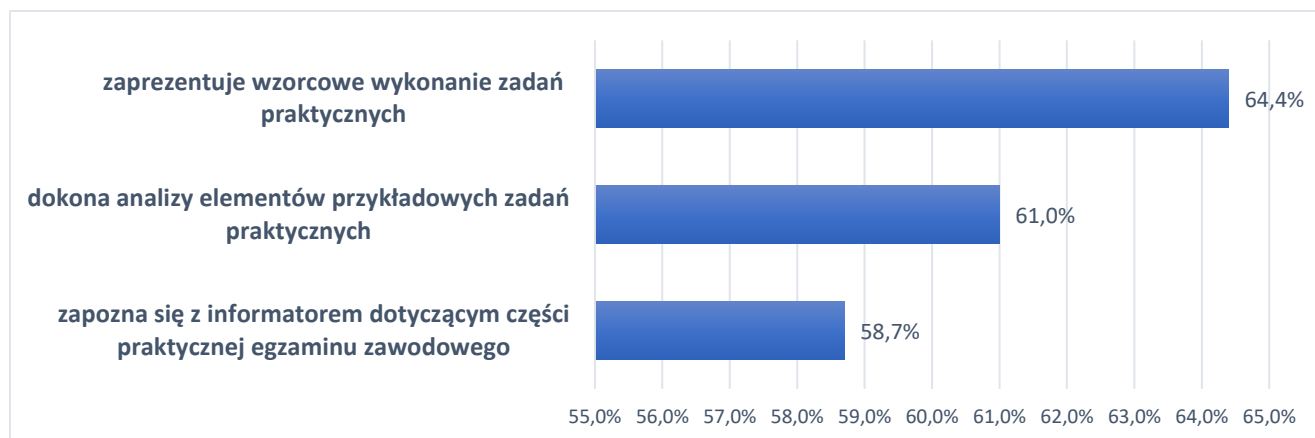


Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 13

Wybory respondentów **wyglądają następująco:**

- 923 osoby (69,6%) oczekują, że opiekun praktyki określi precyzyjnie ich zadania i obowiązki,
- 786 osób (59,2%) liczy, że opiekun praktyki wyjaśni jakich rezultatów końcowych oczekuje i w jakim czasie,
- 763 osoby (57,5%) oczekują, że opiekun praktyki zaprezentuje wzorcowe wykonanie czynności przy pomocy pokazu z objaśnieniem i pokazu z instruktążem,
- 749 osób (56,4%) liczy, że opiekun udzieli bieżących wyjaśnień i wsparcia w sytuacji problemu z wykonaniem,
- 714 osób (53,8%) oczekuje, że opiekun praktyki zastosuje metody i technologie wykorzystywane w rzeczywistych warunkach pracy,
- 635 osób (47,9%) liczy, że opiekun udzieli bieżącej informacji o czynnościach wykonanych poprawnie i wykonanych błędnie.

14. W celu wsparcia w przygotowaniu do egzaminu zawodowego oczekują, że opiekun praktyki:



Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 14

Wybory respondentów wyglądają następująco:

- 854 osoby (64,4%) są zdania, że opiekun praktyki będzie wspierał w przygotowaniu do egzaminu zawodowego jeśli zaprezentuje wzorcowe wykonanie zadań praktycznych na stanowisku pracy,
- 810 osób (61,0%) oczekuje od opiekuna analizy elementów przykładowych zadań praktycznych,
- 779 osób (58,7%) oczekuje od opiekuna zapoznania się z informatorem dotyczącym części praktycznej egzaminu zawodowego.

Inne odpowiedzi (po jednym wskazaniu) z zachowaniem oryginalnej pisowni: praktyki nie przygotowują nas do egzaminu, a do pracy w zawodzie, od nauki do egzaminów jest szkoła; doda korektę źle wykonanych zadań; pokaże nam kreatywne rozwiązanie zadań.

15. W celu wsparcia w przygotowaniu do roli pracownika oczekuję, że opiekun praktyki:



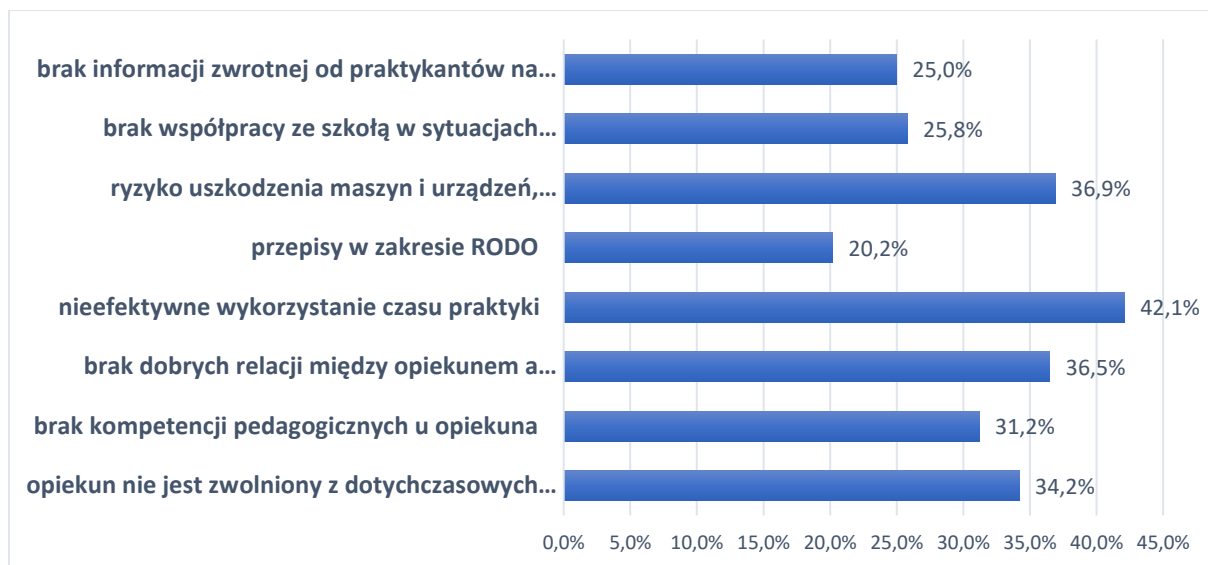
Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 15

Wybory respondentów wyglądają następująco:

- 892 osoby (67,2%) oczekują, że opiekun praktyk przedstawi autentyczne oferty pracy danego pracodawcy,
- 796 osób (60,0%) liczy, że opiekun wyjaśni zawarte w ofertach kryteria rekrutacji,
- 738 osób (55,6%) odczuwa potrzebę udziału w symulacji rozmowy kwalifikacyjnej na stanowisko pracy,
- 546 osób (41,1%) oczekuje, że opiekun praktyk udzieli bieżącej informacji zwrotnej o efektach rozmowy kwalifikacyjnej.

Inne odpowiedzi (po jednym wskazaniu) z zachowaniem oryginalnej pisowni: nie potrzebuję wsparcia od opiekuna praktyki, sam nabywam potrzebne mi doświadczenie; nie produkujemy pracowników, a osoby przedsiębiorcze; mnie polubi; niekoniecznie musimy być nastawieni na zostanie pracownikiem; nasz opiekun omija nas; zapozna nas dobrze z każdym etapem pracy - od zakupów niezbędnych preparatów i urządzeń, przez przeprowadzenie zabiegów, aż do czynności porządkowych.

16. W mojej opinii (na podstawie dotychczasowych doświadczeń) głównymi barierami w realizacji celów i treści praktyki zawodowej są:



Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 16

Wybory respondentów wyglądają następująco:

- 559 osób (42,1%) wskazuje na nieefektywne wykorzystanie czasu praktyki,
- 490 osób (36,9%) twierdzi, że barierami są ryzyko uszkodzenia maszyn i urządzeń, ryzyko ujawnienia tajemnic technologicznych firmy itp.,
- 485 osób (36,5%) wskazuje na brak dobrych relacji między opiekunem a praktykantem,
- 485 osób (34,2%) upatruje barier w tym, że opiekun nie jest zwolniony z dotychczasowych zadań zawodowych,
- 414 osób (31,2%) wskazuje na brak kompetencji pedagogicznych u opiekuna,
- 342 osoby (25,8%) twierdzi, że barierą jest brak współpracy ze szkołą w sytuacjach problemowych z praktykantem,
- 332 osoby (25,0%) upatrują barier w braku informacji zwrotnej od praktykantów na temat jakości praktyki,
- 268 osób (20,2%) wskazuje na przepisy w zakresie RODO.

Inne odpowiedzi (po jednym wskazaniu) z zachowaniem oryginalnej pisowni: na podstawie moich doświadczeń nie spotkałam się jeszcze z barierami w realizacji celów i treści praktyk zawodowych; brak barier; nauczyciel jest miły; praktyki w zakładzie pracy są dobre, natomiast w szkole nie; niedopuszczanie praktykantów do pracy; wszystko było w porządku; nieprzygotowanie opiekuna do nauczania praktykanta, niewystarczająca wiedza opiekuna; nic ciekawego nie robimy; brak spokojnego podejścia opiekuna, przychodzi do pracy odbyć swój czas robiąc to bez jakiegokolwiek pasji; by opiekun praktyk miał więcej czasu dla praktykantów; przeświadczenie, że każdy musi być pracownikiem zamiast rozwijać własne

umiejętności; źle przekazywana treść; brak sprzętu do nauki; opiekun na praktykach spisał się na medal; nie dają mi 12000 zł na start; super praktyki miałem; pracodawca nie daje się sprawdzić na symulacji zadań powierzonych podstawowemu zapleczu przedsiębiorstwa; nie narzekam; super.

3. Raport z badań przeprowadzonych wśród uczniów szkół branżowych I stopnia

3.1. Założenia metodologiczne badań

Raport syntezuje wyniki badań przeprowadzonych wśród uczniów szkół branżowych I stopnia. Przeprowadzone badania miała charakter eksploracyjny. Ich przedmiotem były potrzeby i oczekiwania dotyczące jakości zajęć praktycznych i nauki zawodu (dalej nazywanych praktyczną nauką zawodu). **Główny problem badawczy** został sformułowany w następującym brzmieniu: **Jakie są oczekiwania uczniów szkół branżowych I stopnia dotyczące jakości praktycznej nauki zawodu?**

W celu uszczegółowienia problemu badawczego sformułowano poniższe **pytania badawcze**:

1. Jakie cechy osobowościowe powinien posiadać absolwent?
2. Jakie są oczekiwania wobec nauczycieli realizujących zajęcia praktyczne w szkole branżowej I stopnia?
3. Jakie są oczekiwania wobec szkoły jako instytucji odpowiedzialnej za jakość kształcenia branżowego?
4. Jakie są oczekiwania wobec realizatorów praktycznej nauki zawodu (pracodawców)?
5. Jakie są oczekiwania wobec instruktora praktycznej nauki zawodu?
6. Jakie są główne bariery w realizacji celów i treści praktycznej nauki zawodu?

W badaniach zastosowano **sondaż diagnostyczny** jako podstawową metodę badawczą, wykorzystując **technikę ankiety**. Narzędzie badawcze stanowił **kwestionariusz ankiety w formie online**.

3.2. Analiza i interpretacja wyników badań

3.2.1. Charakterystyka respondentów i realizacja badań

W badaniach uczestniczyło łącznie 326 respondentów, otrzymano zaś 284 wypełnione ankiety, co stanowi 87,1 % badanych. Dobór respondentów miał charakter celowy – musieli odbywać praktyczną naukę zawodu u pracodawcy albo częściowo u pracodawcy a częściowo w warsztatach lub pracowniach szkolnych.

Badania ankietowe zostały przeprowadzone na terenie trzech szkół branżowych I stopnia prowadzących kształcenie w różnych zawodach szkolnictwa branżowego w M. Skierniewice, powiecie łowickim, powiecie rawskim.

Badania zrealizowano w okresie marzec – maj 2025 r.

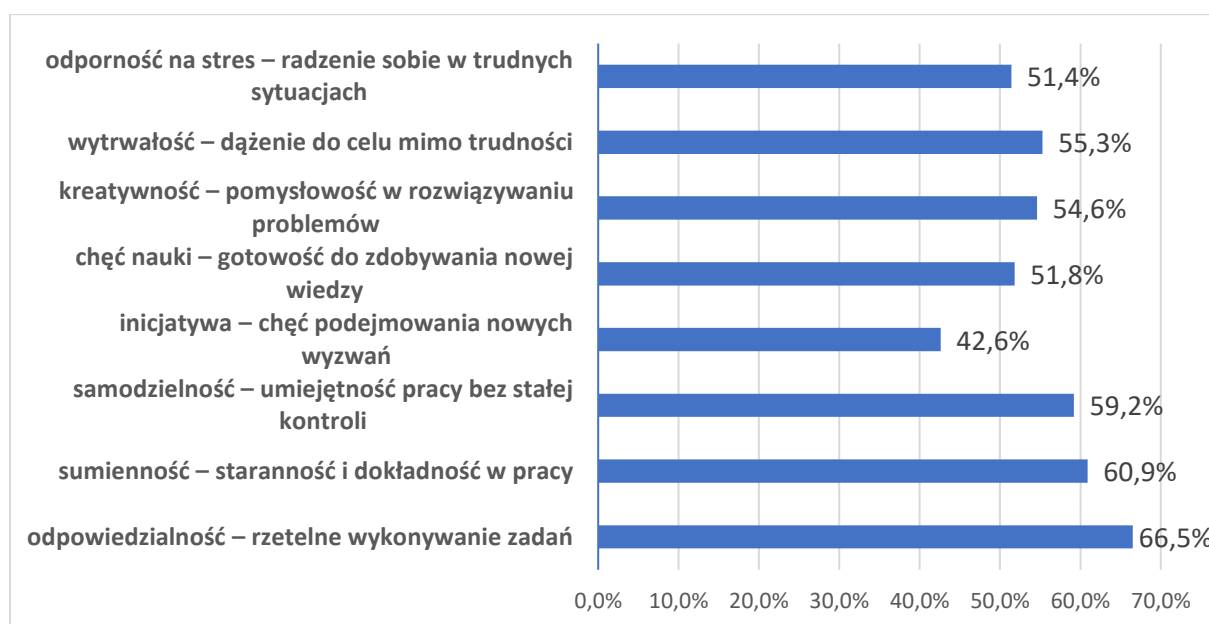
Osoby realizujące badanie dostarczyły uczniom kody QR umożliwiające dostęp do ankiety online. Badania miały charakter audytoryjny i anonimowy. Realizatorzy badań byli obecni w trakcie ich przeprowadzania.

W ramach badania przeprowadzono ankietę składającą się z szesnastu pytań. Uczniowie mogli wskazać kilka odpowiedzi i dopisać własne.

3.2.2. Oczekiwania uczniów szkół branżowych I stopnia

Poniżej, na podstawie odpowiedzi respondentów na poszczególne pytania, zaprezentowano wyniki:

1. Jakie cechy powinien mieć absolwent szkoły branżowej?

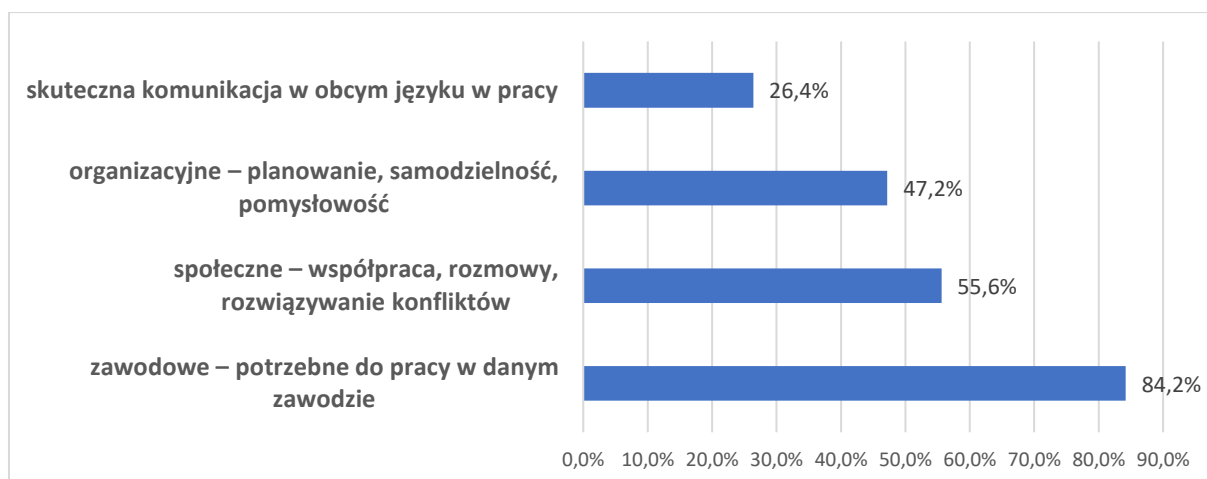


Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 1

Respondenci uznali, że do najbardziej pożądanых cech absolwenta należą:

- 189 osób (66,5%) wskazuje odpowiedzialność – rzetelne wykonywanie zadań,
- 173 osoby (60,9%) wskazują sumienność – staranność i dokładność w pracy,
- 168 osób (59,2%) wskazuje samodzielność – umiejętność pracy bez stałej kontroli,
- 157 osób (55,3%) wskazuje wytrwałość – dążenie do celu mimo trudności,
- 155 osób (54,6%) wskazuje kreatywność – pomysłowość w rozwiązywaniu problemów,
- 147 osób (51,8%) wskazuje chęć nauki – gotowość do zdobywania nowej wiedzy,
- 146 osób (51,4%) wskazuje odporność na stres – radzenie sobie w trudnych sytuacjach,
- 121 osób (42,6%) wskazuje inicjatywę – chęć podejmowania nowych wyzwań.

2. Jakie umiejętności powinni kształtować nauczyciele na zajęciach praktycznych?

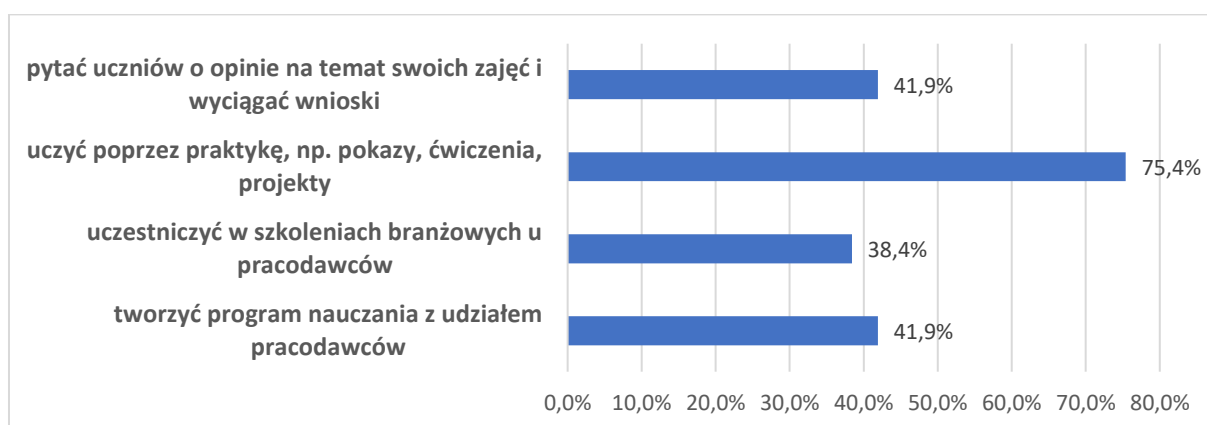


Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 2

Za najważniejsze umiejętności, które powinni kształtować nauczyciele na zajęciach praktycznych uczniowie uznali:

- 239 osób (84,2%) umiejętności zawodowe – potrzebne do pracy w danym zawodzie,
- 158 osób (55,6%) umiejętności społeczne – współpraca, rozmowy, rozwiązywanie konfliktów,
- 134 osoby (47,2%) umiejętności organizacyjne – planowanie, samodzielność, pomysłowość,
- 75 osób (26,4%) skuteczne komunikowanie się w języku obcym w pracy.

3. Co powinni robić nauczyciele zajęć praktycznych, aby lepiej przygotować uczniów do zawodu?



Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 3

Ankietowani odpowiadają, że aby najlepiej przygotować uczniów do zawodu, nauczyciele powinni:

- 214 osób (75,4%) uczyć przez praktykę, np. realizację projektów, wykonywanie pokazów i ćwiczeń,
- 119 osób (41,9%) tworzyć program nauczania zawodu z udziałem pracodawców,
- 119 osób (41,9%) pytać uczniów o opinie na temat swoich zajęć i wyciągać wnioski,
- 109 osób (38,4%) uczestniczyć w szkoleniach branżowych u pracodawców.

4. Jak szkoła może poprawić jakość kształcenia zawodowego?



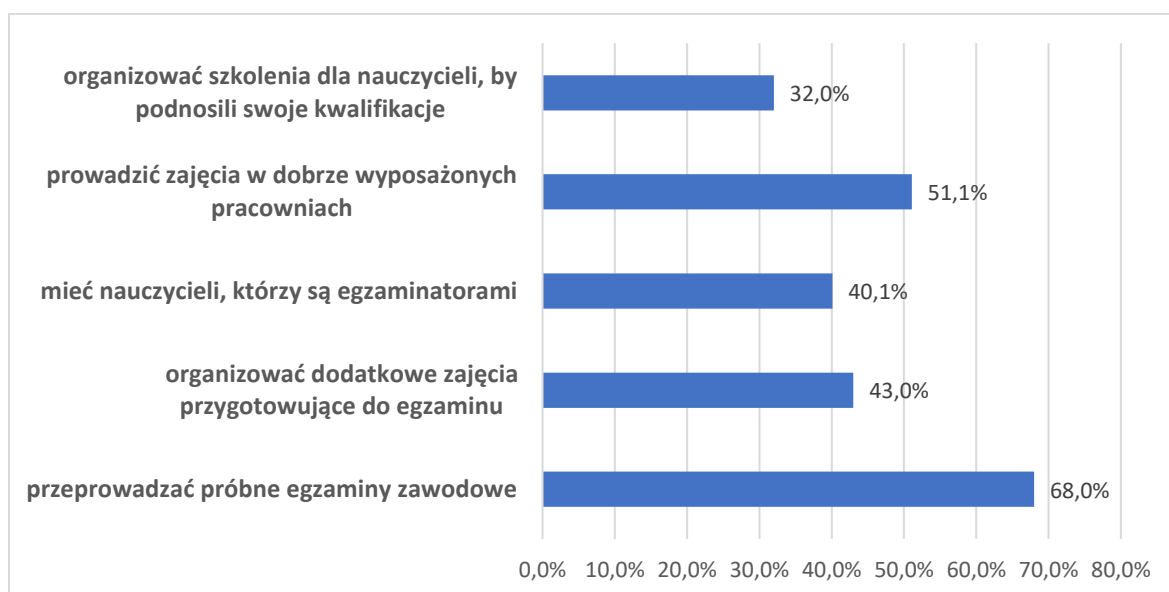
Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 4

Według uczniów jakość kształcenia zawodowego można poprawić poprzez:

- 139 uczniów (48,9%) wyposażenie warsztatów w nowoczesny sprzęt i technologie,
- 130 osób (45,8%) współpracę z firmami przy realizacji projektów,
- 129 osób (45,4%) organizację wycieczek do zakładów pracy,
- 129 osób (45,4%) zapraszanie ekspertów na spotkania i warsztaty z uczniami,
- 122 osoby (43,0%) dopasowanie programu nauczania do aktualnych potrzeb branży,

- 121 osób (42,6%) wprowadzenie większej liczby godzin zajęć praktycznych niż teoretycznych,
- 114 osób (40,18%) organizację staży zawodowych u pracodawców,
- 103 osoby (36,3%) zapewnienie dostępu do specjalistycznych programów i narzędzi,
- 84 osoby (29,6%) naukę online i poprzez platformy edukacyjne,
- 54 osoby (19%) tworzenie klas patronackich.

5. Jak szkoła powinna przygotować uczniów do zawodu?

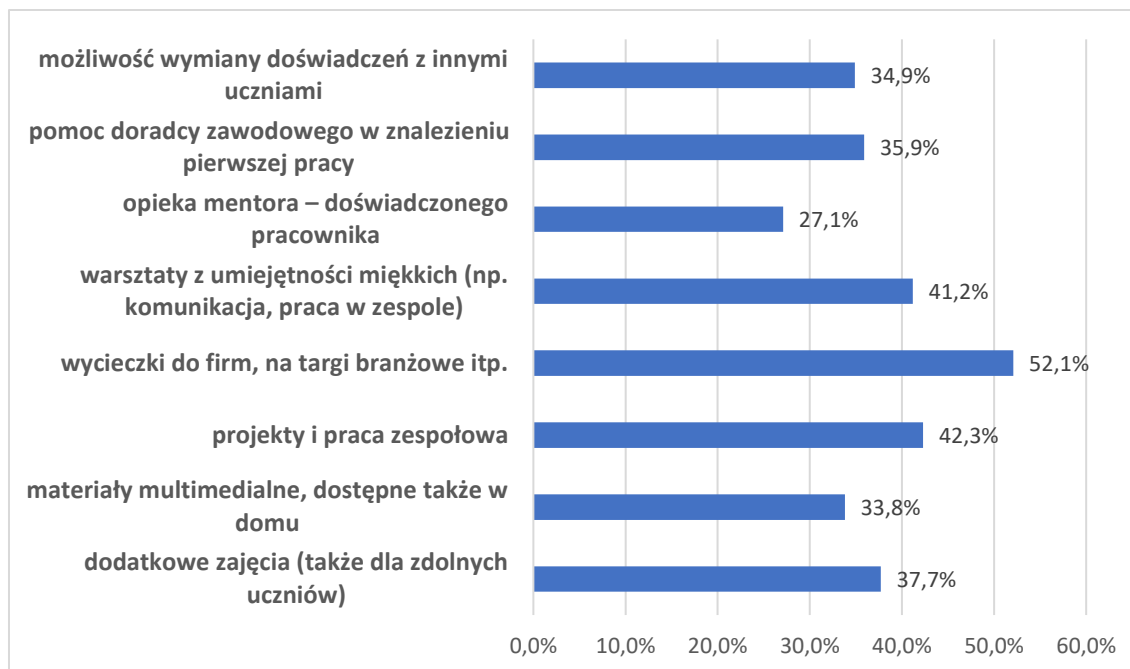


Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 5

Uczniowie szkół branżowych I stopnia uważają, że kluczowym elementem przygotowania do zawodu jest:

- 193 osoby (68,9%) przeprowadzenie próbnych egzaminów zawodowych,
- 145 osób (51,1%) prowadzenie zajęć w dobrze wyposażonych pracowniach,
- 122 osoby (43%) organizowanie dodatkowych zajęć przygotowujących do egzaminu,
- 114 osób (40,1%) zatrudnienie nauczycieli, którzy są egzaminatorami,
- 91 osób (32,0%) konieczność organizowania szkoleń dla nauczycieli, by podnosili swoje kwalifikacje.

6. Jakie wsparcie pomogłoby Ci przygotować się do pracy?



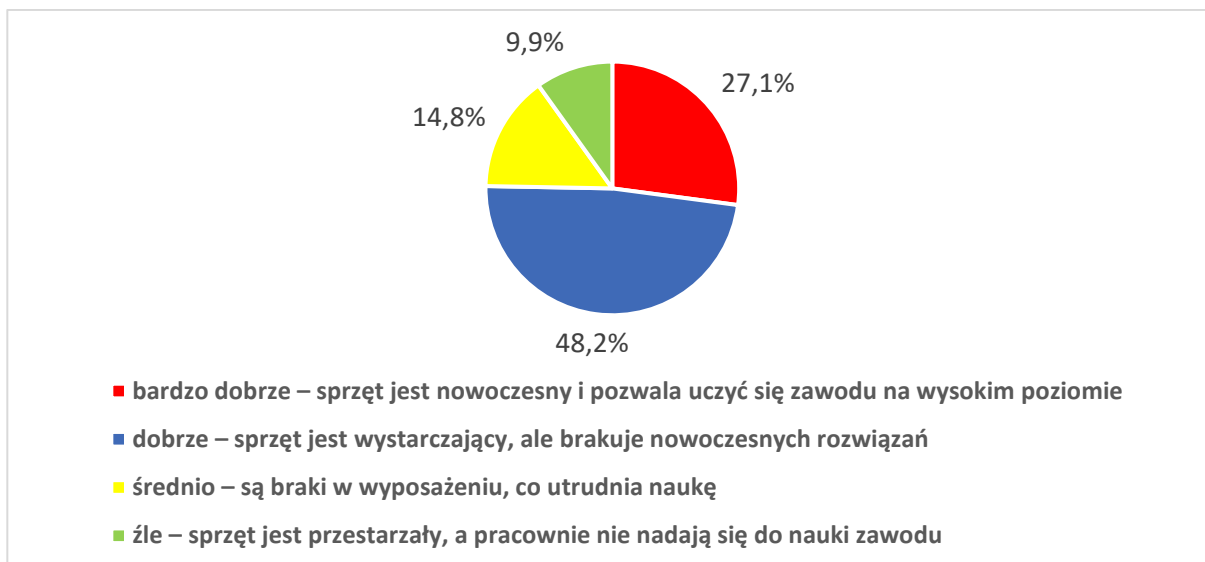
Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 6

Ankietowani uczniowie szkół branżowych I stopnia uważają, że najlepszym wsparciem w przygotowaniu do pracy są:

- 148 osób (52,1%) wycieczki do firm i na targi branżowe,
- 120 osób (42,3%) realizacja projektów i praca zespołowa,
- 117 osób (41,2%) warsztaty z umiejętności miękkich (np. komunikacja, praca w zespole),
- 107 osób (37,7%) dodatkowe zajęcia, także dla uczniów zdolnych,
- 102 osoby (35,9%) pomoc doradcy zawodowego w znalezieniu pierwszej pracy,
- 99 osób (34,9%) możliwość wymiany doświadczeń z innymi uczniami,
- 96 osób (33,8%) materiały multimedialne, dostępne także w domu,
- 77 osób (27,1%) opieka mentora – doświadczonego pracownika.

Inne odpowiedzi z zachowaniem oryginalnej pisowni: więcej pieniędzy (4 wskazania).

7. Jak oceniasz wyposażenie pracowni i warsztatów szkolnych? (w tym pytaniu można było udzielić tylko jednej odpowiedzi)

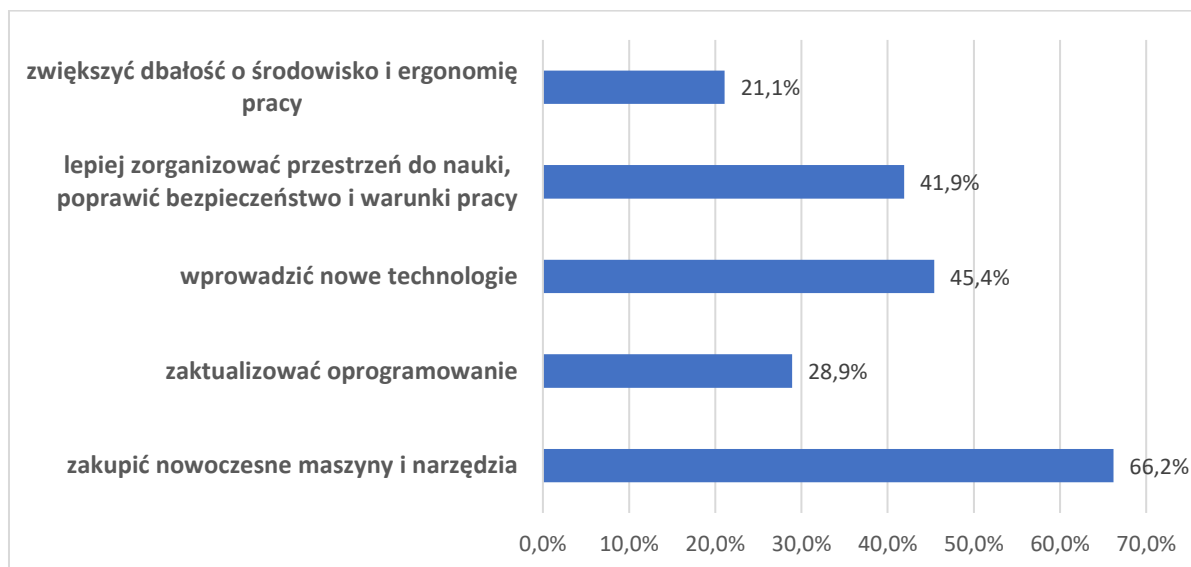


Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 7

Wyposażenie pracowni i warsztatów szkolnych uczniowie oceniają następująco:

- 137 osób (48,3%) dobrze – sprzęt jest wystarczający, ale brakuje nowoczesnych rozwiązań,
- 77 osób (27,1%) bardzo dobrze – sprzęt jest nowoczesny i pozwala uczyć się zawodu na wysokim poziomie,
- 42 osoby (14,8%) średnio – są braki w wyposażeniu, co utrudnia naukę,
- 28 osób (9,9%) źle – sprzęt jest przestarzały, a pracownie nie nadają się do nauki zawodu.

8. Co szkoła powinna zrobić, aby poprawić wyposażenie pracowni?



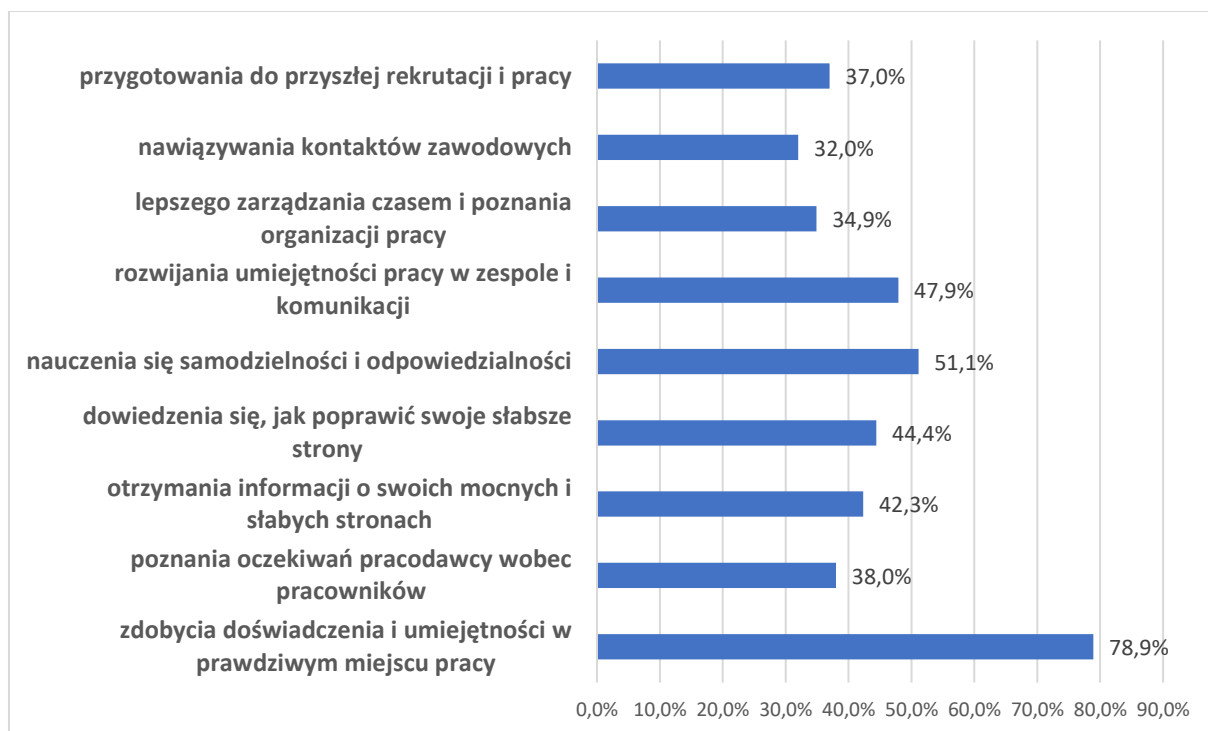
Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 8

Uczniowie uważają, żeby w celu poprawy wyposażenia pracowni szkoła powinna:

- 188 osób (66,2%) zakupić nowoczesne maszyny i urządzenia,
- 129 osób (45,4%) wprowadzić nowe technologie,
- 119 osób (41,9%) lepiej zorganizować przestrzeń do nauki,
- 119 osób (41,9%) poprawić bezpieczeństwo i warunki pracy,
- 82 osoby (28,9%) zaktualizować oprogramowanie,
- 60 osób (21,1%) zwiększyć dbałość o środowisko i ergonomię pracy.

Inne odpowiedzi (po jednym wskazaniu) z zachowaniem oryginalnej pisowni: zrobić taką pracownię, nie mamy pracowni w szkole.

9. Czego oczekujesz od zajęć praktycznych u pracodawcy?



Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 9

Oczekiwania uczniów w zakresie zajęć praktycznych u pracodawcy:

- 224 osoby (78,9%) zdobycie doświadczenia i umiejętności w prawdziwym miejscu pracy,
- 145 osób (51,1%) nauczanie się samodzielności i odpowiedzialności,
- 136 osób (47,9%) rozwijanie umiejętności pracy w zespole i komunikacji,
- 126 osób (44,4%) dowiedzenie się jak poprawić swoje słabsze strony,
- 120 osób (42,3%) otrzymania informacji o swoich mocnych i słabych stronach,
- 108 osób (38,0%) poznania oczekiwań pracodawców wobec pracowników,
- 105 osób (37,0%) przygotowania do rozmowy rekrutacyjnej i przyszłej pracy,
- 99 osób (34,9%) lepszego zarządzania czasem i poznania organizacji pracy,
- 91 osób (32,0%) nawiązywania kontaktów zawodowych.

Inne odpowiedzi (po jednym wskazaniu) z zachowaniem oryginalnej pisowni: więcej pieniędzy.

Dodatkowe odpowiedzi: uczniowie oczekują też wyższego wynagrodzenia (trzech uczniów).

10. Jaki powinien być instruktor praktycznej nauki zawodu?



Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 10

Uczniowie oczekują od instruktora praktycznej nauki zawodu:

- 188 osób (66,2%) komunikatywności i wspierania uczniów,
- 164 osoby (57,7%) wyjaśnienia na początku praktyki jej planu i zasad,
- 123 osoby (43,3%) oddelegowania do uczenia i wsparcia ucznia,
- 117 osób (41,2%) przedstawienia kryteriów oceniania,
- 89 osób (31,3%) omówienia wymaganej dokumentacji zajęć praktycznych.

11. Czego oczekujesz od zajęć praktycznych?



Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 11

Od zajęć praktycznych uczniowie oczekują:

- 148 osób (52,1%) udziału w różnych zadaniach, a nie tylko powtarzalnych czynnościach,
- 144 osoby (52,7%) możliwości obserwowania pracy doświadczonych pracowników,
- 128 osób (45,1%) poznania zasad bezpieczeństwa i instrukcji na stanowiskach pracy,
- 116 osób (40,8%) poznania wydziałów firmy, w której odbywają się zajęcia,
- 113 osób (39,8%) możliwości wykazania się inicjatywą i pomysłowością,
- 109 osób (38,4%) zapoznania się z regulaminem pracy.

Inne odpowiedzi (po jednym wskazaniu) z zachowaniem oryginalnej pisowni: zdobycia praktycznej wiedzy, więcej pieniędzy, więcej pieniędzy i robienia czegoś w praktyce.

12. Jak instruktor powinien pomagać w nauce zawodu?



Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 12

Ankietowani uczniowie uważają, że instruktor powinien pomagać w nauce zawodu w następujący sposób:

- 174 osoby (61,3%) uczyć zgodnie z aktualnymi wymaganiami branży,
- 147 osób (51,8%) pozwalać na samodzielną pracę na dobrze wyposażonym stanowisku pracy,

- 138 osób (48,6%) przygotowywać praktyczne zadania, jakie wykonują pracownicy,
- 130 osób (45,8%) pokazywać, jak zastosować teorię w praktyce,
- 130 osób (45,8%) umożliwiać wykonywanie rzeczywistych zadań zawodowych.

13. Czego oczekujesz od instruktora podczas wykonywania zadań zawodowych?



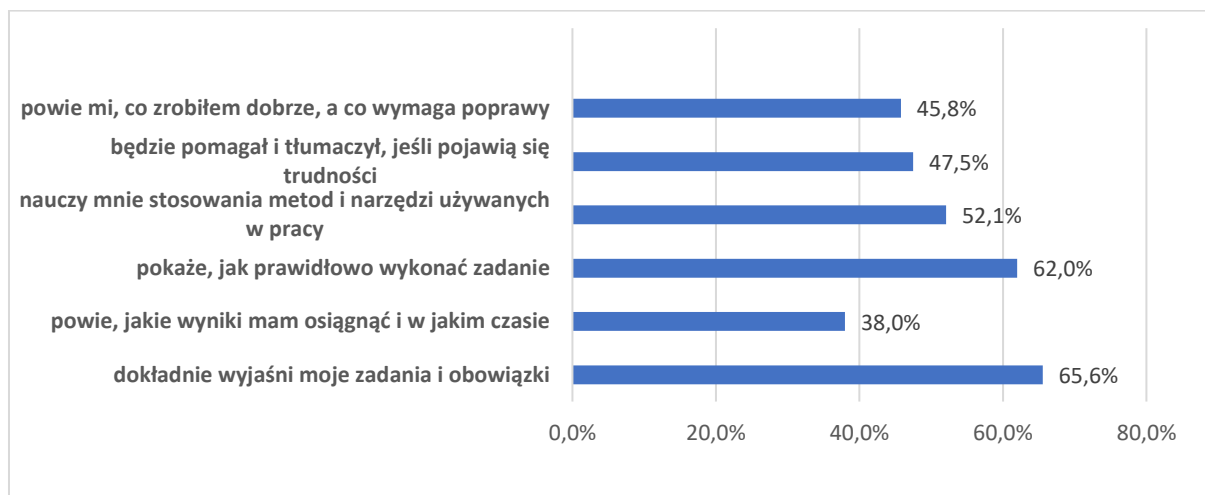
Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 13

Oczekiwania uczniów wobec instruktora praktycznej nauki zawodu przedstawiają się następująco:

- 186 osób (65,6%) dokładnie wyjaśni moje zadania i obowiązki,
- 176 osób (62,0%) pokaże, jak prawidłowo wykonać zadanie na dobrze wyposażonym stanowisku pracy,
- 148 osób (52,1%) nauczy mnie stosowania metod i narzędzi używanych w pracy,
- 135 osób (47,5%) będzie pomagał i tłumaczył, jeśli pojawią się trudności,
- 130 osób (45,8%) powie mi, co zrobiłem dobrze, a co wymaga poprawy,
- 108 osób (38,0%) powie, jakie wyniki mam osiągnąć i w jakim czasie.

Inne odpowiedzi (po jednym wskazaniu) z zachowaniem oryginalnej pisowni: żeby na mnie nie krzyczał i nie krytykował.

14. Jak instruktor powinien pomóc w przygotowaniu do egzaminu zawodowego?

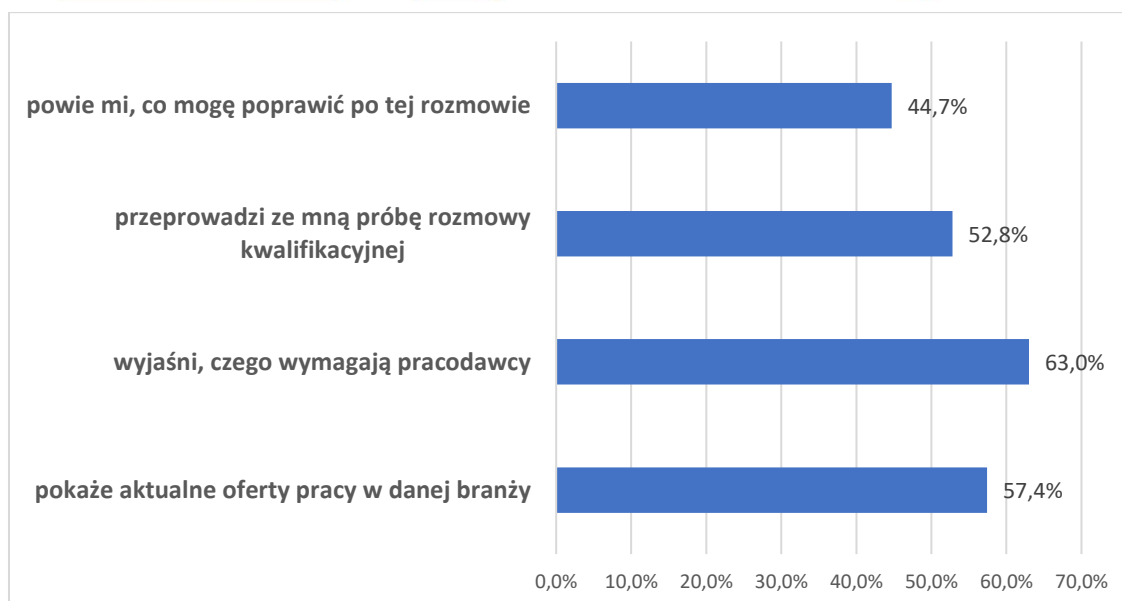


Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 14

Uczniowie uważają, że instruktor może pomóc w przygotowaniu do egzaminu zawodowego w następujący sposób:

- 177 osób (62,3%) pokaże, jak wykonać zadania egzaminacyjne w rzeczywistych warunkach pracy,
- 169 osób (59,5%) objaśni przykładowe zadania egzaminacyjne,
- 159 osób (56,0%) powie mi, co zrobiłem dobrze, a co wymaga poprawy,
- 152 osoby (53,5%) zapozna się z wymaganiami egzaminu.

15. Jak instruktor powinien pomóc w przygotowaniu do pracy?

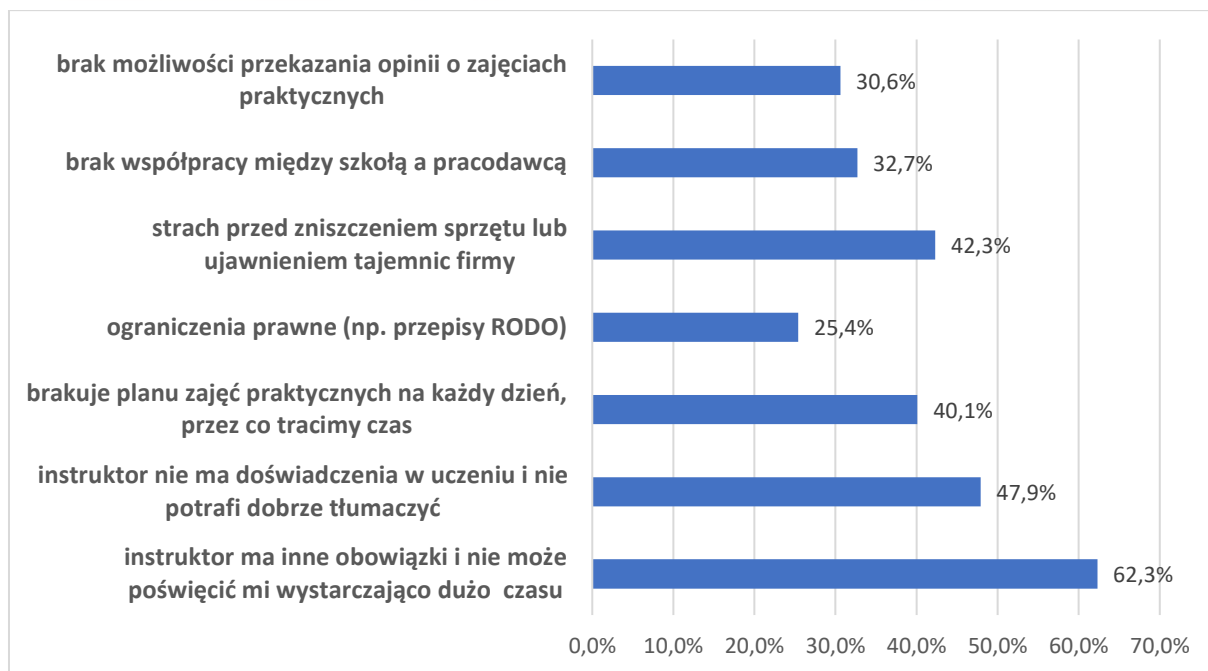


Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 15

Uczniowie są zdania, że instruktor powinien pomóc w przygotowaniu do pracy w następujący sposób:

- 179 osób (63,0%) wyjaśni, czego wymagają pracodawcy,
- 163 osoby (57,4%) pokaże aktualne oferty pracy w danej branży,
- 150 osób (52,8%) przeprowadzi ze mną próbę rozmowy kwalifikacyjnej,
- 127 osób (44,7%) powie mi, co mogę poprawić po tej rozmowie.

16. Jakie problemy mogą utrudnić realizację dobrych zajęć praktycznych?



Wykres przedstawia procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie 16

Za główne bariery w dobrej realizacji zajęć praktycznych uczniowie uważają:

- 177 osób (62,3%) instruktor ma inne obowiązki i nie może poświęcić mi wystarczająco dużo czasu,
- 136 osób (47,9%) instruktor nie ma doświadczenia w uczeniu i nie potrafi dobrze tłumaczyć,
- 120 osób (42,3%) strach przed zniszczeniem sprzętu lub ujawnieniem tajemnic firmy,
- 114 osób (40,1%) brakuje planu zajęć praktycznych na każdy dzień, przez co tracimy czas,
- 108 osób (38,0%) brak dobrych relacji między opiekunem a praktykantem,
- 93 osoby (32,7%) brak współpracy między szkołą a pracodawcą,
- 87 osób (30,6%) brak możliwości przekazania opinii o zajęciach praktycznych,
- 72 osoby (25,4%) ograniczenia prawne (np. przepisy RODO).

Inne odpowiedzi (po jednym wskazaniu) z zachowaniem oryginalnej pisowni: nie ma problemów utrudniających realizację dobrych zajęć praktycznych, chodzenie w więcej dni niż jest to ustalone w ustawie młodocianego pracownika.

II. Dyrektorzy szkół prowadzących kształcenie zawodowe o współpracy z przedsiębiorcami

1. Wprowadzenie

Szkolnictwo branżowe (szkoły branżowe I stopnia, szkoły branżowe II stopnia, technika i szkoły policealne) bazuje przede wszystkim na współpracy z pracodawcami. W ustawie Prawo oświatowe (Dz.U. z 2025 r. poz. 1043) znalazła odzwierciedlenie kluczowa rola pracodawców w kształceniu zawodowym. Zgodnie z art. 3. przywołanej ustawy, system oświaty w zakresie kształcenia zawodowego wspierają pracodawcy, organizacje pracodawców, samorządy gospodarcze lub inne organizacje gospodarcze, stowarzyszenia lub samorządy zawodowe, sektorowe rady do spraw kompetencji oraz Rada Programowa do spraw kompetencji.

Dyrektor szkoły¹ jest zobowiązany, aby przed wprowadzeniem nowego zawodu do kształcenia w szkole nawiązał współpracę z pracodawcą właściwym dla zawodu lub branży, do której przyporządkowany jest dany zawód lub z osobą prowadzącą indywidualne gospodarstwo rolne. Współpraca ta jest realizowana w ramach umowy lub porozumienia obejmujących co najmniej jeden cykl kształcenia i może polegać w szczególności na²:

- tworzeniu klas patronackich,
- przygotowaniu propozycji programu nauczania zawodu,
- realizacji kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu,
- wyposażeniu warsztatów lub pracowni szkolnych,
- organizacji egzaminów zawodowych,
- doskonaleniu nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowaniu szkoleń branżowych,
- realizacji doradztwa zawodowego i promocji kształcenia zawodowego.

Badania dotyczyły form (obszarów) współpracy szkół zawodowych z pracodawcami.

Zakres przestrzenny badań obejmował M. Skierniewice, M. Łódź, powiat skierniewicki, powiat łowicki i powiat rawski. Badania zostały przeprowadzone w okresie marzec-czerwiec 2025 r.

2. Raport z badań przeprowadzonych wśród dyrektorów szkół

2.1. Założenia metodologiczne badań

Raport syntezuje wyniki badań przeprowadzonych wśród dyrektorów szkół prowadzących kształcenie zawodowe. Ich przedmiot stanowiły istniejące formy (obszary) współpracy, jakość tej współpracy i jej bariery oraz czynniki mające na nią wpływ. **Główny problem**

¹ Art. 68 ust. 7 pkt 2 ustawy – Prawo oświatowe

² Art. 68 ust. 7c ustawy – Prawo oświatowe

badawczy został sformułowany w następującym brzmieniu: **Jakie są formy (obszary) współpracy szkół z pracodawcami, możliwości ich rozwoju oraz jakie występują bariery?**

W celu uszczegółowienia problemu badawczego sformułowano poniższe **pytania badawcze**:

1. W jakim stopniu szkoły współpracują z pracodawcami przy tworzeniu i modyfikacji programu nauczania zawodu?
2. Jaki jest udział pracodawców w przygotowaniu i realizacji praktycznej nauki zawodu?
3. Jakie są pozostałe formy (obszary) współpracy szkół z pracodawcami?
4. Jakie występują trudności i bariery we współpracy?
5. Jakie są oczekiwania szkół wobec pracodawców w zakresie rozszerzania i doskonalenia współpracy?
6. Jakie są oczekiwania szkół wobec instytucji funkcjonujących w ich bliższym i dalszym otoczeniu?

W badaniach zastosowano metodę sondażu diagnostycznego. Podstawową techniką badawczą był **wywiad stacjonarny** z użyciem kwestionariusza wywiadu.

2.2. Analiza wyników badań

2.2.1. Charakterystyka respondentów i realizacja badań

Wywiady stacjonarne zostały zrealizowane na terenie jedenastu zespołów szkół prowadzących kształcenie w różnych zawodach szkolnictwa branżowego w M. Skierniewice, powiecie skierniewickim, powiecie łowickim, powiecie rawskim i M. Łódź. Przeprowadzono je z dyrektorami szkół i/lub upoważnionymi przez nich kierownikami kształcenia praktycznego. Osoby udzielające wywiadu, będą nazywane w dalszej części raportu respondentami lub przedstawicielami szkół.

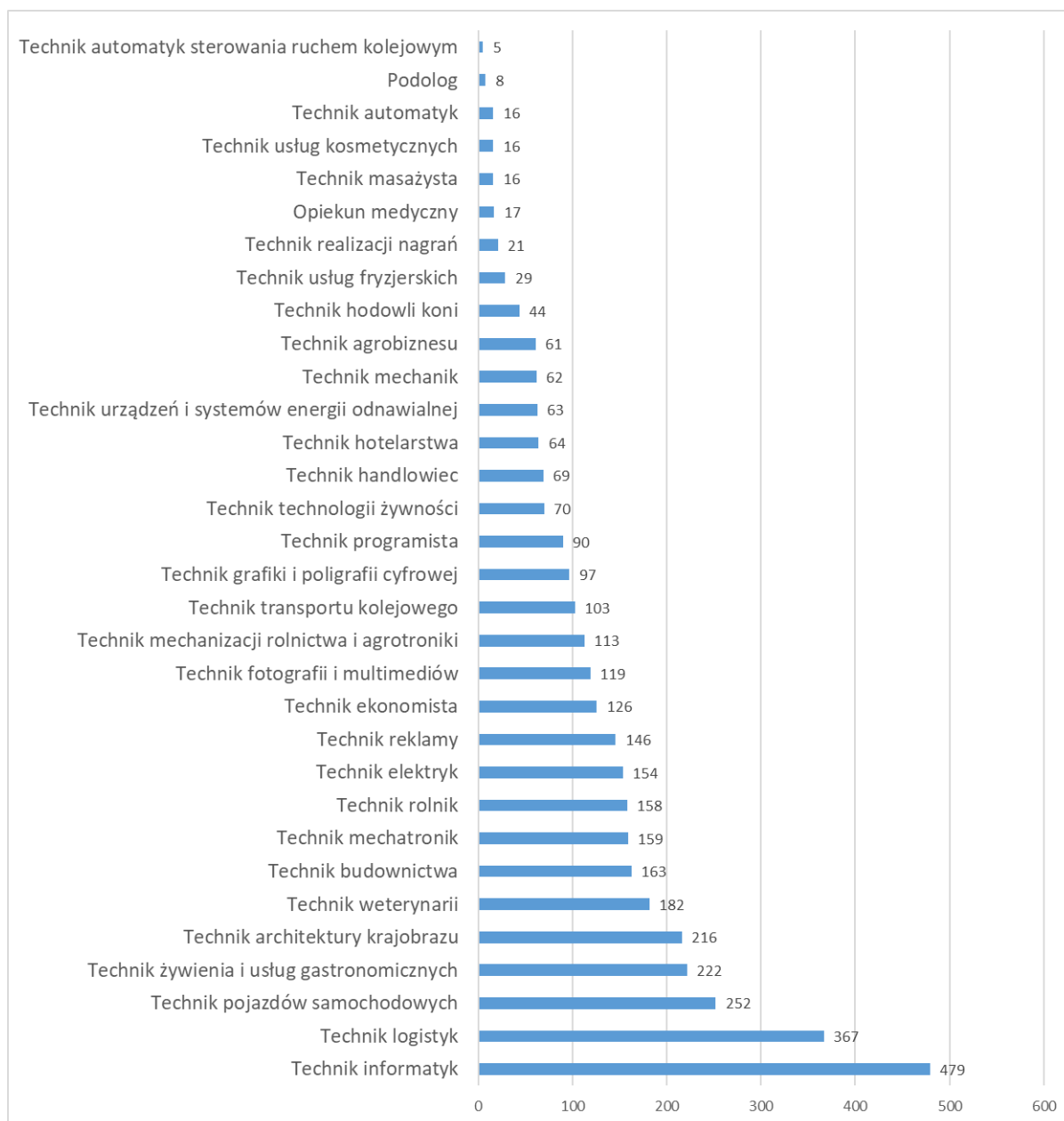
W skład zespołów szkół, z przedstawicielami których przeprowadzono wywiady, wchodzi:

- tylko technikum – w przypadku trzech zespołów,
- technikum i szkoła branżowa I stopnia – w przypadku sześciu zespołów,
- szkoła policealna i centrum kształcenia ustawicznego – w przypadku dwóch zespołów.

Zespoły szkół uczestniczące w badaniu, kształcą w zawodach ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Na wykresach zaprezentowano nazwy tych zawodów oraz liczebność uczniów i słuchaczy kształcących się w:

- technikum i szkole policealnej, które umożliwiają zdobycie wykształcenia średniego branżowego i tytułu technika,
- szkole branżowej I stopnia, która umożliwia uzyskanie wykształcenia zasadniczego branżowego i tytułu robotnika wykwalifikowanego.

Zawody kształcone w technikum i szkole policealnej



Wykres prezentuje graficznie liczbę osób kształcących się w poszczególnych zawodach w technikum i szkole policealnej

Wykres prezentuje liczbę osób kształcących się w technikum i szkołach policealnych. Dane pokazują wyraźnie duże zróżnicowanie popularności kierunków kształcenia. Najwięcej osób wybrało zawód **technik informatyk** – aż 479. Na drugim miejscu znalazł się **technik logistyk** (367 osób), a na trzecim **technik pojazdów samochodowych** (252 osoby). Wysokie

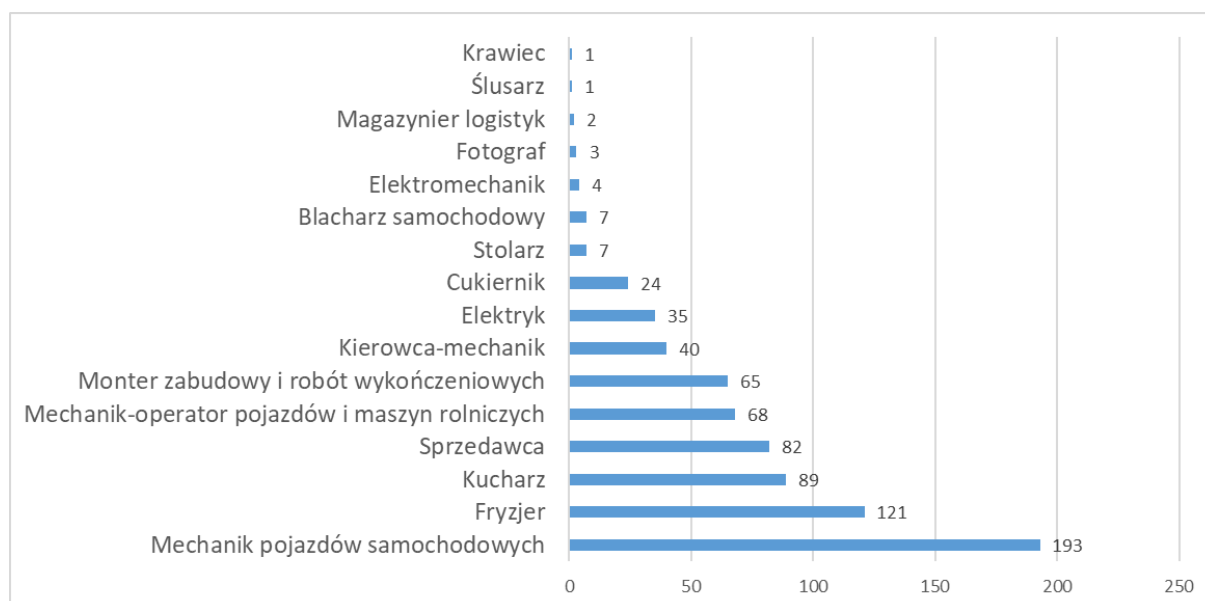
zainteresowanie tymi kierunkami wynika prawdopodobnie z ich uniwersalności, szerokich perspektyw zatrudnienia oraz zgodności z aktualnymi trendami na rynku pracy.

Dużą popularnością cieszą się również zawody takie jak **technik żywienia i usług gastronomicznych** (222 osoby), **technik architektury krajobrazu** (216) oraz **technik weterynarii** (182). Kierunki te oferują możliwości pracy zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym, a także sprzyjają rozwojowi własnej działalności gospodarczej.

Średnie zainteresowanie zauważalne jest w przypadku zawodów takich jak **technik budownictwa, technik mechatronik, technik elektryk, czy technik reklamy** (146–163 osoby). Są to zawody o stabilnym zapotrzebowaniu na rynku pracy, które mimo umiarkowanej popularności pozostają kluczowe dla rozwoju infrastruktury i przemysłu.

Natomiast najmniejsze zainteresowanie dotyczy zawodów takich jak **technik automatyk sterowania ruchem kolejowym, podolog, technik automatyk, technik masażysta, technik usług kosmetycznych** oraz **opiekun medyczny** – liczba osób kształcących się w tych kierunkach nie przekracza dwudziestu, a ich niedobór może stanowić wyzwanie dla sektora usług medycznych i kosmetycznych, a także dla branży transportu kolejowego i sektora robotyki i automatyki.

Zawody kształcone w szkole branżowej I stopnia



Wykres przedstawia liczbę osób kształcących się w zawodach szkoły branżowej I stopnia.

Dane wskazują na znaczne zróżnicowanie zainteresowania poszczególnymi profesjami. Zdecydowanie najwięcej osób wybrało zawód **mechanika pojazdów samochodowych** – aż 193. Na drugim miejscu znalazł się **fryzjer** (121 osób), a na trzecim **kucharz** (89 osób). Są to zawody praktyczne, cieszące się dużym popytem na rynku pracy i oferujące szerokie możliwości zatrudnienia.

Średnim zainteresowaniem cieszą się zawody takie jak **sprzedawca, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych, monter zabudowy i robót wykończeniowych, kierowca-mechanik, czy elektryk** – liczba osób w tych profesjach waha się od 35 do 82. Można uznać, że są to kierunki o umiarkowanej popularności, odpowiadające aktualnym potrzebom rynku.

Najmniej osób kształci się w zawodach takich jak **ślusarz, magazynier logistyk, fotograf, elektromechanik, blacharz samochodowy oraz stolarz** – od 1 do 7 osób. Niskie zainteresowanie tymi zawodami może wynikać z ich specjalistycznego charakteru lub niskiej popularności wśród uczniów klas ósmych szkół podstawowych.

Podsumowując, przedstawione dane pokazują wyraźną dominację kierunków techniczno-usługowych, zwłaszcza związanych z mechaniką pojazdów. Jednocześnie można zauważyć, że część zawodów technicznych i rzemieślniczych jest wybierana przez niewielką liczbę osób, co w przyszłości może prowadzić do **niedoboru specjalistów** w tych branżach.

Porównując oba wykresy, można zauważyć, że:

- zawody związane z **motoryzacją** (mechanik pojazdów samochodowych i technik pojazdów samochodowych) są popularne w obu typach szkół,
- kierunki **usługowe i gastronomiczne** (fryzjer, kucharz, technik żywienia i usług gastronomicznych) również cieszą się dużym zainteresowaniem,
- wśród zawodów kształconych w technikach obserwuje się znaczną popularność kierunków **informatycznych i logistycznych**, których odpowiedników nie ma w grupie zawodów w szkołach branżowych I stopnia – co świadczy o rosnącej świadomości młodzieży w zakresie nowoczesnych trendów zawodowych,
- z kolei zawody **rzemieślnicze i specjalistyczne** (ślusarz, stolarz, blacharz samochodowy) wybierane są przez niewielką liczbę osób, co może w przyszłości prowadzić do niedoboru fachowców w tych dziedzinach.

Porównanie danych z obu wykresów wskazuje również, że liczba uczniów kształcących się w szkołach branżowych I stopnia jest znacznie mniejsza niż w technikach. Może to oznaczać, że młodzież coraz częściej preferuje kształcenie zakończone maturą i możliwością kontynuacji nauki na studiach. Choć jest to zrozumiały trend, prowadzi on do zmniejszenia liczby wykwalifikowanych fachowców wykonujących zawody praktyczne, niezbędne w lokalnych przedsiębiorstwach i rzemiośle. W dłuższej perspektywie może to skutkować niedoborem pracowników w wielu zawodach, takich jak elektryk, stolarz, ślusarz, czy blacharz samochodowy. Dyrektorzy szkół podkreślali, że nie udało się zrealizować naboru do klas pierwszych we wszystkich zawodach proponowanych absolwentom szkoły podstawowej. Do takich zawodów należą np.: piekarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, wulkanizator, przetwórcza mięsa, lakiernik

samochodowy. Dlatego ważne jest, aby promować kształcenie w szkołach branżowych I stopnia jako równoważną i wartościową ścieżkę kariery zawodowej.

2.2.2. Wyniki badań

Wyniki (efekty) wywiadów stacjonarnych z przedstawicielami szkół zostały przedstawione w odniesieniu do postawionych pytań badawczych.

1. W jakim stopniu szkoły współpracują z pracodawcami przy tworzeniu i modyfikacji programu nauczania zawodu?

Działalność edukacyjna szkoły w zakresie kształcenia w danym zawodzie szkolnictwa branżowego jest określona w programie nauczania tego zawodu, dopuszczonym do użytku w szkole. Program nauczania zawodu jest opracowywany przez nauczyciela lub nauczycieli kształcenia zawodowego, przy czym wskazane jest aby był on opracowywany w konsultacji z pracodawcami lub organizacjami pracodawców.³

Program nauczania zawodu zawiera także programy nauczania do poszczególnych obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia w zawodzie. Poszczególne zajęcia edukacyjne powinny zostać podzielone na zajęcia teoretyczne i zajęcia praktyczne oraz praktykę zawodową w przypadku zawodów kształconych w technikum i szkole policealnej. Zasada podziału na zajęcia teoretyczne i zajęcia praktyczne nie dotyczy kształcenia modułowego łączącego treści teoretyczne z praktycznymi.

Z wypowiedzi przedstawicieli szkół uczestniczących w wywiadach wynika, że program nauczania zawodu opracowywany jest przez zespół nauczycieli kształcących w danym zawodzie a udział pracodawców w opracowaniu i/lub modyfikacji jest nieznaczny.

Odpowiedzi respondentów są następujące:

- program nauczania zawodu jest opracowywany wyłącznie przez zespół nauczycieli – 7 odpowiedzi, co stanowi 63,64% odpowiedzi ogółem,
- program nauczania zawodu jest konsultowany z pracodawcami z danej branży – 4 odpowiedzi, co stanowi 36,36% odpowiedzi ogółem.

Programy nauczania zawodu, realizowane w dziewięciu zespołach szkół (w technikum i szkole branżowej I stopnia) mają strukturę przedmiotową a w dwóch szkołach policealnych strukturę modułową. Żaden z programów nauczania zawodu nie zawiera treści wykraczających poza zakres efektów kształcenia określonych w podstawie programowej dla danego zawodu (tzw. umiejętności dodatkowych).

Jaki jest udział pracodawców w przygotowaniu i realizacji praktycznej nauki zawodu?

³Art. 68 ust. 7c pkt 2 ustawy – Prawo oświatowe

Podstawowe regulacje prawne dotyczące organizacji praktycznej nauki zawodu znajdują się w art. 120-121 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. z 2025 r. poz. 1043) oraz w Rozporządzeniu MEN z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z 2019 r. poz. 391). Stosownie do zapisów art. 120 ust. 1 i ust. 1a ustawy z dnia 14 grudnia Prawo oświatowe praktyczna nauka zawodu może odbywać się:

- u pracodawców zapewniających rzeczywiste warunki pracy,
- w indywidualnych gospodarstwach rolnych zapewniających rzeczywiste warunki pracy,
- w branżowych centrach umiejętności,
- w centrach kształcenia zawodowego,
- w warsztatach i pracowniach szkolnych,
- w placówkach kształcenia ustawicznego,
- 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.

Przepisy Rozporządzenia MEN z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu wyróżniają dwie formy jej organizacji. W paragrafie 4. tego aktu prawnego wskazano, że może być ona realizowana w formie: zajęć praktycznych, a w technikum, branżowej szkole II stopnia i szkole policealnej – także w formie praktyk zawodowych.

Respondenci uczestniczący w badaniu wskazali miejsca, w których odbywa się praktyczna nauka zawodu w poszczególnych typach szkół. W przypadku zawodów kształconych w technikum i szkołach policealnych odbywa się u pracodawców i w indywidualnych gospodarstwach rolnych (technik rolnik, technik agrobiznesu, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki). Natomiast zajęcia praktyczne są realizowane w warsztatach i pracowniach szkolnych. Wyjątkiem jest realizacja zajęć praktycznych u pracodawców w dwóch zawodach: technik technologii żywności (w powiecie łowickim) i technik automatyk (w powiecie skierniewickim) na mocy porozumienia o kształceniu dualnym.

Zatem 100% uczniów technikum i słuchaczy szkół policealnych realizuje praktykę zawodową w rzeczywistych warunkach pracy, a zajęcia praktyczne w zdecydowanej większości tych szkół prowadzone są w warsztatach i pracowniach szkolnych.

Praktyczna nauka zawodu w szkołach branżowych I stopnia ma formę zajęć praktycznych i zgodnie ze wskazaniami respondentów odbywa się:

- u pracodawców na podstawie umowy zawartej między dyrektorem szkoły a pracodawcą,
- w warsztatach i pracowniach szkolnych – ma to miejsce w przypadku uczniów czterech szkół branżowych I stopnia kształcących się w zawodzie: kierowca-mechanik, mechanik pojazdów samochodowych, monter stolarki budowlanej, fryzjer, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych,

- w formie nauki zawodu w ramach przygotowania zawodowego pracowników młodocianych na podstawie umowy zawartej między pracownikiem młodocianym a pracodawcą w zawodach: fryzjer, cukiernik, kucharz, stolarz, blacharz samochodowy, elektryk, sprzedawca, ślusarz, magazynier logistyk, fotograf, elektromechnik, krawiec.

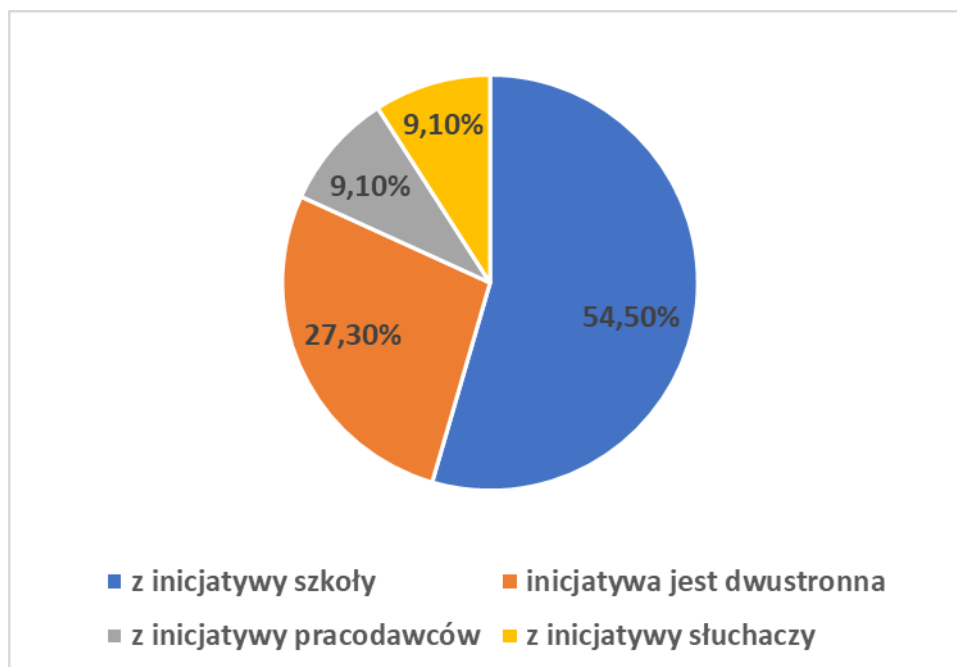
Praktyczna nauka zawodu jest też realizowana za granicą w ramach programu Erasmus+ i POWER przez zdecydowaną większość szkół biorących udział w badaniu. Z tej możliwości nie skorzystały dotychczas jedynie dwie szkoły policealne.

Respondentom zadano też pytanie: Z czyjej inicjatywy nawiązywana jest współpraca między szkołą a pracodawcami? Poniższa tabela przedstawia rozkład udzielonych odpowiedzi.

Tabela 1. Sposoby nawiązywania współpracy między szkołą a pracodawcami

Sposoby nawiązywania współpracy	Liczba wskazań	% wskazań
z inicjatywy szkoły	6	54,5
inicjatywa jest dwustronna	3	27,3
z inicjatywy pracodawców	1	9,1
z inicjatywy słuchaczy	1	9,1
Razem	11	100,0

Sposoby nawiązywania współpracy między szkołą a pracodawcami



Wykres przedstawia procentowo sposoby nawiązywania współpracy między szkołą a pracodawcami

Z wykresu wynika, że stroną inicjującą współpracę są przede wszystkim szkoły. Trzeba jednak wziąć pod uwagę fakt, że bardzo często sami uczniowie lub ich rodzice są inicjatorami zawarcia umowy o praktyczną naukę zawodu. Zatem rzeczywista aktywność szkół może być niższa, niż mogłoby to wynikać z danych uzyskanych od szkół.

Przedstawiciele szkół wskazali też kryteria brane pod uwagę przy doborze pracodawców realizujących praktyczną naukę zawodu. Poniższa tabela przedstawia rozkład udzielonych odpowiedzi.

Tabela 2. Kryteria doboru pracodawców realizujących praktyczną naukę zawodu

Kryteria doboru pracodawców	Liczba wskazań
realizacja celów i treści programu praktycznej nauki zawodu	10
zasoby kadrowe i wyposażenie	4
opinie w środowisku o pracodawcy	1
lokalizacja pracodawcy	1
perspektywa zatrudnienia absolwentów	1

Kryteria doboru pracodawców



Wykres przedstawia liczbowo kryteria doboru pracodawców

Najbardziej efektywna jest wieloletnia i regularna współpraca szkoły z pracodawcami.

Z informacji uzyskanych od respondentów wynika, że liczba pracodawców zależy od typu szkoły (technikum, szkoła policealna, czy szkoła branżowa I stopnia) oraz realizowanych form praktycznej nauki zawodu (zajęcia praktyczne u pracodawcy, praktyka zawodowa i nauka

zawodu pracowników młodocianych). Poniższa tabela przedstawi liczbę stałych partnerów w szkołach.

Tabela 3. Liczebność stałych partnerów szkół

Liczebność stałych partnerów	Liczba szkół
Poniżej 5	1
Od 5 do 25	5
Od 26 do 50	2
Powyżej 50	1
Brak wskazań	2

W celu uzyskania jak najbardziej wyczerpujących informacji o stopniu udziału pracodawców w przygotowaniu i realizacji praktycznej nauki zawodu zadano przedstawicielom szkół pytanie o zakres uczestnictwa pracodawców w opracowaniu:

- a) programu nauczania zajęć praktycznych realizowanych w dualnym systemie kształcenia oraz programu praktyki zawodowej,
- b) regulaminu praktycznej nauki zawodu.

Ad a) na podstawie uzyskanych informacji można sformułować pewne prawidłowości:

- pracodawcy nie uczestniczą w opracowaniu programu praktyki zawodowej oraz zajęć praktycznych realizowanych w szkole a otrzymują go od szkół zawodowych (6 odpowiedzi),
- programy praktyki zawodowej są konsultowane z pracodawcami przy podpisywaniu umowy o praktyczną naukę zawodu w celu ich dostosowania (3 odpowiedzi),
- programy zajęć praktycznych realizowanych w dualnym systemie kształcenia są opracowane w ścisłej współpracy z pracodawcami (2 odpowiedzi).

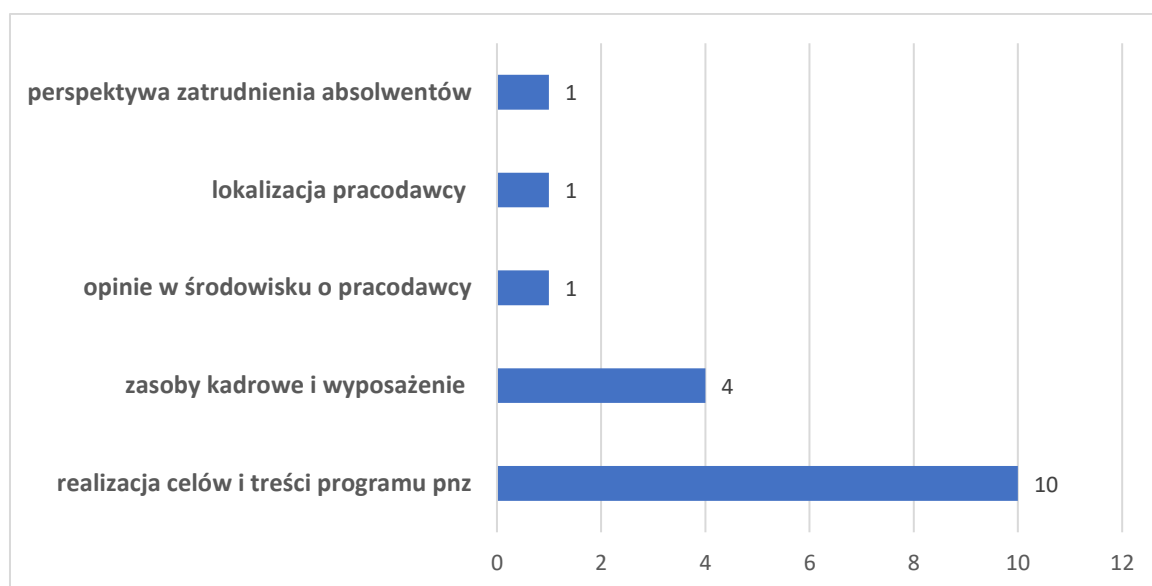
Ad b) pracodawcy nie uczestniczą w opracowaniu regulaminu praktycznej nauki zawodu, bowiem szkoły nie mają obowiązku jego sporządzania a kwestie dotyczące praw i obowiązków są doprecyzowane w umowach o praktyczną naukę zawodu i regulaminie pracy u danego pracodawcy.

Zgodnie z par. 8 ust. 1 Rozporządzenia MEN z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, szkoła kierująca uczniów nadzoruje realizację praktyki zawodowej i zajęć praktycznych odbywanych u pracodawcy. Nadzór ten może być sprawowany w formie monitorowania (ewaluacji kształtującej) lub ewaluacji sumującej. Wszyscy przedstawiciele szkół potwierdzili, że przebieg praktycznej nauki zawodu jest monitorowany przez

wyznaczone do tego osoby (zazwyczaj kierownika szkolenia praktycznego lub/i wychowawcę) i wskazali stosowane sposoby, takie jak:

- regularne kontakty przedstawicieli szkoły (11 wskazań),
- raporty od opiekuna praktyki zawodowej/instruktora praktycznej nauki zawodu (2 wskazania),
- karta oceny realizacji praktycznej nauki zawodu sporządzana przez przedstawiciela szkoły i pracodawcy (1 wskazanie),
- analiza dzienników praktycznej nauki zawodu (11 wskazań).

Sposoby monitorowania przebiegu praktycznej nauki zawodu



Wykres przedstawia liczbowo sposoby monitorowania przebiegu praktycznej nauki zawodu

Respondentom zadano też pytanie o częstotliwość przeprowadzania ewaluacji sumującej jako metody obiektywnej oceny wszystkich etapów praktycznej nauki zawodu, tj. planowania, realizacji i mierzenia rezultatów.

Uzyskano następujące odpowiedzi:

- jest realizowana przy ewaluacji programu nauczania zawodu (1 wskazanie),
- jest przeprowadzana po zakończeniu praktyk zawodowych (2 wskazania),
- jest realizowana po każdym semestrze nauki (1 wskazanie),
- jest przeprowadzana po zakończeniu roku szkolnego (2 wskazania),
- nie jest przeprowadzana (5 wskazań).

Częstotliwość przeprowadzania ewaluacji sumującej

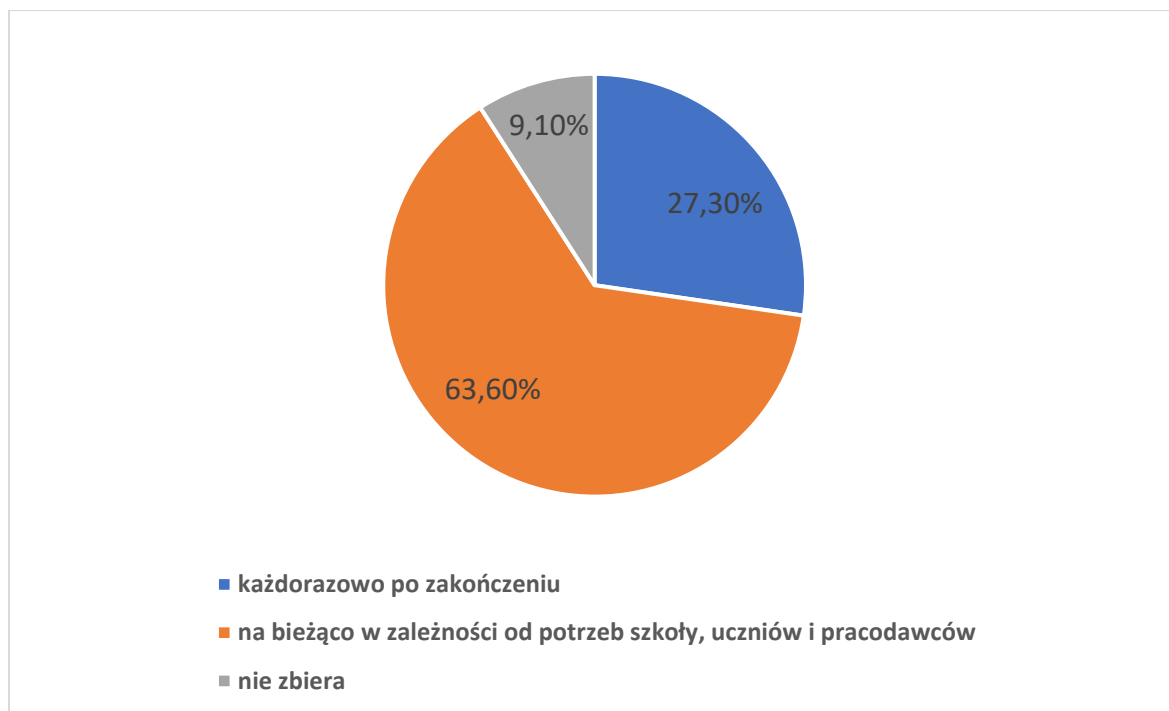


Wykres przedstawia częstotliwość przeprowadzania ewaluacji sumującej wyrażonej w procentach

Ważnym źródłem informacji o jakości praktycznej nauki zawodu powinny być opinie uczniów i słuchaczy. Oto rozkład uzyskanych odpowiedzi od respondentów na pytanie: Jak często szkoła zbiera opinie uczniów/słuchaczy o jakości praktycznej nauki zawodu:

- każdorazowo po zakończeniu (3 wskazania),
- na bieżąco w zależności od potrzeb szkoły, uczniów i pracodawców (7 wskazań),
- nie zbiera (1 wskazanie).

Częstotliwość zbierania opinii uczniów/słuchaczy o jakości praktycznej nauki zawodu



Wykres przedstawia procentowo częstotliwość zbierania opinii uczniów/słuchaczy o jakości praktycznej nauki zawodu

Obowiązkiem szkoły jest dostosowanie praktycznej nauki zawodu dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Oto rozkład uzyskanych odpowiedzi od respondentów o stopniu i sposobach realizowania dostosowań:

- są realizowane (8 wskazań) poprzez: dostosowanie wymagań edukacyjnych i wdrażanie zaleceń poradni psychologiczno-pedagogicznej, np. szczególna opieka, wydłużony czas pracy przy wykonywaniu zadań praktycznych, opracowanie w razie potrzeby indywidualnego programu edukacyjno-terapeutycznego,
- nie są realizowane (1 wskazanie),
- w szkołach policealnych nie ma takiego obowiązku (2 wskazania).

3. Jakie są pozostałe formy (obszary) współpracy szkół z pracodawcami?

Współpraca szkoły i pracodawcy może też polegać na utworzeniu klasy patronackiej (klasy objętej patronatem konkretnego przedsiębiorcy). Patron, w porozumieniu lub na podstawie zawartych ze szkołą umowy lub porozumienia, deklaruje wsparcie procesu kształcenia, które może przybierać różną formę, np. przyjęcia uczniów na praktyki zawodowe i zajęcia praktyczne, wyposażenie pracowni szkolnych w sprzęt i materiały dydaktyczne, dodatkowe szkolenia, ufundowanie stypendiów dla najzdolniejszych. Ponadto, patron może uczestniczyć w opracowaniu programu nauczania dopasowanego do profilu zapotrzebowania jego firmy.

Pracodawca, jako współpracujący ze szkołą lub realizujący wspólnie program nauczania zawodu, może również brać udział w zebraniach rady pedagogicznej. W posiedzeniach rady mogą także uczestniczyć z głosem doradczym przedstawiciele organizacji pracodawców, stowarzyszeń lub samorządów zawodowych oraz sektorowych rad do spraw kompetencji⁴.

Obowiązek ten nie dotyczy branżowych szkół II stopnia, gdyż tam kształcenie zawodowe odbywa się na kwalifikacyjnych kursach zawodowych.

Podczas wywiadu zadano respondentom pytanie: Z którymi pracodawcami i w jakich zawodach są utworzone klasy patronackie? Z zebranych informacji wynika, że klasy patronackie funkcjonują w:

- Zespole Szkół Ponadpodstawowych Nr 2 Centrum Kształcenia Zawodowego w Łowiczu w zawodzie technik technologii żywności pod patronatem firmy Maspex Food sp. z o.o.,
- Zespole Szkół nr 4 w Skierniewicach w zawodach:
 - technik automatyk pod patronatem firmy Topsil Global sp. z o.o.,
 - technik transportu kolejowego pod patronatem firmy PKP Polskie Linie Kolejowe S.A., Zakład Linii Kolejowych w Łodzi,
 - technik automatyk sterowania ruchem kolejowym pod patronatem firmy PKP Polskie Linie Kolejowe S.A., Zakład Linii Kolejowych w Łodzi,
 - technik grafiki i poligrafii cyfrowej pod patronatem firmy UDS S.A. (Universal Display Solutions) Nowy Kawęczyn.

Respondenci z wyżej wymienionych zespołów szkół wskazują korzyści z tytułu patronatu dla szkół i uczniów:

- organizacja płatnych praktyk zawodowych i zajęć praktycznych u pracodawcy,
- opracowanie programu nauczania dopasowanego do profilu firmy, a w zawodzie technik automatyk realizowane są treści kształcenia z zakresu przetwórstwa tworzyw sztucznych we współpracy z firmą Topsil Global,
- organizacja staży zawodowych,
- mniej problemów ze znalezieniem/zatrudnieniem wykwalifikowanej kadry nauczycielskiej (nauczyciele są pracownikami firm),
- wyposażenie w sprzęt i pomoce,
- nauka w rzeczywistych warunkach pracy,
- stypendia dla najzdolniejszych uczniów,
- możliwość podjęcia pracy a nawet gwarancja pracy.

⁴ art. 69 ustawy – Prawo oświatowe

Dyrektor szkoły jest zobowiązany do wyposażenia warsztatów lub pracowni szkolnych. Szkoły publiczne mają różne możliwości pozyskiwania dodatkowych środków. Jednym z nich jest nawiązanie współpracy sponsorskiej z określonym podmiotem i pozyskanie sponsora:

- na stałe – w ramach zawartej umowy sponsoringu,
- cyklicznie – np. co roku sponsor świadczy pomoc rzeczową i/lub finansową, czy prowadzi akcję promującą szkołę,
- jednorazowo – w formie dofinansowania konkretnego przedsięwzięcia lub projektu.

Podczas wywiadu zadano respondentom pytanie: Czy z pracodawcami, jeśli tak to z którymi i w jakich zawodach, są zawarte umowy sponsoringu w celu wyposażenia/doposażenia warsztatów lub pracowni szkolnych? Z uzyskanych informacji wynika, że:

- żadna ze szkół nie posiada umowy sponsoringu (11 wskazań),
- sponsorowanie odbywa się cyklicznie i okazjonalnie (jednorazowo) oraz przybiera głównie formę wsparcia rzeczowego w celu poprawy infrastruktury dydaktycznej szkoły (5 wskazań).

Współpraca między szkołą a pracodawcą jest realizowana w ramach umowy lub porozumienia obejmujących co najmniej jeden cykl kształcenia także w zakresie doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowania szkoleń branżowych. Respondentom zadano pytanie: Czy pracodawcy organizują szkolenia branżowe dla nauczycieli? Jacy to pracodawcy, w jakich zawodach? Oto rozkład uzyskanych odpowiedzi:

- dla większości nauczycieli zawodu jesteśmy drugim miejscem zatrudnienia. Szkolenia branżowe realizują oni w swoich macierzystych placówkach. Pozostali nauczyciele to specjaliści prowadzący własną działalność gospodarczą (3 respondentów),
- szkolenia branżowe organizują dwaj stali pracodawcy dla nauczycieli kształcących w zawodach: technik elektryk i technik mechatronik (1 respondent),
- siedmiu głównych stałych partnerów organizuje szkolenia dla zawodów: technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki, technik żywienia i usług gastronomicznych (1 respondent),
- tak prowadzą (1 respondent),
- nauczyciele odbyli już takie szkolenia (1 respondent),
- jest taka możliwość (1 respondent),
- brak odpowiedzi (3 respondentów).

W celu ułatwienia zdobywania doświadczenia i nabywania umiejętności praktycznych, uczniowie technikum, słuchacze szkoły policealnej i uczniowie branżowej szkoły I stopnia nie będący młodocianymi pracownikami, mogą w okresie nauki odbywać staż w rzeczywistych

warunkach pracy, zwany dalej "stażem uczniowskim".⁵ Aby pozyskać informacje o podmiotach organizujących staże dla uczniów i słuchaczy szkół uczestniczących w badaniu, zadano respondentom dwa pytania:

1. Czy pracodawcy z własnej inicjatywy, jeśli tak to którzy i w jakich zawodach, zorganizowali lub planują zorganizować staże dla uczniów?
2. Czy z inicjatywy szkoły pracodawcy, jeśli tak to którzy i w jakich zawodach, zorganizowali lub planują zorganizować staże dla uczniów?

Poniżej uzyskane odpowiedzi:

ad 1) pracodawcy z własnej inicjatywy nie zorganizowali i nie planują (11 wskazań),

ad 2) pracodawcy, z inicjatywy szkół realizujących projekty unijne:

- zorganizowali staże (6 wskazań) ale tylko dwóch respondentów wskazało nazwy pracodawców i zawody,
- nie podjęli się organizacji, mimo że szkoły zwróciły się z takimi propozycjami (5 wskazań).

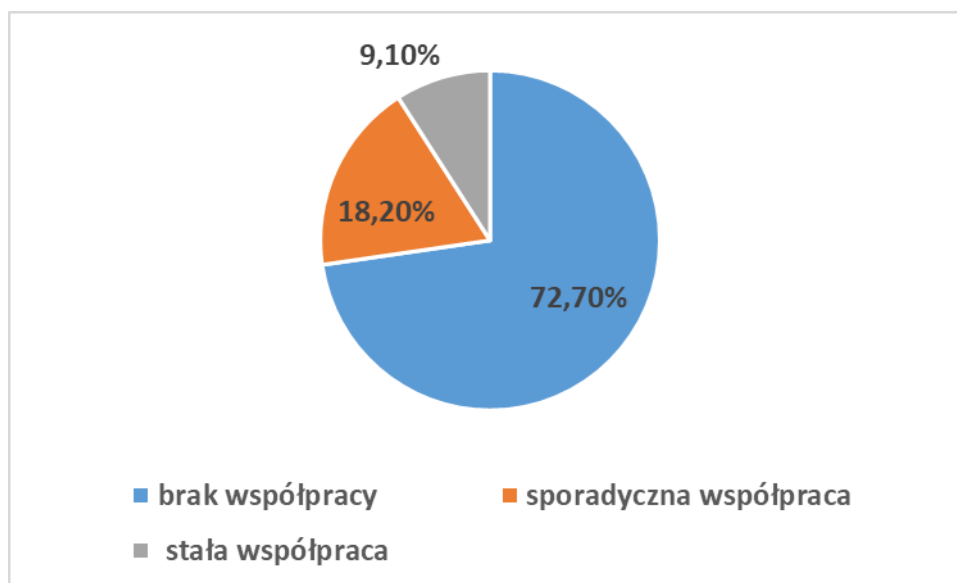
Współpraca szkoły z pracodawcą w przygotowaniu do egzaminu zawodowego z zakresu kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie daje gwarancję, że uczeń zna współczesne technologie, potrafi korzystać ze sprzętu i oprogramowania, które obecnie używane są w branży, przestrzega zasad bhp, przeciwczył i doskonalił czynności zawodowe, wymagane na egzaminie praktycznym, w rzeczywistych warunkach pracy. Z tych powodów, podczas wywiadu, zadano respondentom pytanie: Czy pracodawcy, jeśli tak to którzy i w jakich zawodach, współpracują w zakresie przygotowania uczniów do egzaminu zawodowego i analizy jego efektów? Poniższa tabela przedstawia rozkład udzielonych odpowiedzi.

Tabela 4. Zakres współpracy z pracodawcami w przygotowaniu do egzaminu zawodowego

Wsparcie pracodawców	Liczba wskazań	% wskazań
brak współpracy	8	72,7
sporadyczna współpraca	2	18,2
stała współpraca	1	9,1
razem	11	100,0

⁵ art. 121a ust. 1 ustawy – Prawo oświatowe

Zakres współpracy z pracodawcami w przygotowaniu do egzaminu zawodowego



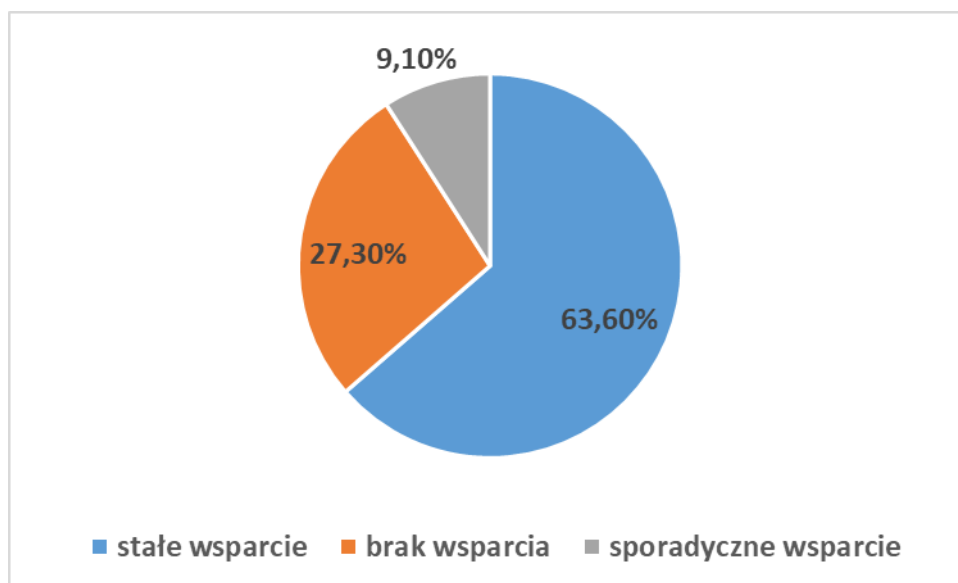
Wykres przedstawia procentowo zakres współpracy z pracodawcami w przygotowaniu do egzaminu zawodowego

Szkoły zawodowe powinny współpracować z pracodawcami, organizacjami pracodawców, samorządami gospodarczymi lub innymi organizacjami gospodarczymi, stowarzyszeniami lub samorządami zawodowymi przy realizacji doradztwa zawodowego i służyć wsparciem w planowaniu kariery zawodowej uczniów. Podczas wywiadu, zadano więc respondentom pytanie: Czy pracodawcy, jeśli tak to którzy i w jakich zawodach, wspierają planowanie kariery uczniów i słuchaczy? W jaki sposób?

Tabela 5. Zakres wsparcia przez pracodawców planowania kariery zawodowej uczniów/słuchaczy

Wsparcie pracodawców	Liczba wskazań	% wskazań
stałe wsparcie	7	63,6
brak wsparcia	3	27,3
sporadyczne wsparcie	1	9,1
razem	11	100,0

Zakres wsparcia pracodawców w planowaniu kariery zawodowej uczniów i słuchaczy



Wykres przedstawia procentowo zakres wsparcia pracodawców w planowaniu kariery zawodowej uczniów i słuchaczy

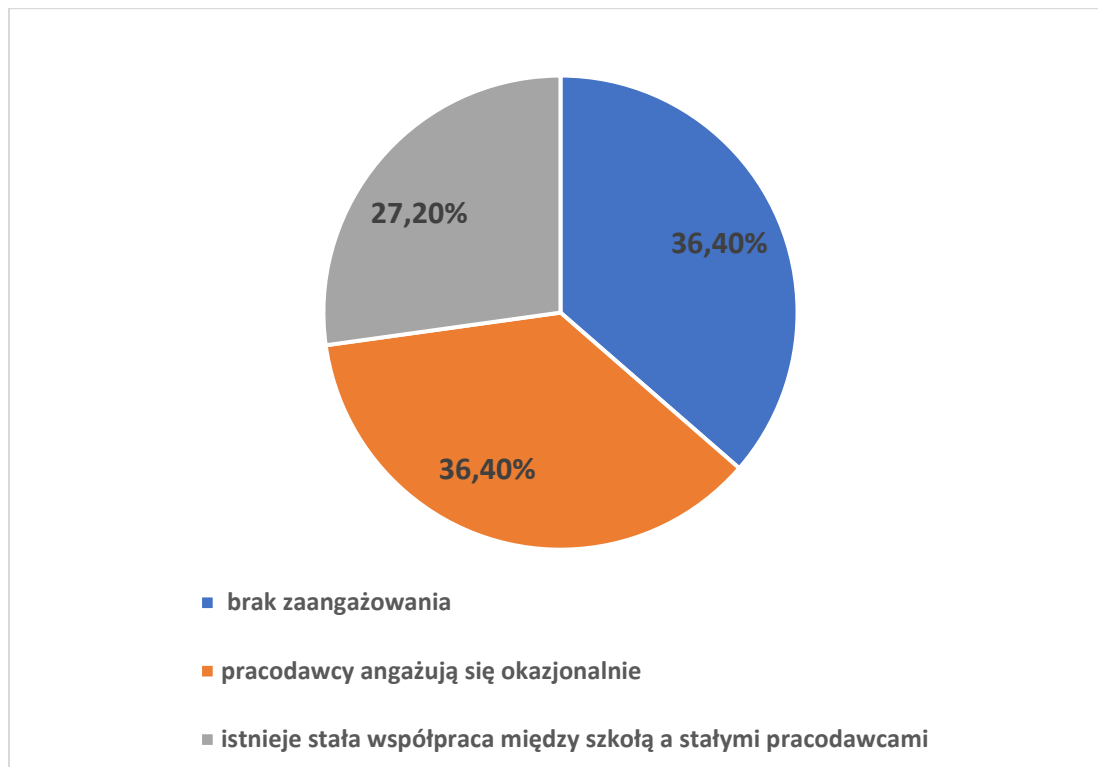
Z wypowiedzi respondentów wynika, że to zazwyczaj stali partnerzy szkoły wspierają uczniów. Do najczęściej podawanych przez respondentów sposobów wsparcia należą: rozwijanie pasji i zainteresowań zawodowych, organizacja warsztatów prezentujących różne formy podejmowania zatrudnienia (w tym działalności gospodarczej), zamieszczanie ofert pracy na stronie szkoły i w jej mediach społecznościowych, udział w targach pracy, zawieranie z uczniami umów zlecenia (jeszcze w trakcie nauki), zatrudnianie absolwentów.

Respondentom zadano też pytanie: Czy pracodawcy, jeśli tak to którzy, angażują się w działania szkoły promujące kierunki kształcenia zawodowego? W jaki sposób?

Z uzyskanych informacji wynika, że:

- brak takiego zaangażowania (4 wskazania),
- pracodawcy angażują się okazjonalnie (4 wskazania) poprzez: wystawę nowoczesnego sprzętu rolniczego w dniu otwartym szkoły, jednokrotną promocję w mediach społecznościowych i na stronie pracodawcy (zazwyczaj na prośbę szkół),
- istnieje stała współpraca między szkołą a stałymi pracodawcami (3 wskazania) poprzez: coroczny udział w dniu otwartym szkoły i obecność na stoisku szkoły w czasie targów edukacyjnych, dofinansowanie kosztów wycieczek zawodoznawczych, organizację konkursów zawodowych dla uczniów szkół podstawowych i fundowanie nagród.

Zakres zaangażowania pracodawców w promocję kierunków kształcenia zawodowego



Wykres przedstawia procentowo zakres zaangażowania pracodawców w promocję kierunków kształcenia zawodowego

Dodatkowe umiejętności zawodowe w zakresie wybranych zawodów zostały określone w załączniku nr 33 do rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 991 ze zm.). Obejmują one treści nauczania, które mogą być przydatne do wykonywania zawodu, a wykraczają poza zakres podstawy programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego. Respondenci ze szkół, zapytani o realizację umiejętności dodatkowych we współpracy z pracodawcami, odpowiedzieli, że:

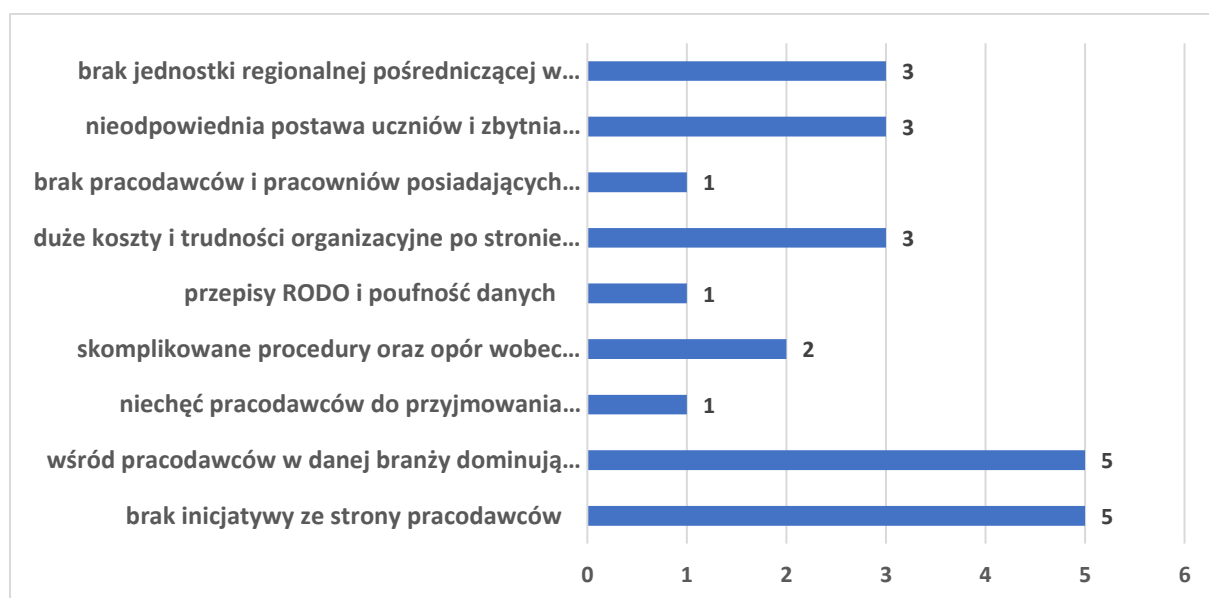
- realizowany w szkole program nauczania zawodu nie zawiera umiejętności dodatkowych (9 wskazań),
- wybrane elementy umiejętności dodatkowych są realizowane w czasie staży uczniowskich (1 wskazanie) oraz w programie zajęć praktycznych realizowanych u pracodawcy w zawodzie technik automatyk (1 wskazanie).

4. Jakie występują trudności i bariery we współpracy?

Respondenci, w odpowiedzi na pytanie o trudności i bariery we współpracy pracodawcami, wskazali następujące:

- brak inicjatywy ze strony pracodawców (5 wskazań),
- wśród pracodawców w danej branży dominują mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa (5 wskazań),
- niechęć pracodawców do przyjmowania niepełnoletnich uczniów (1 wskazanie),
- skomplikowane procedury oraz opór wobec przyjmowania uczniów z opiniami i orzeczeniami ze względu na konieczność tzw. edukacji włączającej (2 wskazania),
- przepisy RODO i poufność danych (1 wskazanie),
- duże koszty i trudności organizacyjne po stronie pracodawcy (3 wskazania),
- brak pracodawców i pracowników posiadających kwalifikacje pedagogiczne instruktora praktycznej nauki zawodu (1 wskazanie),
- nieodpowiednia postawa uczniów i zbyt duża roszczeniowość uczniów i rodziców (3 wskazania),
- brak jednostki regionalnej pośredniczącej w inicjowaniu, nawiązywaniu, wdrażaniu i koordynowaniu współpracy szkół z pracodawcami (3 wskazania),
- jeden z respondentów odpowiedział, że nie występują trudności i bariery we współpracy pracodawcami.

Rodzaje trudności i barier we współpracy z pracodawcami



Wykres przedstawia liczbowo rodzaje trudności i barier we współpracy z pracodawcami

5. Jakie są oczekiwania szkół wobec pracodawców w zakresie rozszerzania i doskonalenia współpracy?

Przedstawiciele szkół, w odpowiedzi na pytanie o plany szkoły dotyczące wprowadzenia nowych kierunków kształcenia odpowiedzieli, że:

- nie mają takich planów (9 wskazań);
- w ofercie edukacyjnej ich szkoły są proponowane kierunki kształcenia ale nie ma chętnych uczniów (1 wskazanie),
- w szkole policealnej planuje się otwarcie kierunku w zawodzie: terapeuta zajęciowy (1 wskazanie).

Szkoły planujące otwarcie nowego kierunku lub uruchomienie kształcenia na kierunkach posiadanych w ofercie edukacyjnej oczekują od pracodawców:

- przyjęcia uczniów/pracowników młodocianych na praktyczną naukę zawodu (1 wskazanie),
- promocji tych kierunków kształcenia wśród pracodawców i uczniów szkół podstawowych (1 wskazanie),
- ufundowania stypendiów (1 wskazanie),
- wyposażenia pracowni dydaktycznych (1 wskazanie).

W odpowiedzi na pytanie o plany rozwijania współpracy z nowymi firmami lub branżami, padły poniższe odpowiedzi:

- ośmiu respondentów planuje współpracę z nowymi firmami ale w dotychczasowych branżach,
- trzech respondentów wskazuje, że nie ma takich planów.

Respondenci zapytani o plany ulepszania lub rozszerzania dotychczasowej współpracy, wymienili:

- przygotowanie i realizacja wspólnych projektów edukacyjnych (4 wskazania),
- szkolenia dla uczniów nadające im dodatkowe uprawnienia (3 wskazania),
- działania w zakresie doradztwa zawodowego (3 wskazania),
- szkolenia branżowe dla nauczycieli (1 wskazanie),
- udział w opracowaniu programu nauczania zawodu (1 wskazanie),
- zaangażowanie przedstawicieli pracodawców do prowadzenie kursów i szkoleń oferowanych w ramach projektów unijnych (1 wskazanie).

Plany ulepszenia lub rozszerzenia współpracy szkół z pracodawcami



Wykres przedstawia liczbowo plany ulepszenia lub rozszerzenia współpracy szkół z pracodawcami

Natomiast wśród propozycji działań szkół w celu zwiększenia liczby przedsiębiorców chętnych do przyjmowania uczniów na praktyczną naukę zawodu i staże zawodowe oraz zawierających umowy patronackie, pojawiły się:

- spotkania dyrektorów szkół i kierowników szkolenia praktycznego z pracodawcami ale przy udziale i wsparciu organu prowadzącego (8 wskazań),
- organizowanie przez szkoły kursów pedagogicznych dla pracodawców i ich pracowników (1 wskazanie).
- trzech respondentów nie wskazało żadnych działań.

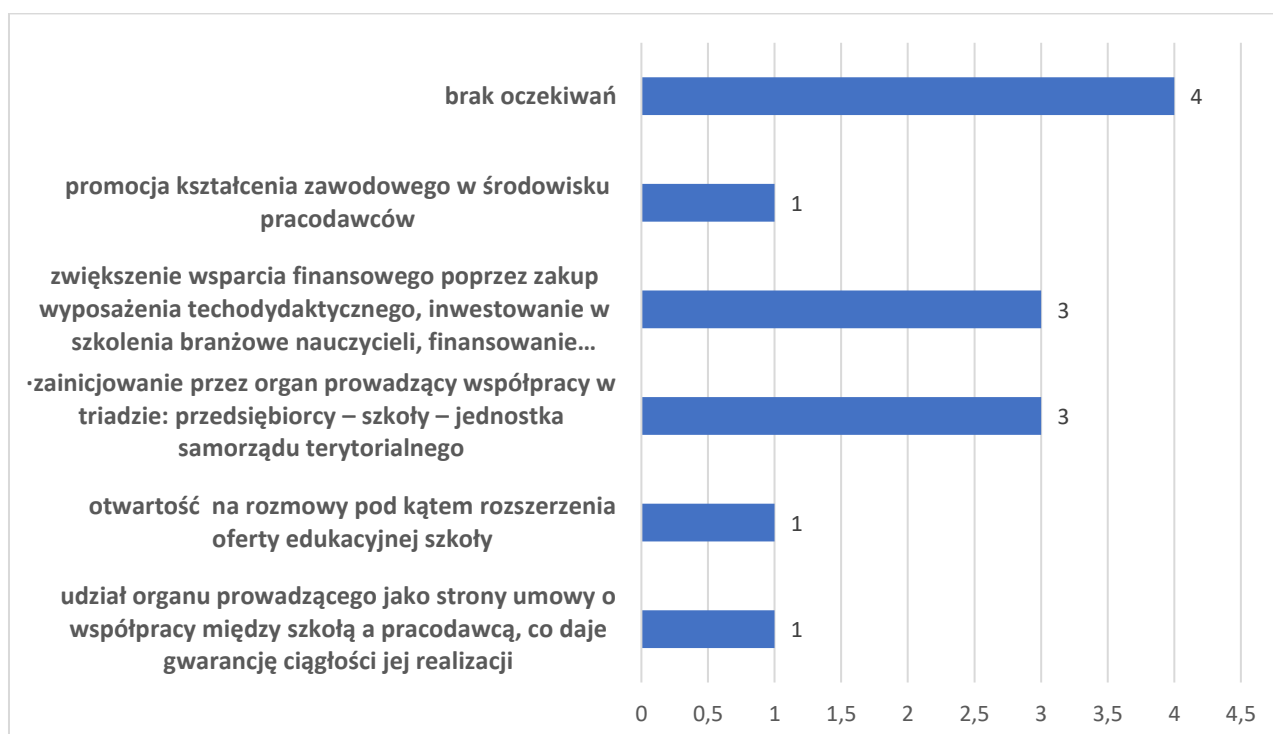
6. Jakie są oczekiwania szkół wobec instytucji funkcjonujących w ich bliższym i dalszym otoczeniu?

Główne instytucje (interesariusze kształcenia zawodowego) funkcjonujące w bliższym otoczeniu szkoły, to nie tylko pracodawcy ale też jednostki samorządu terytorialnego (powiaty i miasta na prawach powiatu) jako organy prowadzące. Przedstawiciele szkół sformułowali swoje oczekiwania wobec nich, takie jak:

- udział organu prowadzącego jako strony umowy o współpracy (głównie umowy sponsoringu) między szkołą a pracodawcą, co daje gwarancję ciągłości jej realizacji (1 wskazanie),
- otwartość na rozmowy pod kątem rozszerzenia oferty edukacyjnej szkoły (1 wskazanie),

- zainicjowanie przez organ prowadzący współpracy w triadzie: przedsiębiorcy – szkoły – jednostka samorządu terytorialnego i opracowanie jej strategii (celów, zasobów i metod) (3 wskazania),
- zwiększenie wsparcia finansowego poprzez zakup wyposażenia technodydaktycznego, inwestowanie w szkolenia branżowe nauczycieli, finansowanie kosztów dojazdu na praktyki zawodowe (3 wskazania),
- promocja kształcenia zawodowego w środowisku pracodawców (1 wskazanie),
- czterech respondentów nie przedstawiło żadnych oczekiwań.

Oczekiwania szkół wobec organu prowadzącego



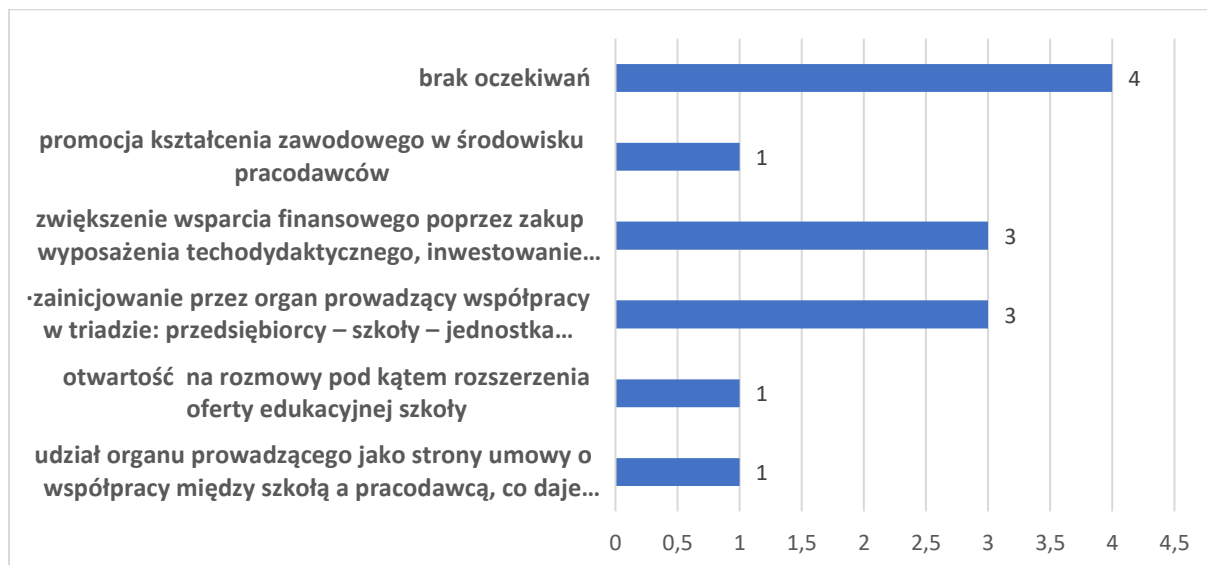
Wykres przedstawia oczekiwania szkół wobec organu prowadzącego

Zapytano też respondentów o oczekiwania wobec instytucji regionalnych, które bezpośrednio lub pośrednio wpływają na procesy w obszarze kształcenia zawodowego w województwie łódzkim. Przedstawiciele szkół przedstawili kilka oczekiwań ale bez kierowania ich do konkretnych grup adresatów (większość z nich nie potrafiła nazwać tych adresatów). Są one następujące:

- utworzenie regionalnej platformy edukacyjno-zawodowej w celu zmniejszenia stopnia rozproszenia informacji dla uczniów szkół podstawowych, uczniów szkół zawodowych, pracodawców i pozostałych interesariuszy (3 wskazania),
- pośrednictwo i wsparcie w nawiązywaniu współpracy z innymi szkołami kształcącymi w tej samej i/lub pokrewnej branży (2 wskazania),

- organizacja spotkań przedstawicieli szkół zawodowych z organizacjami pracodawców, sektorowymi radami ds. kompetencji, klastrami itp. (1 wskazanie),
- trzech respondentów nie przedstawiło żadnych oczekiwań.

Oczekiwania przedstawicieli szkół wobec instytucji regionalnych

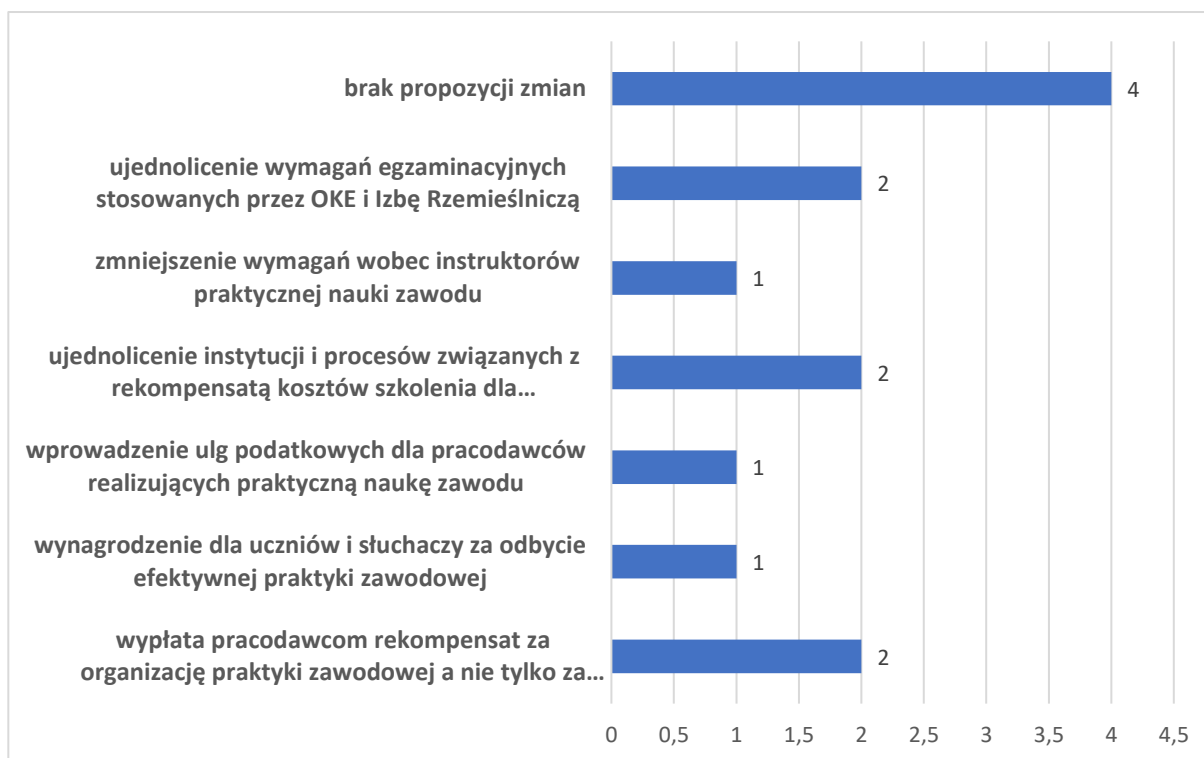


Wykres przedstawia liczbowo oczekiwania przedstawicieli szkół wobec instytucji regionalnych

Przedstawiciele szkół oczekują też zmiany przepisów w zakresie praktycznej nauki zawodu, takich jak:

- wypłata pracodawcom rekompensat za organizację praktyki zawodowej a nie tylko za realizację nauki zawodu pracowników młodocianych (2 wskazania),
- wynagrodzenie dla uczniów i słuchaczy za odbycie efektywnej praktyki zawodowej (1 wskazanie)
- wprowadzenie ulg podatkowych dla pracodawców realizujących praktyczną naukę zawodu (1 wskazanie),
- ujednoczenie instytucji i procesów związanych z rekompensatą kosztów szkolenia dla pracodawców (2 wskazania),
- zmniejszenie wymagań wobec instruktorów praktycznej nauki zawodu (1 wskazanie),
- ujednoczenie wymagań egzaminacyjnych stosowanych przez OKE i Izbę Rzemieślniczą w Łodzi (2 wskazania),
- czterech respondentów nie przedstawiło propozycji zmian.

Oczekiwania przedstawicieli szkół dotyczące zmiany przepisów w zakresie praktycznej nauki zawodu



Wykres przedstawia oczekiwania przedstawicieli szkół dotyczące zmiany przepisów w zakresie praktycznej nauki zawodu

3. Nauka zawodu w systemie rzemieślniczym w powiecie skierniewickim, łowickim i rawskim

3.1. Wstęp

Rzemieślnicze kształcenie zawodowe, nazywane też przemienne lub dualnym, oznacza łączenie kształcenia praktycznego u rzemieślnika z nauką teoretyczną w szkole lub na kursach dokształcających, gdzie cech pełni rolę pośrednika między uczniem a pracodawcą. W celu rozpoznania zasad i zakresu rzemieślniczego kształcenia zawodowego w powiecie skierniewickim, łowickim i rawskim przeprowadzono wywiad stacjonarny z przedstawicielem cechu rzemiosł różnych, zreszającego 91 rzemieślników.

3.2. Organizacja przygotowania zawodowego i jego realizacja

Podstawową zasadą dualnego systemu kształcenia w rzemiośle jest przygotowanie zawodowe, które odbywa się bezpośrednio u pracodawcy będącego rzemieślnikiem. Przygotowanie zawodowe może być realizowane w formie nauki zawodu lub przyuczenia do

wykonywania określonej pracy.⁶ Przedstawicielka cechu, udzielająca wywiadu, poinformowała, że przygotowanie zawodowe jest realizowane corocznie w formie nauki zawodu dla około 120-150 uczniów ze szkół branżowych pierwszego stopnia na terenie trzech powiatów. Nauka zawodu prowadzona jest w zawodach wpisanych do klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego⁷, takich jak: cukiernik, piekarz, stolarz, fotograf, kucharz, fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych, murarz, lakiernik samochodowy, elektryk i blacharz samochodowy. Nauka zawodu odbywa się na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Stroną jest pracodawca-rzemieślnik i młodociany pracownik. Umowę musi podpisać również jego rodzic lub opiekun prawny. Taka umowa jest sporządzana na specjalnym druku, którego wzór zatwierdził Zarząd Związku Rzemiosła Polskiego. Podpisanie umowy odbywa się w cechu, który jest najbliższym miejsca pracy i zamieszkania pracownika młodocianego. Przedstawiciel cechu (zazwyczaj kierownik) informuje obydwie strony umowy o ich prawach i obowiązkach oraz o programie nauczania zawodu, który jest opracowany przez Izbę Rzemieślniczą w Łodzi przy udziale pracodawców-rzemieślników. Umowę należy przedłożyć dyrektorowi szkoły branżowej pierwszego stopnia.

Inicjatywa nawiązania współpracy między cechem a pracodawcą-rzemieślnikiem jest dwustronna. Nie każdy rzemieślnik może uczyć zawodu. Kryteriami branżowymi pod uwagę przez cech przy akceptacji rzemieślników są: posiadanie odpowiednich kwalifikacji zawodowych i kwalifikacji pedagogicznych instruktora praktycznej nauki zawodu, niekaralność, przestrzeganie zasad etyki zawodowej, komunikatywność oraz dobra opinia w środowisku. Cech czuwa aby pracodawca, który podpisał umowę o pracę, zagwarantował odpowiedni poziom kształcenia praktycznego w rzeczywistych warunkach pracy. Do zadań cechu należą sporządzanie i pozyskiwanie dokumentów związanych z przebiegiem nauki, a przede wszystkim pomoc obydwu stronom umowy na każdym etapie jej realizacji. Przedstawiciel cechu podkreślił, że utrzymuje bieżący kontakt z pracodawcami-rzemieślnikami i ze szkołami realizującymi teoretyczną naukę zawodu pracowników młodocianych. Cech zbiera też na bieżąco opinie pracowników młodocianych poprzez bezpośrednie rozmowy, natomiast nie przeprowadza formalnego podsumowania jakości przebiegu i efektów nauki zawodu. Pracownik młodociany jest też oceniany przez pracodawcę-rzemieślnika pod względem:

- przestrzegania czasu i organizacji pracy u pracodawcy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych i ochrony środowiska,
- systematycznego wypełniania obowiązku doksztalcania teoretycznego,

⁶ § 1. ust. 1-3 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz. U. z 2018 r. poz. 2010 ze zm.)

⁷ Obwieszczenie Ministra Edukacji z dnia 19 marca 2024 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. z 2024 r. poz. 0611 ze zm.)

- przestrzegania zasad kultury osobistej i etyki zawodowej,
- frekwencji, zaangażowania i odpowiedzialności.

Po trzech latach nauki, w ramach dualnego systemu kształcenia w rzemiośle, młodociany pracownik obligatoryjnie przystępuje do egzaminu czeladniczego. Egzamin ten dla uczniów pochodzących z powiatów rawskiego, łowickiego i skierniewickiego przeprowadza wyłącznie Izba Rzemieślnicza w Łodzi. Wymagania egzaminacyjne są określone w podstawie programowej kształcenia w zawodzie i standardach wymagań egzaminacyjnych. Po uzyskaniu pozytywnego wyniku otrzymuje świadectwo czeladnicze, które potwierdza kwalifikacje zawodowe i umożliwia stanie się pełnoprawnym członkiem środowiska rzemieślniczego. W celu osiągnięcia jak najwyższego wskaźnika zdawalności na egzaminie, cech wspiera pracowników młodocianych w przygotowaniu do egzaminu czeladniczego poprzez:

- omawianie wymagań egzaminacyjnych przez poszczególnych pracodawców-rzemieślników,
- zamieszczanie na stronie internetowej cechu informatorów zawierających wymagania do etapu teoretycznego i etapu praktycznego oraz przykładowych arkuszy egzaminacyjnych.

Niewielki odsetek pracowników młodocianych, po uzyskaniu tytułu zawodowego, nie kontynuuje zatrudnienia u dotychczasowych pracodawców-rzemieślników.

3.3. Pozostałe formy współpracy

Przedstawicielka cechu, zapytana o inne formy współpracy ze szkołami, odpowiedziała, że cech:

- nie obejmuje patronatem żadnego kierunku kształcenia w szkole branżowej I stopnia,
- nie sponsoruje w formie rzeczowej i finansowej szkół i pracowników młodocianych,
- nie pośredniczy w organizacji szkoleń branżowych dla nauczycieli,
- nie organizuje i nie planuje zorganizować zagranicznych staży zawodowych dla uczniów,
- nie wspiera pracowników młodocianych w podejmowaniu dalszych decyzji zawodowych, zajmują się tym doradcy z ochotniczych hufców pracy i szkół branżowych I stopnia,
- angażuje się w działania promujące kształcenie zawodowe w systemie rzemieślniczym poprzez: informację na stronie internetowej cechu i ulotki dostarczane do szkół podstawowych itp. Nie współpracuje natomiast z doradcami zawodowymi ze szkół podstawowych i nie organizuje spotkań z uczniami i rodzicami.

3.4. Oczekiwania cechu wobec szkoły

Przedstawicielka cechu, zapytana o plany rozwijania współpracy ze szkołami, wskazała, że dotyczą one promocji kształcenia rzemieślniczego wśród uczniów szkół podstawowych przez doradców zawodowych ze szkół prowadzących kształcenie zawodowe. Natomiast cech

planuje doskonalenie dotychczasowej współpracy ze szkołami branżowymi I stopnia poprzez ustalenie z dyrektorami tych szkół:

- zakresu kształcenia zawodowego zapewnianego przez szkołę i pracodawcę, wynikającego z programu nauczania zawodu,
- liczby dni w tygodniu, w których zajęcia praktyczne odbywają się u pracodawcy,
- sposobu monitorowania przez każdą ze stron realizacji programu nauczania zawodu.

3.5. Oczekiwania cechu wobec instytucji innych niż szkoły

Główne instytucje funkcjonujące w bliższym otoczeniu szkoły, to nie tylko pracodawcy (w tym rzemieślnicy) ale też jednostki samorządu terytorialnego (powiaty i miasta na prawach powiatu) jako organy prowadzące. Przedstawicielka cechu nie sformułowała żadnych oczekiwań wobec organów prowadzących szkoły branżowe I stopnia.

Zapytano też o oczekiwania cechu wobec instytucji regionalnych, które bezpośrednio lub pośrednio wpływają na procesy w obszarze kształcenia zawodowego w województwie łódzkim. Przedstawicielka cechu wskazała na potrzebę utworzenia regionalnej platformy edukacyjno-zawodowej w celu zmniejszenia stopnia rozproszenia informacji dla uczniów szkół podstawowych na temat systemu kształcenia w rzemiośle.

Zdaniem przedstawicielki cechu pożądanymi byłyby zmiany przepisów prawa w zakresie przygotowania zawodowego pracowników młodocianych, takie jak:

- wydłużenie możliwości kształcenia w rzemiośle do 21. roku życia,
- refundacja kosztów za wyszkolenie pracownika młodocianego dla wszystkich podmiotów działających w formach prawnorganizacyjnych wyszczególnionych w art. 2. i art. 6. Ustawy o rzemiośle (Dz. U. z 2020 r. poz. 2159).

3.6. Wyzwania i sugestie

Przedstawicielka cechu, zapytana o problemy pojawiające się w czasie realizacji przygotowania zawodowego, wskazała na:

- nieprzestrzeganie przez pracowników młodocianych dyscypliny pracy, przepisów bhp, przepisów przeciwpożarowych i w zakresie ochrony środowiska,
- zbytnią roszczeniowość pracowników młodocianych i ich rodziców.

Natomiast od szkół branżowych I stopnia, które organizują doksztalcenie teoretyczne pracowników młodocianych, cech oczekuje ustalania terminów doksztalcenia z rzemieślnikami.

III. Pracodawcy o współpracy ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe

1. Wprowadzenie

W ustawie – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2025 r. poz. 1043) została odzwierciedlona kluczowa rola pracodawców w kształceniu zawodowym. Zgodnie z art. 3. przywołanej ustawy, system oświaty w zakresie kształcenia zawodowego wspierają pracodawcy, organizacje pracodawców, samorządy lub inne organizacje gospodarcze, stowarzyszenia lub samorządy zawodowe, sektorowe rady do spraw kompetencji oraz Rada Programowa do spraw kompetencji. W celu uzyskania pełnego wglądu w zakres współpracy i wsparcia szkół zawodowych przeprowadzono badania wśród wybranych pracodawców wskazanych przez przedstawicieli szkół zawodowych. Do badań zostało wskazanych przez szkoły czterdziestu ośmiu pracodawców. Podczas realizacji wywiadów stacjonarnych z przedstawicielami pracodawców napotkano istotne trudności organizacyjne. Ze wskazanych przez szkoły pracodawców sześć firm odmówiło udzielania wywiadów, nie były zainteresowane rozmową na temat praktyk zawodowych. W kilku przypadkach wystąpiły problemy z ustaleniem terminu spotkania, a także odwołania wywiadów „na ostatnią chwilę”. W związku z tym zaistniała konieczność pozyskania nowych pracodawców, którzy zostali ponownie wskazani przez szkoły zawodowe.

Zakres przestrzenny badań obejmował M. Skierniewice, M. Łódź, powiat skierniewicki, powiat łowicki i powiat rawski. Badania zostały przeprowadzone w okresie marzec-wrzesień 2025 r.

2. Raport z badań przeprowadzonych wśród pracodawców

2.1. Założenia metodologiczne badań

Raport syntezuje wyniki badań przeprowadzonych wśród pracodawców. Ich przedmiot stanowiły istniejące formy (obszary) współpracy, jakość tej współpracy i jej bariery oraz czynniki mające na nią wpływ. **Główny problem badawczy** został sformułowany w następującym brzmieniu: **Jakie są formy (obszary) współpracy pracodawców ze szkołami, możliwości ich rozwoju oraz jakie występują bariery?**

W celu uszczegółowienia problemu badawczego sformułowano poniższe **pytania badawcze**:

1. W jaki sposób nawiązywana i realizowana jest współpraca w zakresie praktycznej nauki zawodu?
2. Jakie są pozostałe formy (obszary) współpracy pracodawców ze szkołami?
3. Jakie są oczekiwania pracodawców wobec szkół w zakresie rozszerzania i doskonalenia współpracy?
4. Jakie są oczekiwania pracodawców wobec instytucji funkcjonujących w bliższym i dalszym otoczeniu szkół?

5. Jakie występują problemy i jakie działania mogłyby usprawnić przygotowanie uczniów/słuchaczy do udziału w praktycznej nauce zawodu?

W badaniach zastosowano **metodę sondażu diagnostycznego**. Podstawową techniką badawczą był **wywiad stacjonarny** z użyciem kwestionariusza wywiadu.

2.2. Analiza wyników badań

2.2.1. Charakterystyka respondentów i realizacja badań

Wywiady stacjonarne zostały przeprowadzone z czterdziestoma trzema pracodawcami realizującymi praktyczną naukę zawodu w różnych zawodach szkolnictwa branżowego w M. Skierniewice, powiecie skierniewickim, powiecie łowickim, powiecie rawskim i M. Łódź.

Osobami udzielającymi informacji byli pracodawcy, opiekunowie praktyki zawodowej lub instruktorzy praktycznej nauki zawodu. Osoby te będą w dalszej części raportu nazywane respondentami lub przedstawicielami firm.

Tabela 6. Zestawienie wywiadów stacjonarnych z pracodawcami wg kierunków kształcenia

Lp.	Kierunki kształcenia zawodowego	Miejscowość/powiat	Kategoria przedsiębiorcy i uwagi
Branża audiowizualna			
1.	<ul style="list-style-type: none"> • fotograf • technik fotografii i multimedków 	Rawa Mazowiecka M. Skierniewice	mikro (ten sam przedsiębiorca)
2.	technik realizacji nagrań	M. Łódź	średnie
Branża budowlana			
3.	murarz	M. Skierniewice	mikro (rzemieślnicze kształcenie zawodowe w zawodzie pozaszkolnym)
Branża drzewno-meblarska			
4.	stolarz	M. Skierniewice	mikro
Branża ekonomiczno-administracyjna			
5.	technik ekonomista	powiat rawski	mikro
Branża elektroenergetyczna			
6.	elektryk	M. Skierniewice	średnie

7.	technik elektryk	powiat łowicki	mikro
8.	technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	M. Skierniewice	małe
Branża elektroniczno-mechatroniczna			
9.	technik automatyk	M. Skierniewice	średnie
10.	technik mechatronik	powiat łowicki	duże
11.	technik mechatronik	powiat rawski	małe
Branża fryzjersko-kosmetyczna			
12.	<ul style="list-style-type: none"> • fryzjer • technik usług fryzjerskich 	M. Skierniewice	mikro (ten sam przedsiębiorca)
13.	technik usług kosmetycznych	powiat łowicki	mikro
14.	podolog	powiat łowicki	mikro
Branża handlowa			
15.	sprzedawca	M. Skierniewice	mikro
Branża hotelarsko-turystyczno-gastronomiczna			
16.	kucharz	M. Skierniewice	małe
17.	technik żywienia i usług gastronomicznych	powiat łowicki	małe
18.	technik żywienia i usług gastronomicznych	powiat rawski	mikro
Branża mechaniczna			
19.	technik mechanik	M. Skierniewice	średnie
Branża motoryzacyjna			
20.	blacharz samochodowy	M. Skierniewice	mikro
21.	<ul style="list-style-type: none"> • mechanik pojazdów samochodowych • technik pojazdów samochodowych 	powiat łowicki	mikro (ten sam przedsiębiorca)

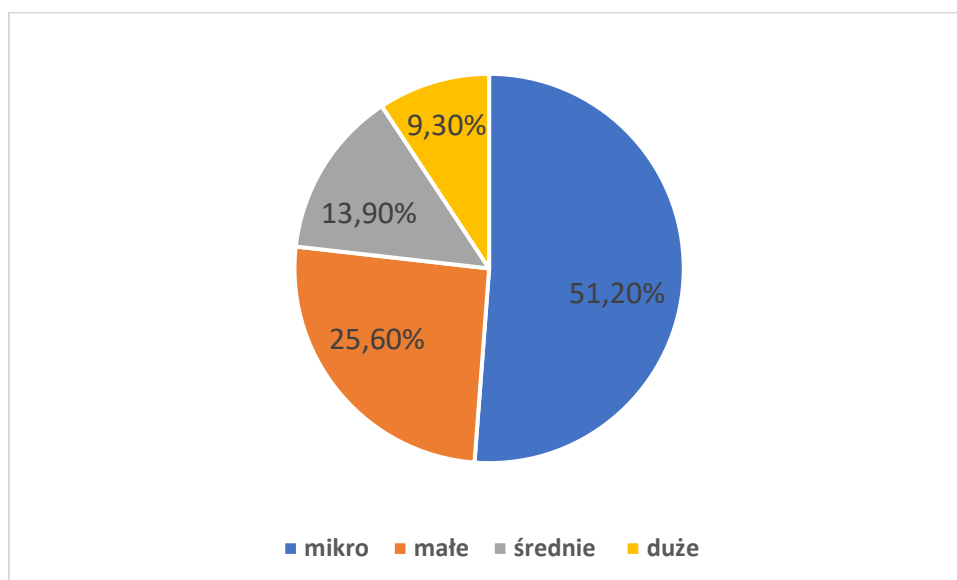
Branża ogrodnicza			
22.	technik architektury krajobrazu	M. Skierniewice	mikro
23.	technik architektury krajobrazu	powiat łowicki	małe
Branża poligraficzno-księgarska			
24.	technik reklamy	M. Skierniewice	średnie
25.	technik grafiki i poligrafii cyfrowej	M. Skierniewice	średnie
Branża opieki zdrowotnej			
26.	technik masażysta	powiat łowicki	mikro
27.	opiekun medyczny	powiat łowicki	małe
Branża przemysłu mody			
28.	krawiec	powiat rawski	mikro
Branża rolno-hodowlana			
29.	technik rolnik	powiat łowicki	mikro
30.	technik rolnik	powiat rawski	małe
31.	technik agrobiznesu	powiat rawski	mikro
32.	technik hodowca koni	powiat łowicki	mikro
33.	<ul style="list-style-type: none"> • technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki • technik rolnik 	powiat rawski	małe
34.	technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	powiat łowicki	mikro
35.	technik weterynarii	powiat łowicki	mikro
Branża spedycyjno-logistyczna			
36.	technik logistyk	powiat łowicki	małe
37.	technik logistyk	M. Skierniewice	duże
38.	technik logistyk	powiat rawski	mikro

Branża spożywcza			
39.	cukiernik	powiat rawski	małe
Branża teleinformatyczna			
40.	technik informatyk	powiat łowicki	mikro
41.	technik informatyk	powiat rawski	duże
42.	technik programista	powiat łowicki	małe
Branża transportu kolejowego			
43.	technik transportu kolejowego	M. Skierniewice	duże

Tabela 7. Udział mikro, małych, średnich i dużych przedsiębiorców w ogólnej liczbie badanych pracodawców

Kategoria przedsiębiorców	Liczba badanych	% badanych
mikro	22	51,2
małe	11	25,6
średnie	6	13,9
duże	4	9,3
razem	43	100,0

Udział kategorii przedsiębiorców wśród badanych ogółem



Wykres przedstawia procentowy udział kategorii przedsiębiorców wśród badanych ogółem

2.2.2. Wyniki badań

Wyniki (efekty) wywiadów stacjonarnych z przedstawicielami firm zostały przedstawione w odniesieniu do postawionych pytań badawczych.

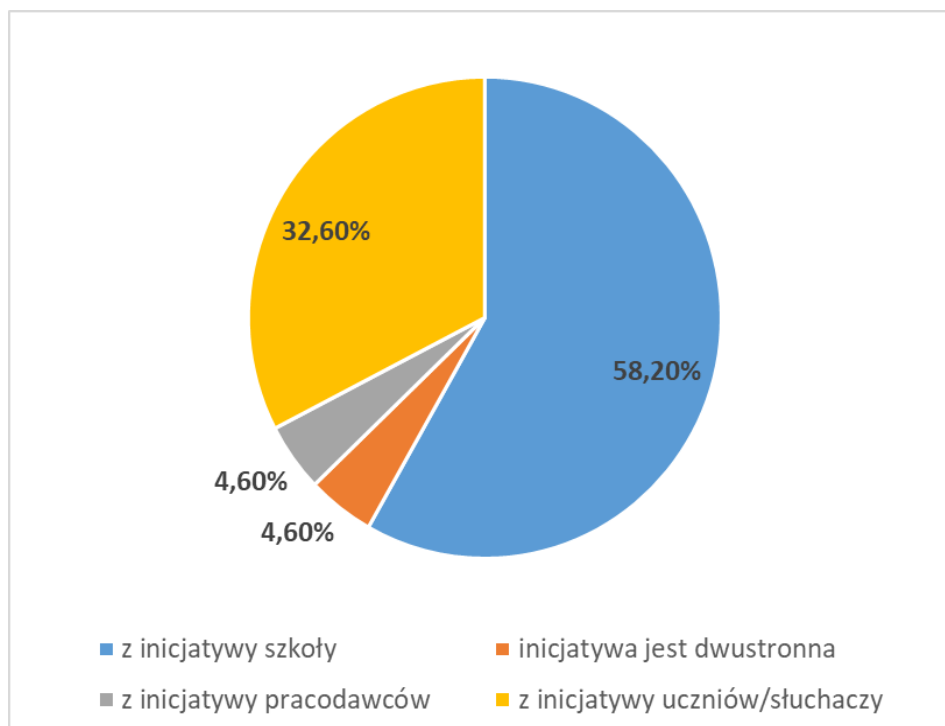
1. W jaki sposób nawiązywana i realizowana jest współpraca w zakresie praktycznej nauki zawodu?

Respondentom zadano pytanie: W jaki sposób (z czyjej inicjatywy) nawiązywana jest współpraca między pracodawcą a szkołą? Poniższa tabela przedstawia rozkład udzielonych odpowiedzi.

Tabela 8. Sposoby nawiązywania współpracy między pracodawcą a szkołą

Sposoby nawiązywania współpracy	Liczba wskazań	% wskazań
z inicjatywy szkoły	25	58,2
inicjatywa jest dwustronna	2	4,6
z inicjatywy pracodawców	2	4,6
z inicjatywy uczniów/słuchaczy	14	32,6
razem	43	100,0

Sposoby nawiązywania współpracy między pracodawcami a szkołą



Wykres przedstawia sposoby nawiązywania współpracy między pracodawcami a szkołą

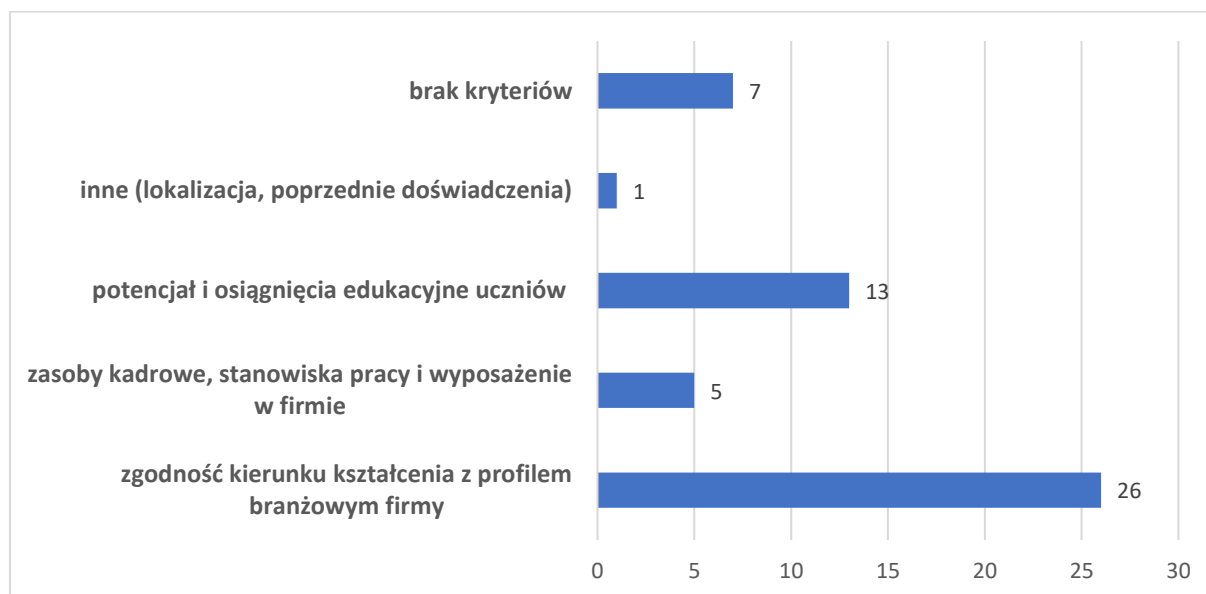
Z danych wynika, że stroną inicjującą współpracę są w przeważającej mierze szkoły a także w znacznym stopniu uczniowie i ich rodzice a także słuchacze szkół policealnych.

Przedstawiciele firm wskazali też kryteria brane pod uwagę przy doborze szkół oferujących realizację praktycznej nauki zawodu.

Tabela 9. Kryteria doboru szkół do współpracy

Kryteria doboru szkół do współpracy	Liczba wskazań
zgodność kierunku kształcenia z profilem branżowym firmy	26
zasoby kadrowe, stanowiska pracy i wyposażenie w firmie	5
potencjał i osiągnięcia edukacyjne uczniów	13
inne (lokalizacja, poprzednie doświadczenia)	1
brak kryteriów	7

Kryteria doboru szkół do współpracy



Wykres przedstawia kryteria doboru szkół do współpracy

Zasadne jest dodać, że:

- kilku przedstawicieli firm nie wiedziało w jakim zawodzie kształcą się uczeń/słuchacz odbywający praktyczną naukę zawodu,
- ponadto wielu respondentów nie było w stanie określić, w zakresie której kwalifikacji zawodowej uczeń/słuchacz powinien nabywać umiejętności praktyczne.

Działalność edukacyjna szkoły w zakresie kształcenia w danym zawodzie szkolnictwa branżowego jest określona w programie nauczania tego zawodu, dopuszczonym do użytku w szkole. W celu uzyskania wyczerpujących informacji o stopniu udziału pracodawców w przygotowaniu i realizacji praktycznej nauki zawodu zadano przedstawicielom firm pytanie o zakres ich uczestnictwa w opracowaniu:

- a) programu nauczania zajęć praktycznych realizowanych w szkole,
- b) programu nauczania praktycznej nauki zawodu realizowanej w firmie (praktyki zawodowej, zajęć praktycznych, nauki zawodu pracownika młodocianego),
- c) regulaminu praktycznej nauki zawodu.

Na podstawie uzyskanych informacji od przedstawicieli firm, należy stwierdzić, że:

ad a)

- 30 pracodawców, co stanowi 69,8% ogółu badanych firm, nie uczestniczy w opracowaniu programu zajęć praktycznych realizowanych w szkole,
- 5 pracodawców, co stanowi 11,6% ogółu badanych firm, uczestniczy w opracowaniu takiego programu z tytułu wykonywania funkcji nauczyciela zajęć praktycznych w szkole,
- 8 pracodawców, co stanowi 18,6% ogółu badanych firm nie ma takich możliwości, ponieważ realizuje naukę zawodu pracowników młodocianych.

ad b)

- 26 pracodawców, co stanowi 60,5% ogółu badanych firm, nie uczestniczy w opracowaniu programu praktycznej nauki zawodu; w trakcie wywiadu część respondentów wyraziła zdziwienie, że mają taką możliwość a kilku z nich nie było świadomych, że powinni realizować taki program,
- 17 pracodawców, co stanowi 39,5% ogółu badanych firm uczestniczy w opracowaniu programu praktycznej nauki zawodu z tytułu łączenia funkcji nauczyciela zajęć praktycznych w szkole i realizatora praktycznej nauki zawodu (5 osób) lub dokonuje modyfikacji programu w trakcie jego realizacji w konsultacji ze szkołą (12 respondentów).

ad c)

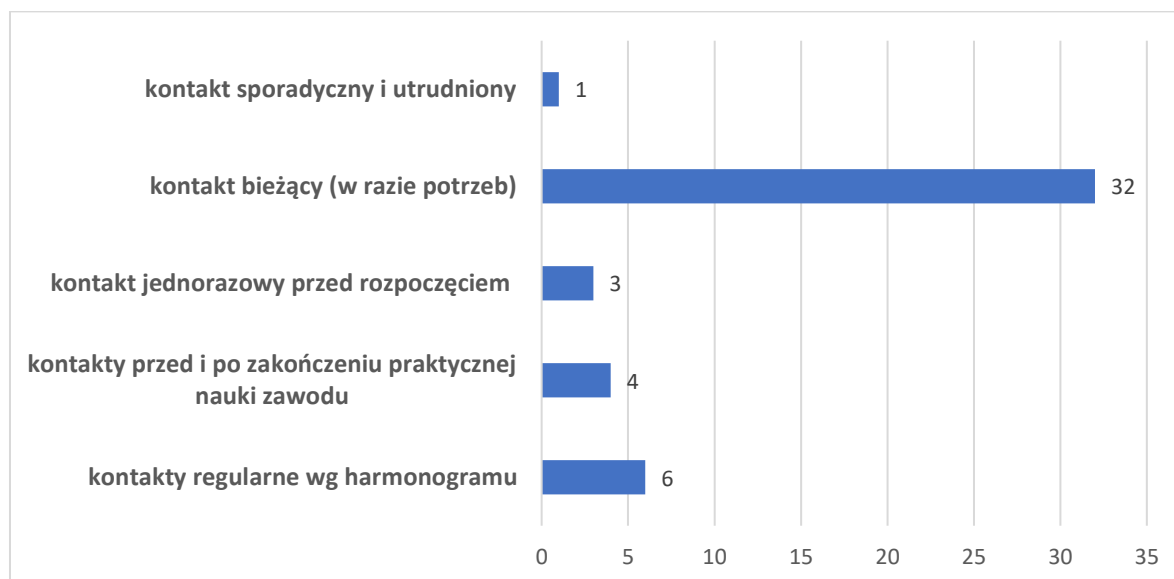
- 35 pracodawców, co stanowi 81,4% ogółu badanych firm, nie uczestniczy w opracowaniu regulaminu praktycznej nauki zawodu a nawet nie otrzymuje go ze szkoły w gotowej postaci,
- 8 pracodawców, co stanowi 18,6% ogółu badanych firm modyfikuje obowiązujący regulamin pracy i dostosowuje go do specyfiki kształcenia pracowników młodocianych (7 pracodawców) lub samodzielnie opracowuje regulamin dla klasy patronackiej (1 respondent).

Zgodnie z par. 8 ust. 2 pkt 6 Rozporządzenia MEN z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, podmioty przyjmujące uczniów lub młodocianych współpracują ze szkołą. Przedstawiciele firm zostali zapytani o częstotliwość i formy kontaktów podtrzymujących tę współpracę. Odpowiedzi respondentów dotyczące częstotliwości kontaktów przedstawia poniższa tabela.

Tabela 10. Częstotliwość kontaktów pracodawców i szkół w czasie praktycznej nauki zawodu

Częstotliwość kontaktów	Liczba wskazań
kontakty regularne wg harmonogramu	6
kontakty przed i po zakończeniu praktycznej nauki zawodu	4
kontakt jednorazowy przed rozpoczęciem	3
kontakt bieżący (w razie potrzeb)	32
kontakt sporadyczny i utrudniony	1

Częstotliwość kontaktów pracodawców i szkół w czasie praktycznej nauki zawodu



Wykres przedstawia częstotliwość kontaktów pracodawców i szkół w czasie praktycznej nauki zawodu

Bieżące kontakty (w razie potrzeby) są realizowane najczęściej w formie: rozmów telefonicznych, wizyt przedstawiciela szkoły (najczęściej kierownika praktycznej nauki zawodu), konsultacji w celu wystawienia ocen. Kontakty regularne w formie bezpośrednich spotkań są realizowane przez niektórych rzemieślników prowadzących naukę zawodu i pracodawców, którzy sprawują patronat nad kierunkiem kształcenia w danej szkole.

Zgodnie z przywołanym powyżej Rozporządzeniem, podmioty przyjmujące uczniów lub młodocianych nadzorują też realizację praktyki zawodowej, zajęć praktycznych i nauki zawodu (par. 8 ust. 2 pkt 4). Ważnym aspektem nadzoru powinny być opinie uczniów i słuchaczy o jakości praktycznej nauki zawodu. Poniższa tabela przedstawia odpowiedzi uzyskane od respondentów na pytanie, czy firma zbiera opinie uczniów/słuchaczy o jakości praktycznej nauki zawodu i w jakiej formie.

Tabela 11. Częstotliwość i formy zbierania opinii o jakości praktycznej nauki zawodu

Częstotliwość i formy zbierania opinii	Liczba odpowiedzi
zbiera poprzez ankietowanie na koniec praktycznej nauki zawodu	1
zbiera poprzez rozmowy podsumowujące praktyczną naukę zawodu	8
zbiera na bieżąco poprzez rozmowy w trakcie praktycznej nauki zawodu	28
nie zbiera	7

Częstotliwość i formy zbierania opinii o jakości pnz



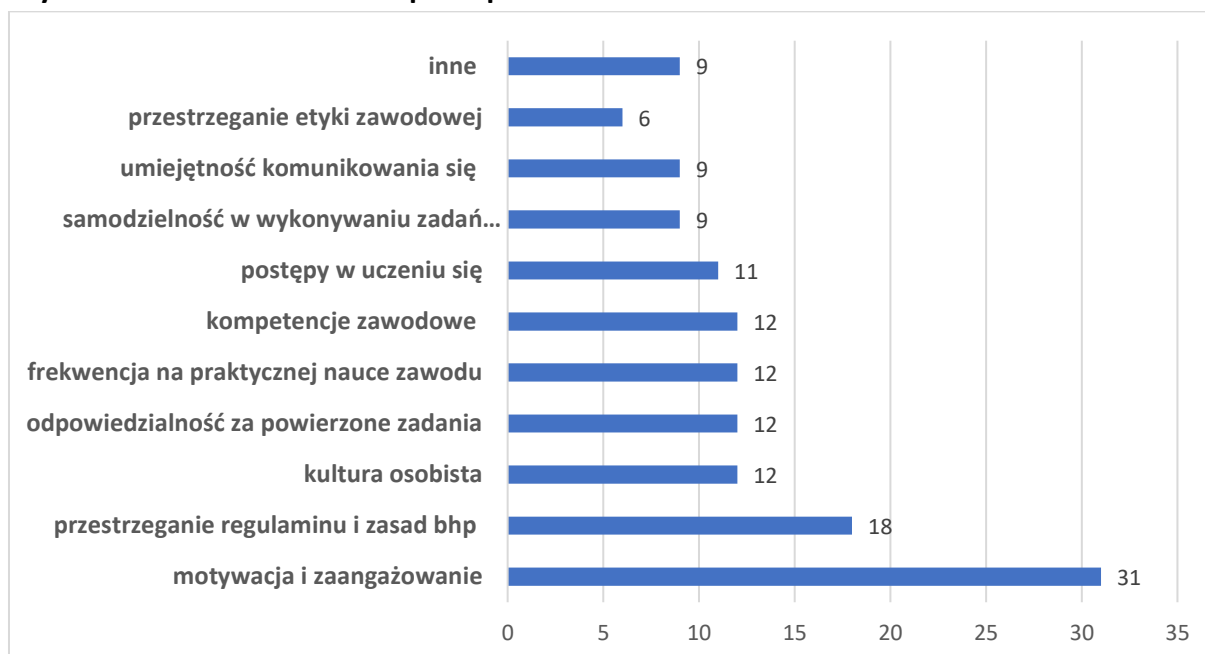
Wykres przedstawia częstotliwość i formy zbierania opinii o jakości pnz

Przedstawiciele firm zapytano też o kryteria brane pod uwagę przy ocenianiu uczniów/słuchaczy i pracowników młodocianych. Odpowiedzi respondentów przedstawia poniższa tabela.

Tabela 12. Kryteria oceniania stosowane przez pracodawców

Kryteria oceniania	Liczba odpowiedzi
motywacja i zaangażowanie	31
przestrzeganie regulaminu i zasad bhp	18
kultura osobista	12
odpowiedzialność za powierzone zadania	12
frekwencja na praktycznej nauce zawodu	12
kompetencje zawodowe	12
postępy w uczeniu się	11
samodzielność w wykonywaniu zadań zawodowych	9
umiejętność komunikowania się	9
przestrzeganie etyki zawodowej	6
inne (umiejętność rozwiązywania problemów, łączenia wiedzy teoretycznej z praktyką, predyspozycje zawodowe, umiejętność pracy zespołowej, umiejętność uczenia się na błędach)	9

Kryteria oceniania stosowane przez pracodawców



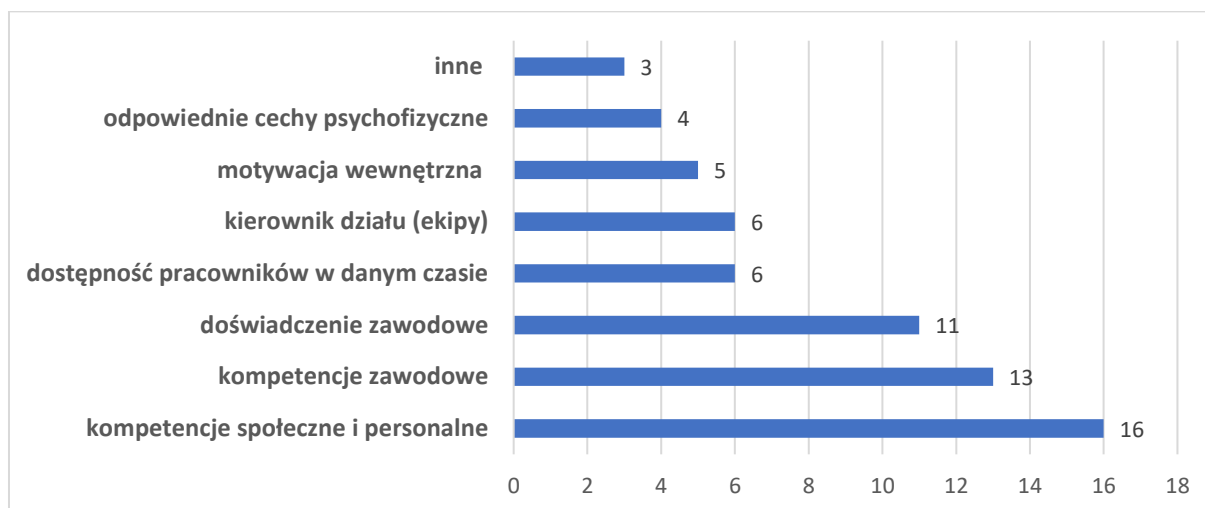
Wykres przedstawia kryteria oceniania stosowane przez pracodawców

Zgodnie z par. 8 ust. 2 pkt 2 Rozporządzenia MEN z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, podmioty przyjmujące uczniów lub młodocianych wyznaczają odpowiednio nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz opiekunów praktyk zawodowych. Przedstawiciele firm zapytano więc o kryteria brane pod uwagę przy doborze tych osób. Odpowiedzi respondentów przedstawia poniższa tabela.

Tabela 13. Kryteria doboru opiekunów/instruktorów

Kryteria doboru opiekunów/instruktorów	Liczba odpowiedzi
kompetencje społeczne i personalne	16
kompetencje zawodowe	13
doświadczenie zawodowe	11
dostępność pracowników w danym czasie	6
kierownik działu (ekipy)	6
motywacja wewnętrzna pracownika	5
odpowiednie cechy psychofizyczne	4
inne (ocena i opinie praktykantów, młody wiek, postawa zawodowa)	3

Kryteria doboru opiekunów/instruktorów



Wykres przedstawia kryteria doboru opiekunów/instruktorów

Zapytano też respondentów o przyjęte rozwiązania w kwestii oddelegowania opiekuna/instruktora praktycznej nauki zawodu jedynie do pracy dydaktycznej i wychowawczej. Otrzymane odpowiedzi przedstawia poniższa tabela.

Tabela 14. Rozwiązania w kwestii oddelegowania opiekuna/instruktora

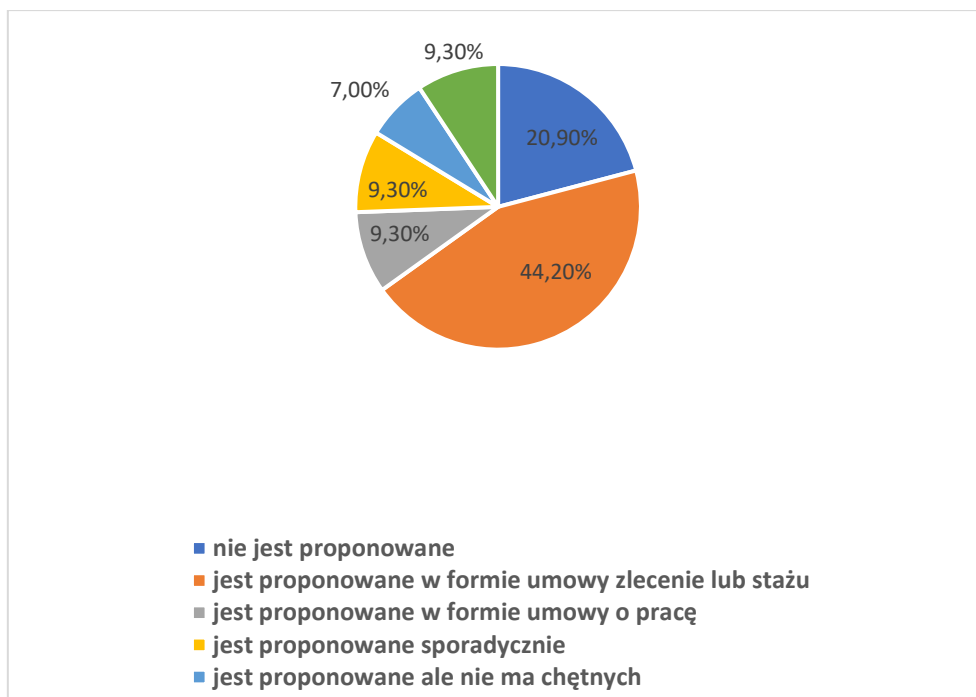
Rozwiązania w kwestii oddelegowania	Liczba odpowiedzi
brak oddelegowania opiekuna/instruktora	33
funkcję opiekuna/instruktora sprawuje właściciel/ka firmy	10

Przedstawiciele firm przybliżyli także sytuację w zakresie składania propozycji zatrudnienia absolwentom szkół, którzy odbywali u nich praktyczną naukę zawodu. Poniższa tabela przedstawia udzielone informacje.

Tabela 15. Działania firm w zakresie zatrudniania absolwentów

Zatrudnianie absolwentów	Liczba odpowiedzi	% odpowiedzi
nie jest proponowane	9	20,9
jest proponowane w formie umowy zlecenie lub stażu	19	44,2
jest proponowane w formie umowy o pracę	4	9,3
jest proponowane sporadycznie	4	9,3
jest proponowane ale nie ma chętnych	3	7,0
brak danych	4	9,3
razem	43	100,0

Działania firm w zakresie zatrudniania absolwentów



Wykres procentowo przedstawia działania firm w zakresie zatrudniania absolwentów

W kilku przypadkach respondenci nie potrafili określić, jak często proponowane jest zatrudnienie i zazwyczaj udzielali odpowiedzi, że w zależności od potrzeb firmy.

2. Jakie są pozostałe formy (obszary) współpracy pracodawców ze szkołami?

Współpraca pracodawcy i szkoły może mieć formę klasy patronackiej (klasy objętej patronatem konkretnego przedsiębiorcy). Podczas wywiadu zadano respondentom pytanie, czy firma objęła patronatem szkołę/kierunek kształcenia i w jakich zawodach są utworzone klasy patronackie? Z zebranych informacji wynika, że klasy patronackie funkcjonują w Zespole Szkół nr 4 w Skierniewicach w zawodach:

- technik automatyk pod patronatem firmy Topsil Global sp. z o.o.,
- technik transportu kolejowego pod patronatem firmy PKP Polskie Linie Kolejowe S.A., Zakład Linii Kolejowych w Łodzi,
- technik automatyk sterowania ruchem kolejowym pod patronatem firmy PKP Polskie Linie Kolejowe S.A., Zakład Linii Kolejowych w Łodzi.

Ponadto dwie firmy, w czasie przeprowadzania wywiadu, rozważyły możliwość ustanowienia patronatu:

- dla zawodu: technik mechanik,
- dla zawodu: technik fotografii i multimediiów.

Respondenci z wyżej wymienionych firm wskazują korzyści z tytułu patronatu, takie jak:

- opracowanie programu nauczania dopasowanego do profilu i potrzeb firmy, a w zawodzie technik automatyk realizowane są treści kształcenia z zakresu przetwórstwa tworzyw sztucznych we współpracy z firmą Topsil Global sp. z o.o.,
- mniej problemów ze znalezieniem/zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników,
- promocja i identyfikacja firmy na rynku jako przedsiębiorcy odpowiedzialnego społecznie.

Dyrektor szkoły jest zobowiązany do wyposażenia warsztatów lub pracowni szkolnych. Szkoły publiczne mają możliwość pozyskiwania dodatkowych środków poprzez nawiązanie współpracy sponsorskiej z określonym pracodawcą.

Podczas wywiadu zadano respondentom pytanie: czy ze szkołami, jeśli tak to z którymi i w jakich zawodach, są zawarte umowy sponsoringu w celu wyposażenia/doposażenia warsztatów lub pracowni szkolnych? Z uzyskanych informacji wynika, że:

- żadna z firm nie zawarła umowy sponsoringu ze szkołą (43 odpowiedzi),
- sponsorowanie odbywa się cyklicznie i okazjonalnie oraz przybiera głównie formę wsparcia rzeczowego w celu poprawy infrastruktury dydaktycznej szkoły oraz dla uczniów w postaci nagród, czy posiłków w trakcie praktycznej nauki zawodu (8 odpowiedzi).

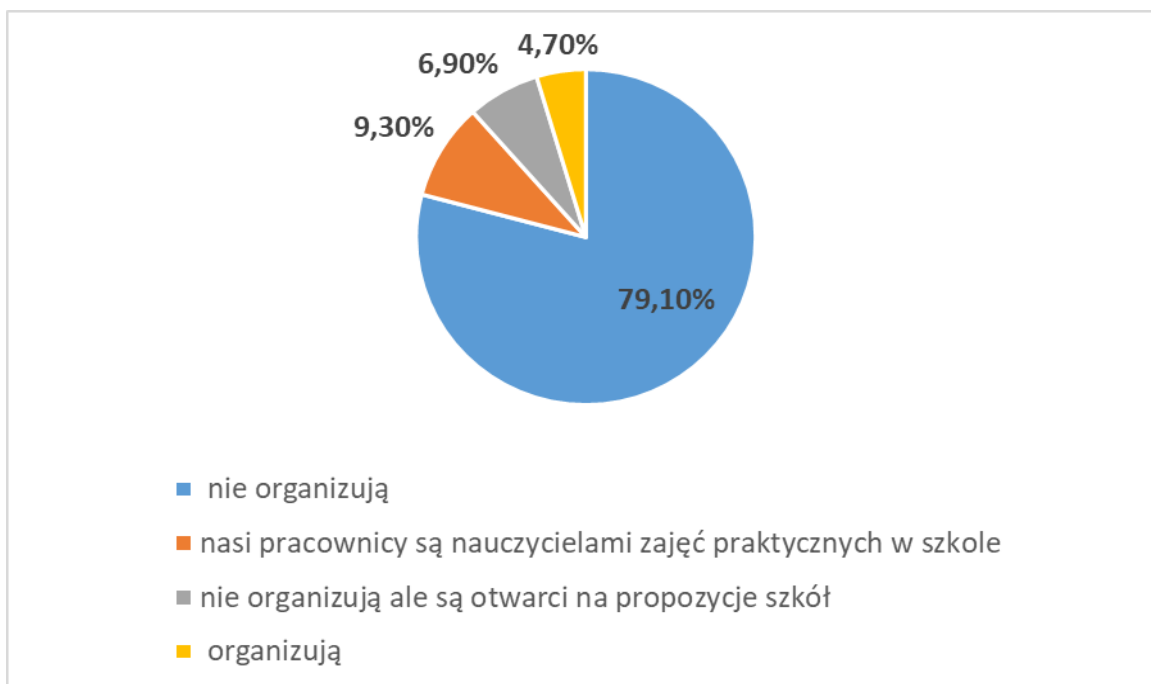
Respondenci z firm realizujących cykliczne sponsorowanie szkół wskazują własne korzyści z tego tytułu, takie jak:

- długofalowe korzyści wizerunkowe (2 wskazania),
- wymierne korzyści biznesowe (1 wskazanie),
- mniej problemów ze znalezieniem/zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników (3 wskazania),
- promocja i identyfikacja firmy na rynku jako przedsiębiorcy odpowiedzialnego społecznie (1 wskazanie).

Współpraca między szkołą a pracodawcą jest realizowana w ramach umowy lub porozumienia obejmujących co najmniej jeden cykl kształcenia także w zakresie doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowania szkoleń branżowych. Respondentom zadano pytanie: czy pracodawcy organizują szkolenia branżowe dla nauczycieli? Uzyskano poniższe odpowiedzi:

- nie organizują (34 odpowiedzi, co stanowi 79,1% badanych ogółem),
- nasi pracownicy są nauczycielami zajęć praktycznych w szkole (4 odpowiedzi, co stanowi 9,3% badanych ogółem),
- nie organizują ale są otwarci na propozycje szkół (3 odpowiedzi, co stanowi 6,9% badanych ogółem),
- organizują (2 odpowiedzi, co stanowi 4,7% badanych ogółem).

Wykres przedstawia udział firm w organizacji szkoleń branżowych dla nauczycieli



Wykres przedstawia procentowy udział firm w organizacji szkoleń branżowych dla nauczycieli

Przedsiębiorcy mogą też organizować staże uczniowskie w rzeczywistych warunkach pracy dla uczniów technikum, słuchaczy szkoły policealnej i uczniów branżowej szkoły I stopnia nie będących młodocianymi pracownikami. Aby pozyskać informacje o pracodawcach organizujących staże zawodowe zadano respondentom dwa pytania:

1. Czy pracodawca, z własnej inicjatywy, zorganizował lub planuje zorganizować staże dla uczniów?
2. Czy z inicjatywy szkoły, pracodawca zorganizował lub planuje zorganizować staże dla uczniów?

Poniżej przedstawiono uzyskane odpowiedzi.

ad 1) pracodawcy z własnej inicjatywy:

- nie zorganizowali i nie planują (38 wskazań),
- nie zorganizowali ale są otwarci na propozycje szkół (3 wskazania),
- zorganizowali i planują w przyszłości (2 wskazania).

ad 2) pracodawcy, z inicjatywy szkół realizujących projekty unijne:

- nie zorganizowali i nie planują (23 wskazania),
- nie zorganizowali ale planują (3 wskazania),
- zorganizowali i planują (16 wskazań),

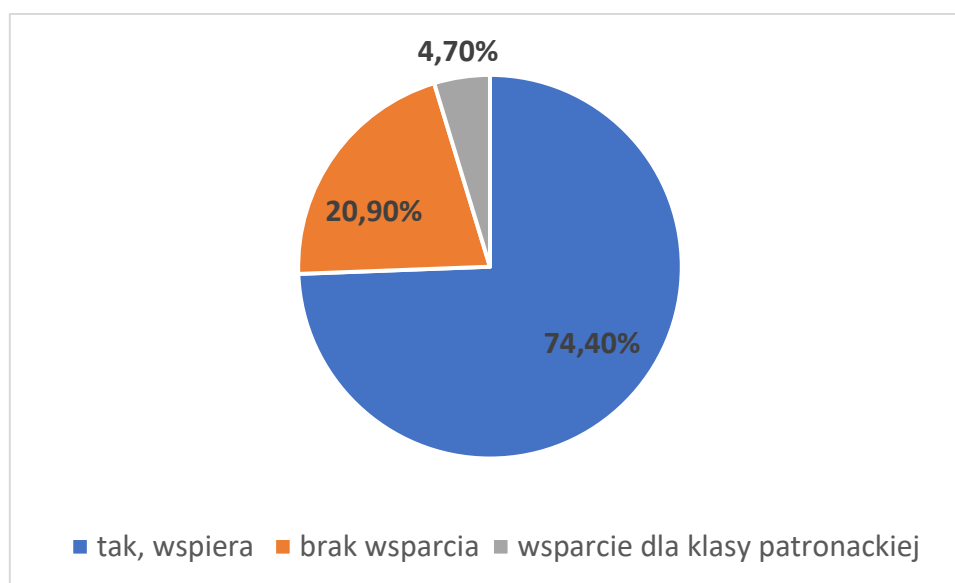
- zorganizowali ale nie planują w przyszłości (1 wskazanie).

Pracodawcy powinni służyć wsparciem w planowaniu kariery zawodowej uczniów/słuchaczy i pracowników młodocianych. Podczas wywiadu zadano więc respondentom pytanie, czy i w jaki sposób udzielają wsparcia w podejmowaniu dalszych decyzji zawodowych w trakcie praktycznej nauki zawodu.

Tabela 16. Wsparcie pracodawców w podejmowaniu decyzji zawodowych

Wsparcie pracodawców	Liczba wskazań	% wskazań
tak, wspiera	32	74,4
brak wsparcia	9	20,9
wsparcie dla klasy patronackiej	2	4,7
razem	43	100,0

Wsparcie pracodawców w podejmowaniu decyzji zawodowych



Wykres procentowo przedstawia wsparcie pracodawców w podejmowaniu decyzji zawodowych

Respondenci wymienili stosowane sposoby wsparcia, takie jak:

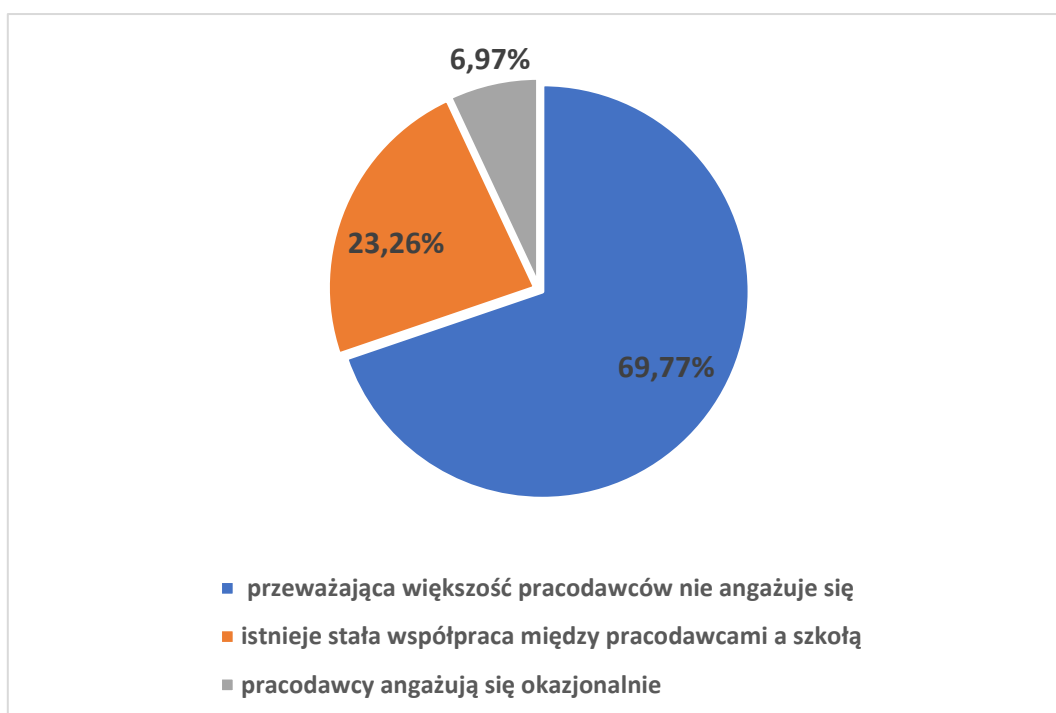
- rozmowy indywidualne dotyczące postępów ucznia w kształceniu w danym zawodzie, możliwości dalszego kształcenia w branży, podejmowania działalności gospodarczej, sposobów poszukiwania pracy w wyuczonym zawodzie,

- wytyczenie alternatywnych ścieżek kariery, stypendia dla najzdolniejszych uczniów z przyrzeczeniem pracy w firmie, ewentualne sfinansowanie studiów w przyszłości – dla uczniów klas objętych patronatem.

Przedstawicielom firm zadano pytanie o stopień zaangażowania w działania promujące kierunki kształcenia zawodowego w danej szkole? Z uzyskanych informacji wynika, że:

- przeważająca większość pracodawców nie angażuje się (30 odpowiedzi),
- istnieje stała współpraca między pracodawcami a szkołą (10 odpowiedzi) poprzez: coroczny udział w dniu otwartym szkoły i obecność na stoisku szkoły w czasie targów edukacyjnych, dofinansowanie kosztów wycieczek zawodoznawczych, organizację konkursów zawodowych dla uczniów szkoły i szkół podstawowych oraz fundowanie nagród,
- pracodawcy angażują się okazjonalnie (3 wskazania) poprzez: wystawę nowoczesnego sprzętu rolniczego w dniu otwartym szkoły, jednokrotną promocję w mediach społecznościowych i na stronie pracodawcy (zazwyczaj na prośbę szkół).

Zaangażowanie pracodawców w promocję kształcenia zawodowego



Wykres procentowo przedstawia zaangażowanie pracodawców w promocję kształcenia zawodowego Respondenci, zapytani o realizację umiejętności dodatkowych w zakresie wybranych zawodów odpowiedzieli, że wybrane elementy umiejętności dodatkowych są realizowane w czasie staży uczniowskich (1 odpowiedź) oraz w programie zajęć praktycznych

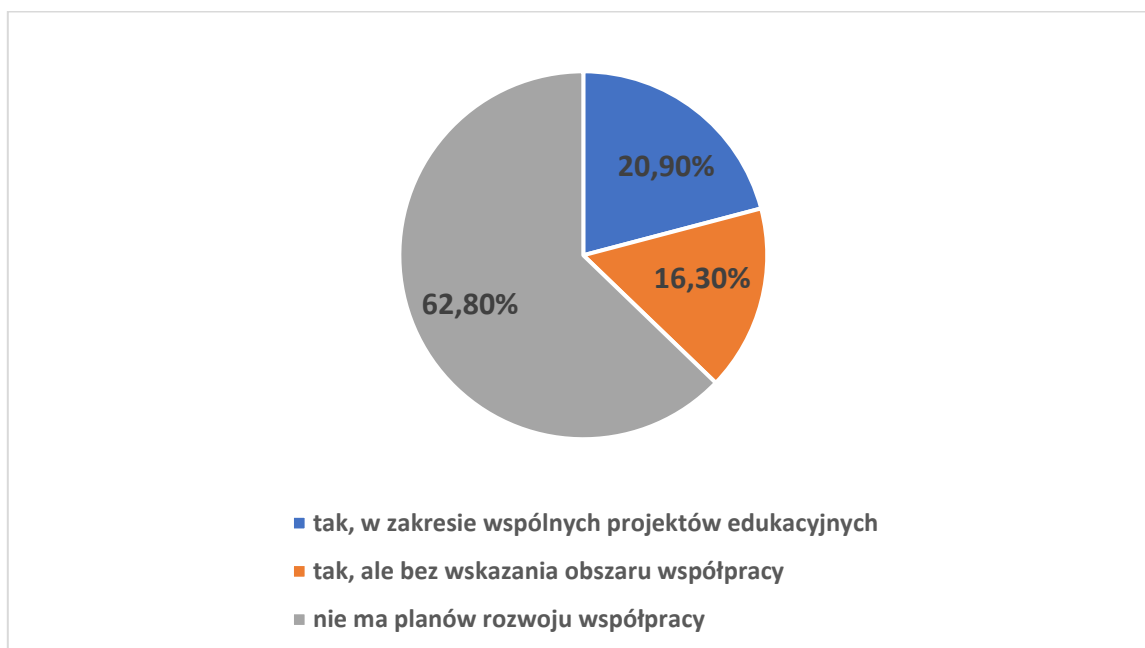
realizowanych u pracodawcy w zawodzie technik automatyk (1 odpowiedź). W innych firmach, uczestniczących w badaniu, nie są realizowane umiejętności dodatkowe.

3. Jakie są oczekiwania pracodawców wobec szkół w zakresie rozszerzania i doskonalenia współpracy?

Przedstawiciele firm zapytani o plany rozwijania współpracy ze szkołami, podali następujące odpowiedzi:

- tak, w zakresie wspólnych projektów edukacyjnych (9 odpowiedzi, co stanowi 20,9% ogółu badanych),
- tak, ale bez wskazania obszaru współpracy (7 odpowiedzi, co stanowi 16,3% ogółu badanych),
- nie ma planów rozwoju współpracy (27 odpowiedzi, co stanowi 62,8% ogółu badanych).

Plany przedsiębiorców w zakresie rozwijania współpracy ze szkołami



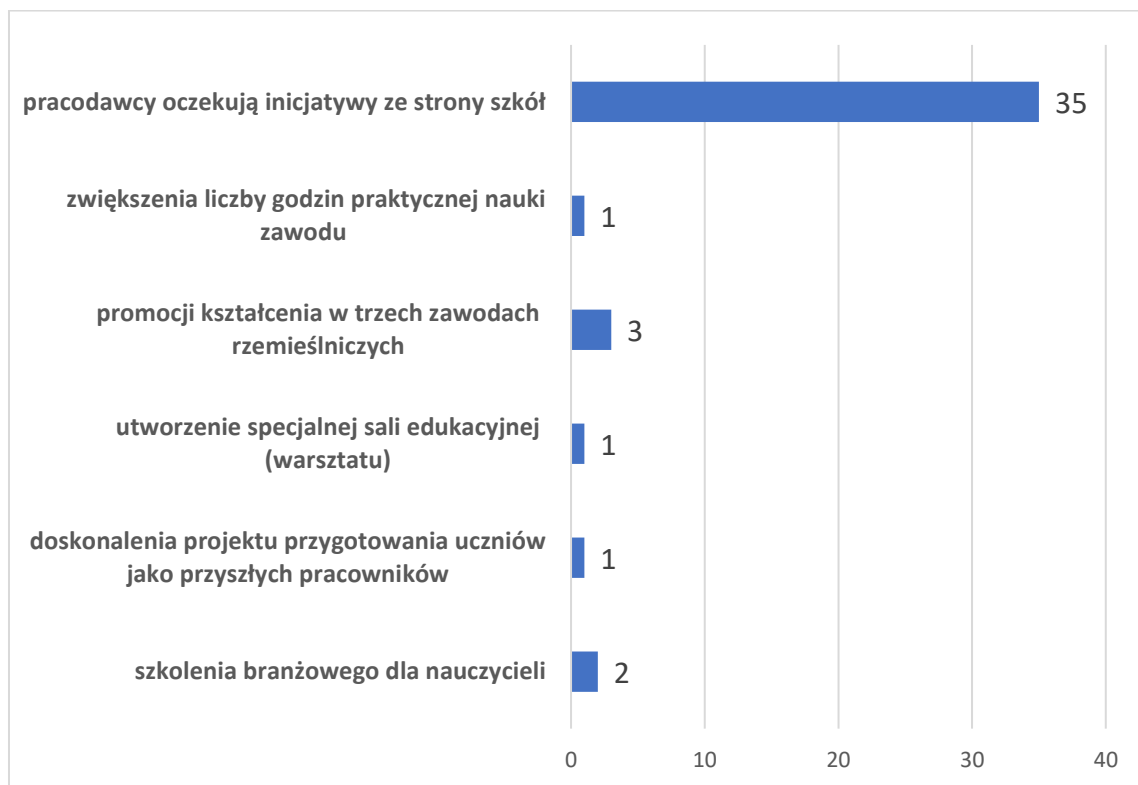
Wykres przedstawia plany przedsiębiorców w zakresie rozwijania współpracy ze szkołami

Ponadto respondenci przedstawili swoje plany w zakresie doskonalenia dotychczasowej współpracy ze szkołami w zakresie:

- szkolenia branżowego dla nauczycieli (2 wskazania),
- doskonalenia projektu przygotowania uczniów jako przyszłych pracowników (1 wskazanie),

- utworzenie specjalnej sali edukacyjnej (warsztatu) do przygotowanie uczniów do prac produkcyjnych (nie jest to możliwe w dziale produkcji ze względu na reżim sanitarny) (1 wskazanie),
- promocji kształcenia w trzech zawodach rzemieślniczych (3 wskazania),
- zwiększenia liczby godzin praktycznej nauki zawodu (1 wskazanie),
- trzydziestu pięciu pracodawców oczekuje inicjatywy ze strony szkół.

Plany przedsiębiorców w doskonaleniu współpracy ze szkołami



Wykres przedstawia plany przedsiębiorców w doskonaleniu współpracy ze szkołami

Przedstawicielom firm zadano też pytanie: jakie działania powinny podjąć szkoły w celu zwiększenia liczby uczniów przyjmowanych na praktyczną naukę zawodu i staże uczniowskie.

Pracodawcy oczekują od szkół:

- zwiększenia stopnia promocji kierunku kształcenia (1 odpowiedź),
- stosowania skutecznych form promocji współpracujących pracodawców (3 odpowiedzi),
- realizacji doksztalcenia teoretycznego pracowników młodocianych przed nauką zawodu u pracodawcy (1 odpowiedź),
- bardziej efektywnych zajęć praktycznych w szkołach w celu ukształtowania umiejętności praktycznych (1 odpowiedź),

- jasnych zasad dokumentowania przebiegu praktycznej nauki zawodu i kryteriów oceniania uczniów/słuchaczy (1 odpowiedź),
- podjęcia starań w celu wprowadzenia kształcenia dualnego w zawodzie technik mechatronik (1 odpowiedź),
- konsultacji terminów praktycznej nauki zawodu w celu poprawy ich organizacji i rytmiczności (2 odpowiedzi),
- podsumowania efektów praktycznej nauki zawodu z udziałem pracodawcy (1 odpowiedź)
- zgłaszania potrzeb i propozycji (6 odpowiedzi).

Natomiast dwudziestu sześciu pracodawców nie wskazało żadnych działań.

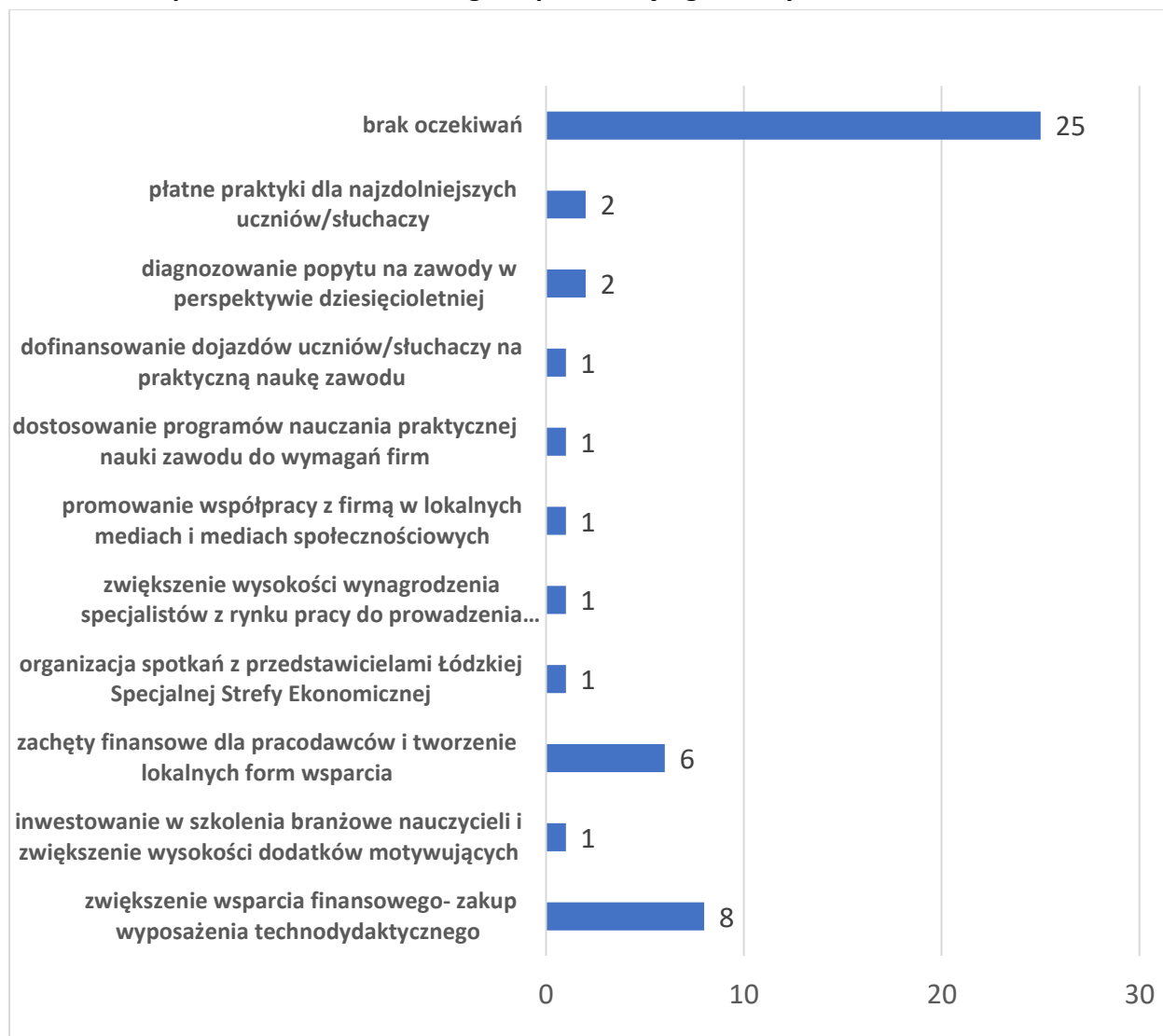
4. Jakie są oczekiwania pracodawców wobec instytucji funkcjonujących w bliższym i dalszym otoczeniu szkół?

Instytucjami funkcjonującymi w bliższym otoczeniu szkoły są jednostki samorządu terytorialnego (powiaty i miasta na prawach powiatu) jako organy prowadzące.

Przedstawiciele firm sformułowali swoje oczekiwania wobec nich:

- zwiększenie wsparcia finansowego dla szkół poprzez zakup wyposażenia technodydaktycznego spełniającego standardy branżowe (8 odpowiedzi),
- inwestowanie w szkolenia branżowe nauczycieli i zwiększenie wysokości dodatków motywacyjnych (1 odpowiedź),
- zachęty finansowe dla pracodawców i tworzenie lokalnych form wsparcia (6 odpowiedzi),
- organizacja spotkań z przedstawicielami Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej w celu podjęcia współpracy (1 odpowiedź),
- zwiększenie wysokości wynagrodzenia specjalistów z rynku pracy do prowadzenia zajęć praktycznych w szkołach (1 odpowiedź),
- promowanie współpracy z firmą w lokalnych mediach i mediach społecznościowych (1 odpowiedź),
- dostosowanie programów nauczania praktycznej nauki zawodu do wymagań firm (1 odpowiedź),
- dofinansowanie dojazdów uczniów/słuchaczy na praktyczną naukę zawodu (1 odpowiedź),
- diagnozowanie popytu na zawody w perspektywie dziesięcioletniej (2 odpowiedzi),
- płatne praktyki dla najzdolniejszych uczniów/słuchaczy (2 odpowiedzi),
- brak oczekiwań (25 respondentów).

Oczekiwania pracodawców wobec organu prowadzącego szkoły



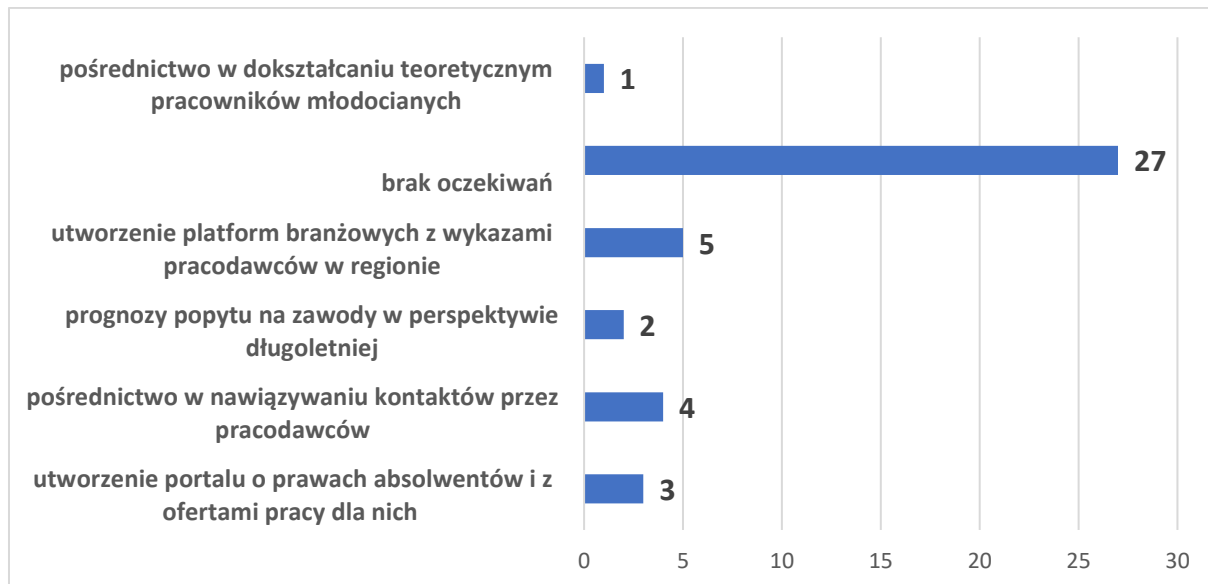
Wykres przedstawia oczekiwania pracodawców wobec organu prowadzącego szkoły

Respondentów zapytano też o oczekiwania wobec instytucji regionalnych, które bezpośrednio lub pośrednio wpływają na procesy w obszarze kształcenia zawodowego w województwie łódzkim. Przedstawiciele firm przedstawili kilka oczekiwań ale bez kierowania ich do konkretnych grup adresatów (większość z nich nie potrafiła nazwać tych adresatów). Są one następujące:

- utworzenie portalu o prawach absolwentów i z ofertami pracy dla nich (3 odpowiedzi),
- pośrednictwo w nawiązywaniu kontaktów przez pracodawców (4 odpowiedzi),
- prognozy popytu na zawody w perspektywie długoletniej (2 odpowiedzi),

- utworzenie platform branżowych z wykazami pracodawców w regionie łódzkim (5 odpowiedzi),
- pośrednictwo w doksztalcaniu teoretycznym pracowników młodocianych (1 odpowiedź),
- brak oczekiwań (27 wskazań).

Oczekiwania pracodawców wobec instytucji regionalnych



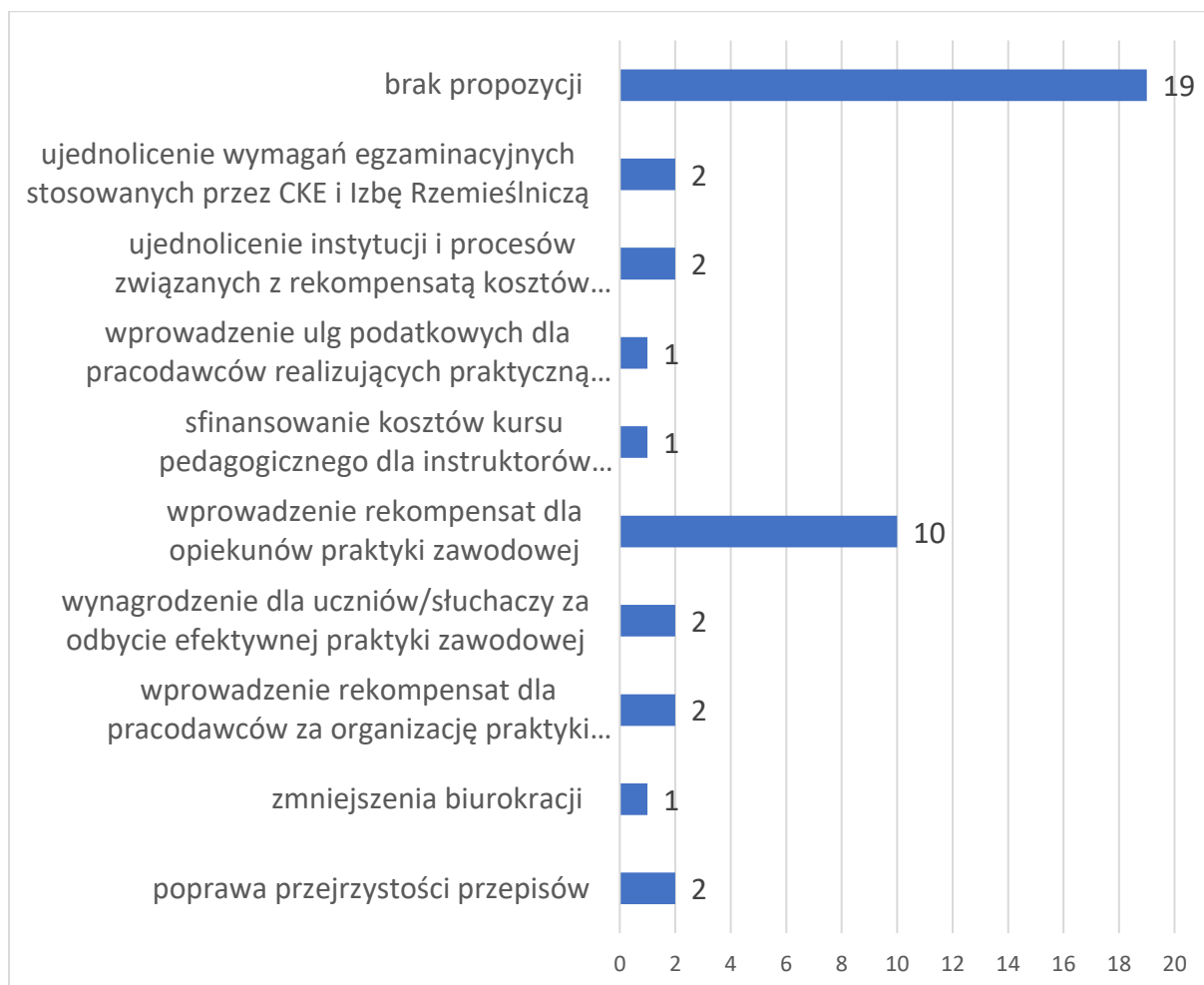
Wykres przedstawia oczekiwania pracodawców wobec instytucji regionalnych

Przedstawiciele firm oczekują też zmiany przepisów prawa w zakresie praktycznej nauki zawodu, takich jak:

- poprawa przejrzystości przepisów, np. w zakresie prac wzbronionych młodocianym w zawodzie stolarz (2 odpowiedzi),
- zmniejszenia biurokracji (1 odpowiedź),
- wprowadzenie rekompensat dla pracodawców za organizację praktyki zawodowej (2 odpowiedzi),
- wynagrodzenie dla uczniów/słuchaczy za odbycie efektywnej praktyki zawodowej (2 odpowiedzi),
- wprowadzenie rekompensat dla opiekunów praktyki zawodowej (10 odpowiedzi),
- sfinansowanie kosztów kursu pedagogicznego dla instruktorów praktycznej nauki zawodu (1 odpowiedź),
- wprowadzenie ulg podatkowych dla pracodawców realizujących praktyczną naukę zawodu (1 wskazanie),
- ujednoczenie instytucji i procesów związanych z rekompensatą kosztów szkolenia dla pracodawców (2 wskazania),

- ujednoczenie wymagań egzaminacyjnych stosowanych przez CKE i Izbę Rzemieślniczą w Łodzi (2 wskazania),
- brak propozycji (19 wskazań).

Oczekiwania pracodawców w zakresie zmiany przepisów prawa oświatowego



Wykres przedstawia oczekiwania pracodawców w zakresie zmiany przepisów prawa oświatowego

5. Jakie występują problemy i jakie działania mogłyby usprawnić przygotowanie uczniów/słuchaczy do udziału w praktycznej nauce zawodu?

Przedstawiciele firm zapytani o problemy pojawiające się w czasie realizacji praktycznej nauki zawodu, wskazali na:

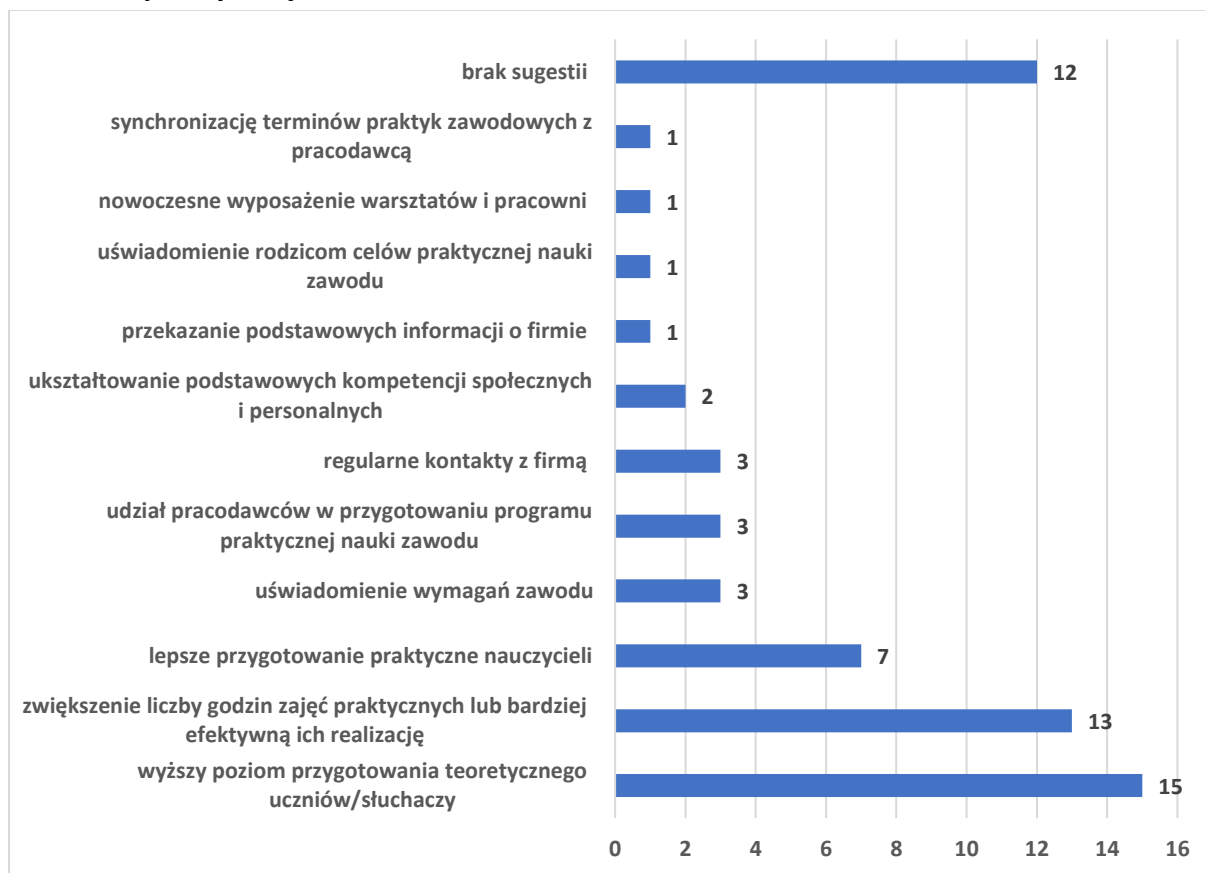
- zbyt niskie zaangażowanie uczniów/słuchaczy (16 wskazań),
- brak poczucia obowiązku ze strony ucznia (7 wskazań),
- liczne nieobecności i spóźnienia (7 wskazań),

- nieprzestrzeganie dyscypliny pracy, przepisów bhp, przepisów przeciwpożarowych i w zakresie ochrony środowiska (7 wskazań),
- brak zrozumienia poleceń opiekuna/instruktora (5 wskazań),
- zbyt krótki okres aby zrealizować cele praktyki zawodowej (5 wskazań),
- brak podstawowych umiejętności społecznych (4 wskazania),
- zbytnią roszczeniowość uczniów i ich rodziców (2 wskazania),
- czasochłonność opieki (2 wskazania),
- brak problemów (9 wskazań).

Respondentów poproszono też o przedstawienie sugestii dla szkół dotyczących kompleksowego przygotowania uczniów/słuchaczy do świadomego i odpowiedzialnego udziału w praktycznej nauce zawodu i eliminowania barier w jej realizacji. Przedstawiciele firm odpowiedzieli, że wskazane byłoby aby szkoły zadbały o:

- wyższy poziom przygotowania teoretycznego uczniów/słuchaczy (15 wskazań),
- zwiększenie liczby godzin zajęć praktycznych lub bardziej efektywną ich realizację (13 wskazań),
- lepsze przygotowanie praktyczne nauczycieli (7 wskazań),
- uświadomienie wymagań zawodu (3 wskazania),
- udział pracodawców w przygotowaniu programu praktycznej nauki zawodu (3 wskazania),
- regularne kontakty z firmą (3 wskazania),
- ukształtowanie podstawowych kompetencji społecznych i personalnych (2 wskazania),
- przekazanie podstawowych informacji o firmie (1 wskazanie),
- uświadomienie rodzicom celów praktycznej nauki zawodu (1 wskazanie),
- nowoczesne wyposażenie warsztatów i pracowni (1 wskazanie),
- synchronizację terminów praktyk zawodowych z pracodawcą (1 wskazanie),
- brak sugestii (12 wskazań).

Sugestie pracodawców w zakresie kompleksowego przygotowania uczniów/słuchaczy do udziału w praktycznej nauce zawodu



Wykres przedstawia sugestie pracodawców w zakresie kompleksowego przygotowania uczniów/słuchaczy do udziału w praktycznej nauce zawodu

IV. Przykłady dobrych praktyk

1. Dobre praktyki współpracy zakładu fotograficznego „Foto Milejka” ze szkołami w Rawie Mazowieckiej i Skierniewicach

Zakład fotograficzny „Foto Milejka” z Rawy Mazowieckiej od wielu lat aktywnie wspiera edukację zawodową młodzieży, oferując im możliwość nauki zawodu w rzeczywistym środowisku pracy. Współpracuje z technikum kształcącym w zawodzie technik fotografii i multimedków w Skierniewicach i szkołą branżową kształcącą w zawodzie fotograf w Rawie Mazowieckiej.



Praktyki zawodowe i nauka zawodu w firmie

Uczniowie odbywający praktyki w firmie „Foto Milejka” zdobywają wszechstronne doświadczenie w zakresie fotografii, m.in.:

- obsługują profesjonalny sprzęt fotograficzny i oświetleniowy,
- uczestniczą w sesjach portretowych, reklamowych, reportażowych oraz szkolnych,
- uczą się cyfrowej obróbki zdjęć w specjalistycznych programach graficznych,
- obsługują drukarki fotograficzne – przygotowują zdjęcia do wydruku, dobierają parametry druku, dbają o jakość gotowych odbitek,

- poznają zasady pracy z klientem oraz organizacji pracy w zakładzie fotograficznym.

Dodatkowo, uczniowie uczestniczą w plenerach fotograficznych, gdzie rozwijają umiejętności w zakresie fotografii krajobrazowej, architektury oraz portretów w naturalnym oświetleniu. To cenne doświadczenie rozwijające ich kreatywność i umiejętność pracy w różnych warunkach.

Właściciel zakładu „Foto Milejka” Michał Śmiechowski nie tylko przyjmuje uczniów na praktyki, ale również aktywnie uczestniczy w edukacji zawodowej młodzieży, prowadząc przedmioty zawodowe w technikum w zawodzie technik fotografii i multimediiów: Teorie obrazu fotograficznego oraz Urządzenia i sprzęt w fotografii. Jako praktyk z wieloletnim doświadczeniem wnosi do szkoły aktualną wiedzę z branży i inspirowanie młodzieży do rozwoju pasji i kreatywności.

– „Najważniejsza jest pasja” – mówi Michał Śmiechowski. – sam tej pasji jest pełen – kocha fotografię, ale równie mocno lubi pracować z młodzieżą. Ogromną satysfakcję sprawia obserwowanie, jak uczniowie się rozwijają i odnajdują w tym zawodzie.



Uczennice obrabiają zdjęcia w programie Photoshop

Wsparcie dla szkół i uczniów

Firma „Foto Milejka” wspiera szkoły nie tylko merytorycznie, ale również materialnie. Dzięki jej zaangażowaniu:

- wyposażono pracownie fotografii i ciemnię fotograficzną w nowoczesny sprzęt,
- szkoła regularnie otrzymuje materiały eksploatacyjne, takie jak papier fotograficzny, odczynniki, atramenty do drukarek i akcesoria do zajęć praktycznych.

Efekty współpracy – sukcesy uczniów

Dzięki tej współpracy uczniowie nie tylko zdobywają praktyczne kompetencje, ale także odnoszą sukcesy w konkursach fotograficznych i filmowych na szczeblu regionalnym i ogólnopolskim. W ostatnich latach uczniowie odnieśli m.in. następujące osiągnięcia:

- I miejsce i nagroda 10 000 zł w konkursie „Jak fundusze unijne zmieniają twoje otoczenie”,
- wyróżnienie w Ogólnopolskim Konkursie Filmowym „Obiektyw Obywatelski” zorganizowanym przez Ministerstwo Edukacji Narodowej i Ministerstwo Sprawiedliwości – film uczniów pt. „Godność” znalazł się wśród 25 najlepszych prac spośród 253 zgłoszonych,
- wyróżnienie w wojewódzkim konkursie „Żołnierze Wyklęci – niezłomni obrońcy Rzeczypospolitej” w kategorii film.

Uczniowie tworzą także filmy promujące kierunki kształcenia w szkole oraz firmy współpracujące ze szkołą, takie jak np. Fermot S.A. w Skierniewicach, łącząc umiejętności fotograficzne i filmowe z przekazem marketingowym i społecznym.

Współpraca zakładu fotograficznego „Foto Milejka” ze szkołami w Rawie Mazowieckiej i Skierniewicach stanowi wzór dobrych praktyk w zakresie edukacji zawodowej. Uczniowie dzięki niej zdobywają praktyczne kompetencje, rozwijają pasje i są realnie przygotowywani do pracy w zawodzie fotografa.

2. PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. (dalej PKP) objęły patronatem klasę technikum transportu kolejowego w Zespole Szkół Nr 4 w Skierniewicach.

Model ten oparty jest na kilku kluczowych filarach, które wspierają zarówno rozwój uczniów, jak i potrzeby kadrowe pracodawcy:

Zaangażowanie pracowników PKP w edukację

W ramach współpracy wykwalifikowani pracownicy PKP pełnią funkcję nauczycieli przedmiotów zawodowych w ZS Nr 4 prowadząc kluczowe przedmioty zawodowe: Podstawy ruchu kolejowego, Urządzenia sterowania ruchem kolejowym i łącznie, Infrastruktura

kolejowa, Kolejowe pojazdy szynowe, Eksploatacja handlowa kolei, Technika ruchu kolejowego, Odprawa pociągów na stacji, Działalność usługowa kolei, Technologia i organizacja pracy stacji, Przygotowanie do prac maszynisty.

Dzięki temu uczniowie mają dostęp do aktualnej wiedzy zawodowej oraz doświadczenia praktyków na co dzień pracujących w sektorze kolejowym. Pozwala to na dostosowanie treści kształcenia do realnych potrzeb rynku pracy.

System stypendialny dla uczniów

PKP oferuje system stypendialny dla wyróżniających się uczniów. Stypendia motywują młodzież do osiągania lepszych wyników w nauce oraz zwiększają atrakcyjność kształcenia zawodowego. Dodatkowo, uczniowie objęci wsparciem często decydują się na kontynuowanie kariery zawodowej w PKP po ukończeniu szkoły.

Praktyczna nauka zawodu i staże uczniowskie

Uczniowie odbywają praktyczną naukę zawodu oraz staże bezpośrednio w strukturach PKP – m.in. jako pracownicy kontroli ruchu, dróżnicy. Dzięki temu młodzież zdobywa konkretne umiejętności w rzeczywistym środowisku pracy i lepiej przygotowuje się do przyszłego zatrudnienia.



Uczniowie sterują ruchem kolejowym

Korzyści dla obu stron

Szkoła zyskuje partnera wspierającego jej misję kształcenia zawodowego, a uczniowie – realną ścieżkę rozwoju zawodowego. PKP natomiast buduje długofalowy system rekrutacji i przygotowania przyszłych pracowników, co pozwala firmie na uzupełnianie luki pokoleniowej i zapewnienie ciągłości zatrudnienia w zawodach technicznych.

Ten model współpracy stanowi przykład nowoczesnego, praktycznego podejścia do edukacji zawodowej i może być z powodzeniem replikowany w innych szkołach branżowych i technicznych w Polsce, w jednostkach w których będą odbywać się wybrane zajęcia.

Uczniowie tej klasy będą mieli możliwość otrzymywać stypendium za wyniki w nauce, a po ukończeniu szkoły otrzymać zatrudnienie w firmie PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. Najlepsi uczniowie w trakcie trwania nauki otrzymają stypendium za wyniki w nauce oraz gwarancję zatrudnienia.

3. Firma Topsil Global sp. z o.o. spółka komandytowa (dalej Topsil) **aktywnie współpracuje z uczniami klasy technik automatyk w Zespole Szkół Nr 4 w Skierniewicach**, realizując działania mające na celu przygotowanie młodzieży do pracy w przemyśle przetwórstwa tworzyw sztucznych.

Jednym z kluczowych elementów tej współpracy jest przygotowanie przez firmę autorskiego programu nauczania, który odpowiada aktualnym potrzebom rynku i wymaganiom branży.

W ramach tej inicjatywy Topsil wprowadził nowe przedmioty zawodowe związane z technologią przetwórstwa tworzyw sztucznych, które nie były dotąd obecne w podstawowym programie nauczania. Co istotne, nauczycielami prowadzącymi zajęcia są doświadczeni pracownicy firmy Topsil inżynierowie i kierownicy działów, którzy na co dzień pracują w zakładzie. Dzięki temu uczniowie mają możliwość uczyć się od praktyków i poznawać aktualne standardy przemysłowe.

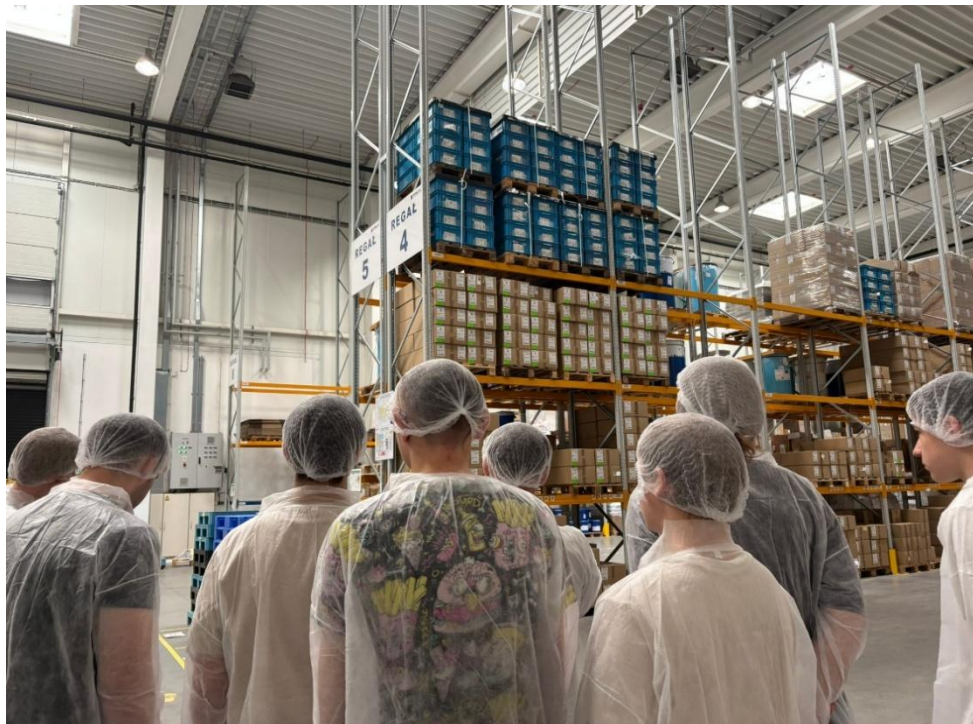
Dodatkowo firma udostępnia swoje zaplecze technologiczne do prowadzenia zajęć praktycznych, organizuje staże i praktyki zawodowe w swoim zakładzie, angażuje się w długofalowe partnerstwo ze szkołą, wpływając na kształtowanie kierunków kształcenia zgodnie z potrzebami lokalnego rynku pracy.



Uczniowie obserwują proces produkcji

Jednym z ważnych etapów współpracy firmy Topsil z uczniami jest organizowanie wizyt studyjnych w zakładzie produkcyjnym. To nie tylko forma zapoznania z działalnością przedsiębiorstwa, ale przede wszystkim element przemysłowej strategii edukacyjnej, która ma na celu pobudzenie zainteresowania młodzieży nowoczesnymi technologiami i realiami pracy w przemyśle przetwórstwa tworzyw sztucznych.

W trakcie wizyt uczniowie mają możliwość odwiedzenia kluczowych działów firmy, takich jak: laboratorium badawczo-rozwojowe, dział kontroli jakości, nowoczesne magazyny surowców i produktów, hala produkcyjna z parkiem maszynowym oraz dział technologiczny, odpowiedzialny za projektowanie i wdrażanie nowych wyrobów.



Uczniowie poznają zasady funkcjonowania magazynu

Podczas praktyk zawodowych organizowanych przez firmę Topsil, uczniowie realizują szereg zadań w specjalnie przygotowanej sali warsztatowo-edukacyjnej. Jest to sala dydaktyczna, wyposażona w nowoczesne komputery z oprogramowaniem inżynierskim. W trakcie realizacji praktyk jest przestrzeń do nauki i szkoleń, która będzie pełnić podwójną rolę – sali konferencyjnej ze sprzętem audiowizualnym oraz przestrzeni dydaktycznej wyposażonej w narzędzia wykorzystywane w codziennej działalności firmy.

Zadania uczniów w ramach prowadzonych w Topsil przedmiotów praktycznych oraz staży zawodowych obejmują prowadzenie projektów inżynierskich (w zakresie elektrotechniki, automatyki i robotyki) od fazy zrozumienia kontekstu oraz potrzeby biznesowej, poprzez projektowanie, prototypowanie, aż po testy i niekiedy wdrożenie do procesów produkcyjnych. Szczególną wartością tej inicjatywy jest aktywny udział kadry menedżerskiej Topsil Global, która z pełnym zaangażowaniem uczestniczy w oprowadzaniu grup, przedstawia specyfikę poszczególnych procesów technologicznych oraz odpowiada na pytania uczniów. Przedstawiciele kadry zarządzającej nie tylko dzielą się swoją wiedzą i doświadczeniem, ale także angażują się w budowanie relacji ze szkołami, wspierając rozwój edukacji zawodowej w regionie.

Taka forma współpracy umożliwia uczniom zdobycie realnych umiejętności zawodowych oraz zwiększa ich szanse na zatrudnienie tuż po ukończeniu szkoły. Ważny jest też fakt, że firma funduje stypendia wyróżniającym się uczniom. Dla firmy Topsil jest to także sposób na inwestowanie w przyszłe kadry i wspieranie rozwoju branży tworzyw sztucznych w regionie.

4. Artur Karcz ARTBUD to firma specjalizująca się w kompleksowych pracach budowlanych i remontowych, która od lat angażuje się nie tylko w realizację inwestycji, ale również w aktywną współpracę z młodzieżą w ramach praktycznej nauki zawodu. Przedsiębiorstwo przyjmuje uczniów z różnych środowisk, w tym: młodzież skierowaną przez Ochotnicze Hufce Pracy (OHP), uczniów szkół branżowych I stopnia, a także osoby młodociane kierowane przez kuratora sądowego w ramach programów resocjalizacyjnych i wychowawczych. Szczególne znaczenie ma osobiste zaangażowanie właściciela firmy, pana Artura Karcza, który z empatią i wyrozumiałością podchodzi do pracy z młodzieżą – zwłaszcza tą z trudniejszymi doświadczeniami życiowymi. Wspiera rozwój zawodowy swoich podopiecznych, ucząc ich nie tylko konkretnych umiejętności budowlanych, ale również szacunku do pracy, odpowiedzialności i systematyczności.

Właściciel firmy pełni często rolę nie tylko instruktora zawodu, ale również mentora i wychowawcy – poświęca czas na rozmowy, motywowanie i rozwiązywanie codziennych problemów młodych ludzi. Jego podejście buduje zaufanie i daje uczniom poczucie bezpieczeństwa oraz szansę na lepszy start w dorosłe życie.

Zakres obowiązków i zadania uczniów

Uczniowie odbywający praktyczną naukę zawodu w firmie ARTBUD wykonują zadania dostosowane do ich wieku, umiejętności i etapu nauki. Przykładowe obowiązki to:

- pomoc przy pracach murarskich, tynkarskich, malarskich i posadzkarskich,
- przygotowanie placu budowy – zabezpieczenie terenu, rozładunek materiałów, porządkowanie stanowiska pracy,
- mieszanie zapraw i przygotowanie narzędzi,
- podstawowe prace wykończeniowe pod nadzorem doświadczonych pracowników,
- wdrażanie się w zasady bhp i organizację pracy na budowie.

Uczniowie uczą się pracy zespołowej, punktualności, sumienności, a także nabywają konkretnych kwalifikacji zawodowych przydatnych w przyszłej pracy w branży budowlanej.

Korzyści dla uczniów:

- zdobycie realnych umiejętności zawodowych,
- nauka odpowiedzialności i systematyczności,
- możliwość rozwoju w przyjaznej i wspierającej atmosferze,
- szansa na zatrudnienie po ukończeniu szkoły,
- budowanie pozytywnych nawyków i odbudowa zaufania społecznego (w przypadku uczniów z wyrokami sądowymi).

Firma Artur Karcz ARTBUD to doskonały przykład przedsiębiorstwa, które łączy profesjonalizm w branży budowlanej z misją społeczną i wychowawczą. Dzięki zaangażowaniu właściciela i otwartości na młodych ludzi, wielu uczniów – często zagrożonych wykluczeniem – zyskuje drugą szansę, by odnaleźć się w świecie pracy i zbudować lepszą przyszłość.

5. Firma Veka Polska sp. z o.o. (dalej Veka) realizuje program „Gotowi na start” stworzony przez dział HR Veka Polska. Eksperti z firmy spotykają się z 10-15 osobowymi grupami uczniów z opiekunem ze szkoły.

Uczniowie mają okazję poznać proces zarządzania firmą, poznać jej historię, globalną działalność VEKA, nowoczesne zarządzanie zasobami ludzkimi, procesy logistyczne i organizację dystrybucji.

W Dziale Technicznym uczniowie poznają proces projektowania i realizacji profili okiennych VEKA klasy A. Dzięki praktycznym przykładom uczestnicy rozumieją proces produkcji – od projektu, laboratorium, aż po pakowanie i wysyłkę.

Podczas zwiedzania zakładu uczniowie przyglądają się procesowi produkcji, utrzymania ruchu, magazynowania i wysyłki towarów. Dział Utrzymania Ruchu prezentuje standardy 5S. Uczniowie doceniają przyjazną atmosferę pracy, uporządkowane procesy BHP, merytoryczne i praktyczne podejście zespołu oraz jego zaangażowanie, świetną organizację pracy i warunki socjalne.

Veka chętnie przyjmuje uczniów kształcących się w zawodach technik elektryk, logistyk, ekonomista, mechanik, automatyk na praktyki zawodowe podkreślając, że to idealne miejsce do poznania praktycznej strony funkcjonowania firmy.



1. Firma „Wygoda Spa Usługi Rehabilitacyjne Justyna Baranowska” aktywnie wspiera edukację zawodową słuchaczy od 2015 r., oferując im możliwość praktycznej nauki zawodu w rzeczywistym środowisku pracy. Współpracuje z Zespołem Szkół i Placówek Oświatowych Województwa Łódzkiego w Łowiczu, kształcącym w zawodzie technik masażysta.

Słuchacze odbywający praktyki zawodowe w firmie zdobywają wszechstronne doświadczenie w zakresie masażu, m.in.:

- uczą się przyjmować pacjentów i rozmawiać z nimi,
- przeprowadzają rzeczywisty wywiad z pacjentem oraz specjalistyczną diagnostykę dolegliwości,
- wykonują masaż medyczny poszczególnych części ciała po przeprowadzeniu fachowej diagnozy pacjenta,

- doskonałą wykonywanie masażu relaksacyjnego całego ciała oraz masażu kosmetycznego twarzy,
- wykonują dodatkowo, pod nadzorem opiekunki praktyki zawodowej, specjalistyczny drenaż limfatyczny u osób dotkniętych obrzękiem limfatycznym lub żylnym,
- uczestniczą w doborze odzieży kompresyjnej i ćwiczeń jako niezbędnego elementu kompleksowej terapii przeciwobrzękowej,
- uczą się zastosowania różnorodnych środków leczniczych wspomagających masaż,
- uczestniczą w obsłudze recepcji obsługując systemy komunikacji i zapisów pacjentów.

Ponadto słuchacze zdobywają cenne doświadczenie w zakresie komunikacji werbalnej i niewerbalnej z pacjentem, uczą się empatii, poszanowania godności pacjentów, rozwiązywania sytuacji nowych i trudnych oraz współpracy w zespole pracowników. Ponadto mają możliwość pracy w gabinetach o wysokim standardzie i z nowoczesnym sprzętem.

Na podkreślenie zasługuje zaangażowanie właścicielki firmy w edukację. Pani Justyna Baranowska nie tylko przyjmuje słuchaczy na praktyki zawodowe, ale również aktywnie uczestniczy w edukacji zawodowej tychże słuchaczy, prowadząc przedmioty zawodowe w Zespole Szkół i Placówek Oświatowych Województwa Łódzkiego w Łowiczu takie jak:

- pracownia masażu medycznego,
- pracownia masażu sportowego,
- pracownia masażu kosmetycznego i profilaktycznego,
- anatomia z fizjologią,
- teoria masażu.

Właścicielka firmy jako praktyk z wieloletnim doświadczeniem (staż pracy 25 lat) i egzaminatorka w zawodzie technik masażysta przekazuje aktualną wiedzę branżową i inspiruje słuchaczy do rozwoju oraz odnajdywania siebie w tym zawodzie. Swoje działania prowadzi z należytą starannością i wysoką wiedzą merytoryczną oraz traktuje jako misję w pomaganiu innym.

Jednym z największych sukcesów słuchaczy i nauczycielki zawodu pani Justyny Baranowskiej są coroczne wyniki egzaminów zawodowych, które już od kilkunastu lat plasują się na poziomie 100%. Ponadto już ośmioro słuchaczy znalazło zatrudnienie w firmie „Wygoda Spa” w formie staży zawodowych lub umów cywilnoprawnych. Zatem współpraca firmy „Wygoda Spa Usługi Rehabilitacyjne Justyna Baranowska” stanowi przykład dobrych praktyk w zakresie edukacji zawodowej. Słuchacze dzięki niej zdobywają praktyczne kompetencje zawodowe, rozwijają pasje i są realnie przygotowani do pracy w zawodzie technik masażysta.

V. Analiza wyników badań – wnioski i rekomendacje

1. Wnioski z badań ankietowych uczniów technikum/słuchaczy szkoły policealnej i uczniów szkoły branżowej I stopnia

Sformułowane wnioski przedstawiono łącznie dla techników/szkół policealnych oraz szkół branżowych I stopnia. Zostały określone w odniesieniu do poniższych pytań badawczych:

1. Jakie cechy osobowościowe powinien posiadać absolwent technikum/szkoły policealnej oraz szkoły branżowej I stopnia?
2. Jakie są oczekiwania wobec nauczycieli realizujących zajęcia praktyczne w technikum/szkole policealnej i szkole branżowej I stopnia?
3. Jakie są oczekiwania wobec szkoły jako instytucji odpowiedzialnej za jakość kształcenia zawodowego?
4. Jakie są oczekiwania wobec realizatorów praktycznej nauki zawodu (pracodawców)?
5. Jakie są oczekiwania wobec opiekuna praktyki zawodowej/instruktora praktycznej nauki zawodu?
6. Jakie są główne bariery w realizacji celów i treści praktycznej nauki zawodu?

1. Jakie cechy osobowościowe powinien posiadać absolwent technikum/szkoły policealnej oraz szkoły branżowej I stopnia?

Poniższa tabela przedstawia zestawienie wskazań respondentów dotyczące pożądanych cech osobowościowych absolwentów szkół prowadzących kształcenie zawodowe.

Tabela 17. Pożądane cechy osobowościowe absolwentów szkół prowadzących kształcenie zawodowe

Cechy osobowościowe	Technikum/szkoła policealna (%)	Szkoła branżowa I stopnia (%)
odpowiedzialność	72,9	66,5
samodzielność	69,6	59,2
sumienność	65,2	60,9
wytrwałość	61,2	55,3
kreatywność	60,1	54,6
odporność na stres	58,0	51,4
chęć nauki	51,1	51,8
Inicjatywa	46,7	42,6

Z analizy danych przedstawionych w tabeli wynika, że absolwent (zarówno technikum, szkoły policealnej, jak i szkoły branżowej) powinien posiadać następujące cechy:

1) absolutnie kluczowe, takie jak:

- odpowiedzialność – za rzetelne wykonywanie zadań (obowiązków),
- samodzielność – umiejętność pracy bez stałej kontroli (gotowość do podejmowania decyzji i działania bez stałego nadzoru),
- sumienność – dbałość o jakość i dokładność wykonywanej pracy (staranność i dokładność w pracy),
- wytrwałość – dążenie do celu mimo trudności,

2) pożądane, takie jak:

- kreatywność – zdolność do znajdowania innowacyjnych rozwiązań (pomysłowość w rozwiązywaniu problemów),
- odporność na stres – radzenie sobie w trudnych sytuacjach zawodowych,
- chęć nauki – gotowość do zdobywania nowych kompetencji (gotowość do zdobywania nowej wiedzy),
- inicjatywa – aktywne podejście do nowych zadań i wyzwań (chęć podejmowania nowych wyzwań).

Wyższy odsetek wskazań w zakresie większości pożądanych cech osobowościowych absolwenta, które preferują respondenci z technikum i szkoły policealnej wynika z tego, że te typy szkół kształtują bardziej złożone i wielowymiarowe kompetencje – potrzebne do pracy technicznej i projektowej.

Powyższe cechy powinny stanowić kluczowe elementy profilu kompetencyjnego absolwenta szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, niezależnie od kierunku kształcenia.

2. Jakie są oczekiwania wobec nauczycieli realizujących zajęcia praktyczne w technikum/szkole policealnej oraz szkole branżowej I stopnia?

Zdecydowana większość respondentów w odpowiedzi na drugie pytanie ankietowe – zarówno z technikum/szkoły policealnej (83,5%), jak i ze szkół branżowych I stopnia (84,2%) – oczekuje, że **nauczyciele będą przede wszystkim rozwijać kompetencje zawodowe**, niezbędne do skutecznego wykonywania pracy w konkretnym zawodzie. Oznacza to konieczność dostosowania treści zajęć do realiów rynku pracy oraz praktycznych wymagań danego zawodu.

Ponadto respondenci oczekują, że zajęcia praktyczne będą również wspierać rozwój:

- kompetencji organizacyjnych – takich jak planowanie, samodzielność, innowacyjność i przedsiębiorczość (technikum/szkoła policealna – 58,8%, szkoła branżowa I stopnia – 47,2%),

- kompetencji społecznych i interpersonalnych – umożliwiających współpracę, komunikację i rozwiązywanie konfliktów (technikum – 52,1%, szkoła branżowa I stopnia – 55,6%).

Nauczyciel powinien więc nie tylko przekazywać wiedzę fachową, ale także stwarzać przestrzeń do rozwijania tzw. umiejętności miękkich.

Wyższy odsetek wskazań w zakresie kompetencji organizacyjnych w przypadku respondentów z technikum i szkoły policealnej wynika z tego, że te typy szkół kształtują bardziej złożone i wielowymiarowe kompetencje – potrzebne do organizacji i kierowania małymi zespołami pracowników.

Respondenci dostrzegają również wartość w rozwijaniu kompetencji językowych, szczególnie w zakresie komunikacji zawodowej w języku obcym (technikum/szkoła policealna – 38,4%, szkoła branżowa I stopnia – 26,4%). Jest to element istotny zwłaszcza w kontekście mobilności zawodowej i napływających inwestycji zagranicznych.

Jak wynika z rankingu powyższych wniosków, respondenci – bez względu na typ szkoły – oczekują przede wszystkim kształtowania kompetencji zawodowych i uzyskania tytułu zawodowego. Zatem oczekiwania respondentów wobec nauczycieli zajęć praktycznych, wyrażone w odpowiedziach na trzecie pytanie ankietowe, są następujące:

- będą stosowali praktyczne i problemowe metody nauczania (uczyli poprzez praktykę). Takie oczekiwania mają respondenci z technikum/szkoły policealnej (76,3%), jak i szkół branżowych (75,4%),
- opracują (stworzą) program nauczania zawodu z udziałem pracodawców (technikum/szkoła policealna – 55,6%, szkoła branżowa I stopnia – 41,9%),
- będą uczestniczyć w szkoleniach branżowych u pracodawców, by aktualizować swoją wiedzę i umiejętności (technikum/szkoła policealna – 46,5%, szkoła branżowa I stopnia – 38,4%),
- będą pytać o opinie na temat prowadzonych zajęć i wyciągać z nich wnioski (technikum/szkoła policealna – 34,4%, szkoła branżowa I stopnia – 41,9%). Świadczy to o potrzebie dialogu, refleksji nad jakością nauczania i partnerskiego podejścia do ucznia.

Wyższy odsetek wskazań respondentów z technikum/szkoły policealnej dotyczący udziału pracodawców w opracowaniu programu nauczania i uczestnictwa nauczycieli w szkoleniach branżowych wynika z tego, że łączny czas bezpośredniego kontaktu z pracodawcami jest dużo niższy niż w przypadku szkół branżowych I stopnia.

Oczekiwania te pokazują, że nauczyciel zajęć praktycznych w szkole powinien pełnić rolę nie tylko dydaktyka, ale i mentora, doradcy oraz łącznika między szkołą a rynkiem pracy.

3. Jakie są oczekiwania wobec szkoły jako instytucji odpowiedzialnej za jakość kształcenia branżowego?

Poniższa tabela przedstawia zestawienie wskazań respondentów dotyczące ich oczekiwań wobec szkoły jako instytucji odpowiedzialnej za jakość kształcenia zawodowego. Zestawienie opracowano na podstawie wskazań respondentów odpowiadających na czwarte pytanie ankietowe (we wszystkich typach szkół objętych badaniem). W nawiasach podano brzmienie oczekiwania w ankiecie dla uczniów szkoły branżowej I stopnia.

Tabela 18. Oczekiwania wobec szkoły jako instytucji odpowiedzialnej za jakość kształcenia zawodowego

Oczekiwania wobec szkoły	Technikum/szkoła policealna (%)	Szkoła branżowa I stopnia (%)
Organizacja zajęć prowadzonych przez ekspertów branżowych (zapraszanie ekspertów na spotkania i warsztaty z uczniami)	64,4	45,4
Doposażenie pracowni, warsztatów i laboratoriów w nowoczesny sprzęt oraz technologie stosowane w branży (wyposażenie warsztatów w nowoczesny sprzęt i technologie)	59,7	48,9
Organizacja staży zawodowych u pracodawców, finansowanych z innych źródeł niż budżet szkoły	58,9	40,10
Realizacja wspólnych projektów edukacyjnych z przedsiębiorcami (współpraca z firmami przy realizacji projektów)	58,0	45,8
Zapewnienie dostępu do specjalistycznego oprogramowania i narzędzi stosowanych w zawodzie	51,9	36,3
Dostosowanie programów nauczania do aktualnych wymagań branżowych	51,9	43,0
Organizacja wizyt studyjnych w firmach i instytucjach branżowych (organizacja wycieczek do zakładów pracy)	45,3	45,4
Wprowadzenie większej liczby zajęć praktycznych w stosunku do teoretycznych	42,4	42,6

Zapewnienie rozwoju e-learningu i platform edukacyjnych – także we współpracy z pracodawcami (rozwijanie nauki online i platform edukacyjnych)	28,8	29,6
Utworzenie klas patronackich z pracodawcami	20,2	19,0

Respondenci z technikum/szkoły policealnej w większym stopniu niż respondenci ze szkoły branżowej I stopnia oczekują:

- organizacji zajęć prowadzonych przez ekspertów branżowych (różnica 19,00 punktów procentowych),
- doposażenia pracowni, warsztatów i laboratoriów w nowoczesny sprzęt oraz technologie stosowane w branży (różnica 10,80 punktów procentowych),
- organizacji staży zawodowych u pracodawców, finansowanych z innych źródeł niż budżet szkoły (różnica 18,80 punktów procentowych),
- realizacji wspólnych projektów edukacyjnych z przedsiębiorcami (różnica 12,20 punktów procentowych),
- zapewnienia dostępu do specjalistycznego oprogramowania i narzędzi stosowanych w zawodzie (różnica 15,60 punktów procentowych),
- dostosowanie programów nauczania do aktualnych wymagań branżowych (różnica 8,90 punktów procentowych).

Powyższe różnice w oczekiwaniach mogą wynikać z tego, że uczniowie technikum i słuchacze szkół policealnych realizują zajęcia praktyczne w szkole a u pracodawcy odbywają jedynie praktyki zawodowe w wymiarze czterech lub ośmiu tygodni (w zależności od liczby kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie). Stąd większe potrzeby kontaktu z pracodawcami poprzez wyżej wymienione formy oraz wysokiego stopnia symulacji pracowni i warsztatów szkolnych w celu upodobnienia ich do rzeczywistych warunków pracy.

Natomiast bardzo zbliżony odsetek respondentów z obydwu badanych grup oczekuje:

- organizacji wizyt studyjnych w firmach i instytucjach branżowych,
- wprowadzenia większej liczby zajęć praktycznych w stosunku do teoretycznych,
- zapewnienia rozwoju e-learningu i platform edukacyjnych (także we współpracy z pracodawcami),
- utworzenia klas patronackich z pracodawcami.

Powodem do szerszej refleksji szkół i podjęcia przez nich stosownych działań powinien być fakt, że tak niski odsetek respondentów z obydwu badanych grup oczekuje utworzenia klas

patronackich z pracodawcami. Być może wynika to z faktu, że klas patronackich jest niewiele lub uczniowie nie znają korzyści wynikających z patronatu przedsiębiorcy.

Poniższa tabela przedstawia zestawienie wskazań respondentów dotyczące ich oczekiwań wobec szkoły w zakresie przygotowania do uzyskania kwalifikacji zawodowych (przygotowania do zawodu). Zestawienie opracowano na podstawie wskazań respondentów odpowiadających na piąte pytanie ankietowe (we wszystkich typach szkół objętych badaniem). W nawiasach podano brzmienie oczekiwania w ankiecie dla uczniów szkoły branżowej I stopnia.

Tabela 19. Oczekiwania wobec szkoły w zakresie przygotowania do uzyskania kwalifikacji zawodowych

Oczekiwania wobec szkoły	Technikum/szkoła policealna (%)	Szkoła branżowa I stopnia (%)
Organizacja praktyki zawodowej u pracodawców, gwarantujących wyposażenie w wiedzę i umiejętności wchodzące w zakres kwalifikacji	76,1	nie dotyczy
Prowadzenie zajęć praktycznych w dobrze wyposażonych pracowniach	67,4	51,1
Organizacja (przeprowadzenie) próbnego egzaminu zawodowego	62,8	68,0
Posiadanie egzaminatorów wśród nauczycieli prowadzących zajęcia praktyczne (mieć nauczycieli, którzy są egzaminatorami)	44,3	40,1
Organizacja kursów i szkoleń branżowych podnoszących kwalifikacje nauczycieli (organizacja szkoleń dla nauczycieli, by podnosili kwalifikacje)	43,6	32,0
Organizacja zajęć dodatkowych w celu przygotowania do egzaminu zawodowego	42,9	43,0

Wyraźnie dominującym oczekiwaniem respondentów z technikum/szkoły policealnej jest organizacja praktyk zawodowych u pracodawców, gwarantujących wyposażenie w wiedzę i umiejętności wchodzące w zakres danej kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie.

Natomiast ankietowani ze szkoły branżowej I stopnia najsilniej akcentują konieczność przeprowadzania próbnego egzaminu zawodowego, co wskazuje na ich determinację w uzyskaniu dyplomu zawodowego i podjęcie pracy.

Ponadto respondenci z technikum/szkoły policealnej w większym stopniu niż respondenci ze szkoły branżowej I stopnia oczekują:

- prowadzenia zajęć praktycznych w dobrze wyposażonych pracowniach (różnica 16,3 punktów procentowych),
- organizacji kursów i szkoleń branżowych podnoszących kwalifikacje nauczycieli (różnica 11,6 punktów procentowych).

Powyższe różnice w oczekiwaniach mogą wynikać z tego, że uczniowie technikum i słuchacze szkół policealnych realizują zajęcia praktyczne prowadzone przez nauczycieli w pracowniach szkolnych a u pracodawcy odbywają jedynie praktyki zawodowe w wymiarze czterech lub ośmiu tygodni (w zależności od liczby kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie). Stąd większe potrzeby wysokiego stopnia symulacji pracowni i warsztatów szkolnych w celu upodobnienia ich do rzeczywistych warunków pracy.

Natomiast bardzo zbliżony odsetek respondentów z obydwu badanych grup oczekuje, że:

- nauczyciele prowadzący zajęcia praktyczne będą egzaminatorami,
- zostaną zorganizowane zajęcia dodatkowe w celu przygotowania ich do egzaminu zawodowego.

Poniższa tabela przedstawia zestawienie wskazań respondentów dotyczące ich oczekiwań w zakresie przygotowania do roli pracownika (form wsparcia w przygotowaniu się do pracy). Zestawienie opracowano na podstawie wskazań respondentów odpowiadających na szóste pytanie ankietowe (we wszystkich typach szkół objętych badaniem). W nawiasach podano brzmienie oczekiwania w ankiecie dla uczniów szkoły branżowej I stopnia.

Tabela 20. Oczekiwania wobec szkoły w zakresie przygotowania do roli pracownika

Oczekiwania wobec szkoły	Technikum/szkoła policealna (%)	Szkoła branżowa I stopnia (%)
Organizacja wycieczek zawodoznawczych (wycieczki do firm, na targi branżowe itp.)	35,2	52,1
Organizacja warsztatów z umiejętności miękkich	15,2	41,2
Pomoc doradcy zawodowego w celu skorzystania z form wsparcia dla absolwentów (pomoc doradcy zawodowego w znalezieniu pierwszej pracy)	11,2	35,9

Stosowanie materiałów multimedialnych na zajęciach i możliwość korzystania z nich w domu	10,4	33,8
Mentoring lub opieka doświadczonego pracownika (opieka mentora- doświadczonego pracownika)	8,4	27,1
Organizacja zajęć dodatkowych, także dla uczniów zdolnych	7,2	37,7
Przygotowywanie projektów i prac zespołowych oraz ich prezentacja (projekty i praca zespołowa)	6,6	42,3
Udział w grupach wsparcia i networkingu (możliwość wymiany doświadczeń z innymi)	4,6	34,9

Ankietowani ze szkoły branżowej I stopnia w dużo większym zakresie niż respondenci z technikum/szkoły policealnej oczekują realnych i efektywnych działań w przygotowaniu do podjęcia pierwszej pracy, takich jak (podano według malejącego odsetka wskazań):

- wycieczki do firm, na targi branżowe itp.,
- przygotowywanie projektów i prac zespołowych oraz ich prezentacji,
- organizacja warsztatów z umiejętności miękkich (skutecznego komunikowania się, pracy zespołowej itp.),
- organizacja zajęć dodatkowych, także dla uczniów zdolnych,
- pomocy doradcy zawodowego w poszukiwaniu i znalezieniu pierwszej pracy,
- możliwości wymiany doświadczeń z innymi korzystając np. z networkingu,
- stosowania materiałów multimedialnych na zajęciach i możliwości korzystania z nich w domu,
- opieka mentora- doświadczonego pracownika w czasie zajęć praktycznych/nauki zawodu u pracodawcy.

Przyczynami różnic może być to, że:

- respondenci z technikum/szkoły policealnej mają zajęcia z organizacji pracy małych zespołów oraz większy wymiar godzin zajęć z podstaw przedsiębiorczości (obecnie z biznesu i zarządzania) w ramach których nabywają kompetencje w zakresie poruszania się po rynku pracy,
- respondenci ze szkoły policealnej mają już doświadczenia w zakresie poszukiwania i świadczenia pracy zawodowej.

Poniższa tabela przedstawia zestawienie wskazań respondentów dotyczące oceny wyposażenia pracowni i warsztatów szkolnych. Zestawienie opracowano na podstawie wskazań ankietowanych odpowiadających na siódme pytanie ankietowe (we wszystkich typach szkół objętych badaniem).

Tabela 21. Ocena wyposażenia pracowni i warsztatów szkolnych

Ocena	Technikum/szkoła policealna (%)	Szkoła branżowa I stopnia (%)
Bardzo dobra – pracownie i warsztaty zapewniają pełne możliwości uczenia się, ponieważ są wyposażone w nowoczesny sprzęt, narzędzia itp. odpowiadające standardom branżowym	24,3	27,1
Dobra – pracownie i warsztaty zapewniają wystarczające zaplecze do uczenia się, jednak brakuje w nich nowoczesnych rozwiązań technologicznych lub urządzeń, które są stosowane w branży	44,5	48,3
Średnia – pracownie i warsztaty mają ograniczone zasoby wyposażenia (a nawet istotne braki). Ponadto większość narzędzi i oprogramowania jest przestarzała technologicznie lub w złym stanie technicznym	21,3	14,8
Negatywna – pracownie i warsztaty nie zapewniają efektywnej nauki. Brakuje podstawowych narzędzi i oprogramowania a te dostępne są niebezpieczne lub awaryjne	9,9	9,9

Na podstawie analizy ocen respondentów należy stwierdzić, że:

- największy odsetek ankietowanych z obydwu grup ocenia wyposażenie warsztatów i pracowni szkolnych jako dobre ale brakuje w nich nowoczesnych rozwiązań technologicznych lub urządzeń, które są stosowane w branży,
- 27,1% ankietowanych ze szkoły branżowej I stopnia i 24,3% z technikum/szkoły policealnej daje ocenę bardzo dobrą – te grupy respondentów mają dostęp do wyposażenia spełniającego standardy branżowe,

- ocenę średnią wystawiło 14,8% ankietowanych ze szkoły branżowej I stopnia i 21,3% z technikum/szkoły policealnej, ponieważ pracownie i warsztaty mają ograniczone i przestarzałe zasoby wyposażenia,
- po 9,9% ankietowanych z obydwu grup wystawiło ocenę negatywną, ponieważ brakuje podstawowych narzędzi i oprogramowania a te dostępne są niebezpieczne lub awaryjne.

Poniższa tabela przedstawia zestawienie wskazań respondentów dotyczących działań szkoły w celu poprawy wyposażenia warsztatów i pracowni szkolnych. Zestawienie opracowano na podstawie wskazań ankietowanych odpowiadających na ósme pytanie ankietowe (we wszystkich typach szkół objętych badaniem). W nawiasach podano brzmienie oczekiwania w ankiecie dla uczniów szkoły branżowej I stopnia.

Tabela 22. Oczekiwane działania szkoły w celu poprawy wyposażenia warsztatów i pracowni szkolnych

Oczekiwane działania szkoły	Technikum/szkoła policealna (%)	Szkoła branżowa I stopnia (%)
Zakup nowych maszyn, narzędzi itp. odpowiadających wymaganiom danej branży (zakupić nowoczesne maszyny i urządzenia)	75,3	66,2
Wprowadzenie nowych technologii oraz oprogramowania	56,9	45,4
Aktualizacja oprogramowania i technologii	48,0	28,9
Poprawa układu przestrzeni, lepsze zorganizowanie miejsca nauki	38,6	41,9
Poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej (poprawić bezpieczeństwo i warunki pracy)	16,1	41,9
Poprawa ochrony środowiska oraz ergonomii pracy	14,8	21,1

Na podstawie analizy przedstawionych danych można zasadnie stwierdzić, że respondenci ze szkół branżowych I stopnia i techników/szkół policealnych mają wysokie oczekiwania wobec szkoły jako instytucji odpowiedzialnej za jakość kształcenia, szczególnie w obszarze optymalnego wyposażenia i modernizacji pracowni/warsztatów zawodowych. Ich postulaty dotyczą nie tylko zapewniania nowoczesnego wyposażenia, ale także optymalnej organizacji środowiska nauki zawodu.

Oczekiwania respondentów z obydwu badanych grup są następujące:

- priorytetem numer jeden jest zakup nowoczesnych maszyn i urządzeń – 66,2% uczniów szkół branżowych I stopnia i aż 75,3% technikum/szkoły policealnej wskazuje na konieczność zakupu nowych maszyn, narzędzi i urządzeń, które odpowiadają współczesnym wymaganiom branży,
- wprowadzenie nowych technologii i oprogramowania – 45,4% uczniów szkół branżowych I stopnia oraz 56,9% technikum/szkoły policealnej oczekuje wdrożenia nowoczesnych technologii – również cyfrowych (oprogramowanie, systemy sterowania, symulatory),
- aktualizacja oprogramowania i technologii – takich działań oczekuje 28,9% uczniów szkół branżowych I stopnia oraz 48,0% technikum/szkoły policealnej,
- poprawa organizacji przestrzeni i lepsze zorganizowanie miejsca nauki – tego oczekuje 41,9% uczniów szkół branżowych I stopnia i 38,6% uczniów technikum/szkoły policealnej,
- poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej – takich działań oczekuje 49,1% uczniów szkół branżowych I stopnia oraz 16,1% technikum/szkoły policealnej,
- w szkołach branżowych I stopnia 21,1% uczniów oczekuje, że szkoła zadba o aspekty ekologiczne (np. energooszczędność, segregację odpadów) i ergonomiczne (przystosowanie wyposażenia do anatomicznych i psychofizycznych właściwości użytkowników). W technikum/szkole policealnej takie oczekiwanie ma 14,8% respondentów, co pokazuje, że młodzież docenia nowoczesne i odpowiedzialne środowisko pracy.

Wnioski końcowe w zakresie oczekiwań wobec szkoły jako instytucji odpowiedzialnej za jakość kształcenia branżowego są następujące:

1. Szkoła aktywnie współpracuje z rynkiem pracy, tworząc realne warunki do nabywania kwalifikacji i kompetencji zawodowych we współpracy z przedsiębiorcami.
2. Szkoła uzupełnia i modernizuje infrastrukturę dydaktyczną (wyposażenie technodydaktyczne).
3. Program nauczania zawodu powinien być dostosowany do zmieniających się potrzeb branży i uwzględniający innowacje technologiczne.
4. Udział praktyków i ekspertów branżowych w edukacji jest niezbędny – zarówno w szkołach branżowych I stopnia, jak i w technikum/szkołach policealnych.
5. Zakres praktycznej nauki zawodu powinien znacząco przewyższać zakres przygotowania teoretycznego.
6. Szkoła musi skutecznie przygotowywać do egzaminów zawodowych.
7. Nauczyciele prowadzący zajęcia teoretyczne i praktyczne w szkołach powinni stale podnosić kwalifikacje i kompetencje, zarówno merytoryczne, jak i dydaktyczne – uczniowie dostrzegają wartość nauczyciela jako praktyka.

8. Kompetencje miękkie (społeczne i personalne) powinny być rozwijane na równi z kompetencjami zawodowymi.
9. Indywidualizacja wsparcia ucznia i przygotowanie do roli pracownika.

4. Jakie są oczekiwania wobec realizatorów praktycznej nauki zawodu (pracodawców)?

Poniższe zestawienie przedstawia odsetek wskazań respondentów z obydwu badanych grup dotyczące ich oczekiwań wobec realizatorów praktycznej nauki zawodu (pracodawców). Zestawienie opracowano na podstawie wskazań respondentów odpowiadających na dziewiąte pytanie ankietowe (we wszystkich typach szkół objętych badaniami):

1. Zdobywanie realnego doświadczenia zawodowego.

Zdecydowana większość ankietowanych – zarówno z technikum/szkoły policealnej (80,1%), jak i szkół branżowych I stopnia (78,9%) – oczekuje, że praktyczna nauka zawodu pozwoli im zdobyć umiejętności i doświadczenie w rzeczywistym środowisku pracy. Praktyczna nauka zawodu powinna odzwierciedlać zatem realne warunki wykonywania zawodu i pozwalać na aktywny udział w działaniach zawodowych, nie ograniczając się do biernej obserwacji lub powtarzalnych czynności.

2. Rozwój samodzielności i odpowiedzialności.

Ponad połowa respondentów (z technikum/szkoły policealnej – 54,3% a ze szkoły branżowej I stopnia – 51,1%) wskazuje, że praktyczna nauka zawodu powinna uczyć samodzielności i odpowiedzialności. Pracodawcy powinni dawać uczniom możliwość wykonywania zadań wymagających własnej inicjatywy i ponoszenia odpowiedzialności za ich wykonanie. Zasadne jest przypomnieć, że samodzielność i odpowiedzialność jako kluczowe cechy osobowościowe absolwenta zostały wskazane przez respondentów w odpowiedzi na pytanie: Jakie cechy osobowościowe powinien posiadać absolwent?

3. Kształtowanie kompetencji społecznych i personalnych.

Ankietowani oczekują, że będą rozwijać umiejętność pracy w zespole i skutecznego komunikowania się (z technikum/szkoły policealnej – 52,1% a ze szkoły branżowej – 47,9%). Współpraca z zespołem pracowników powinna być integralnym elementem praktycznej nauki zawodu. Umiejętności te są zawarte w podstawie programowej kształcenia w zawodzie i powinny być kształtowane przez opiekunów praktyk zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

4. Wspieranie rozwoju osobistego.

Duża grupa badanych oczekuje, że pracodawcy będą dostarczać im informacji zwrotnej na temat ich mocnych i słabych stron (z technikum/szkoły policealnej – 42,4% a ze szkoły

branżowej I stopnia – 42,3%) oraz pomagać w ich niwelowaniu (z technikum/szkoły policealnej – 38,7% a ze szkoły branżowej I stopnia – 44,4%). Tak udzielana informacja zwrotna sprzyja świadomemu rozwojowi osobistemu ucznia.

5. Przygotowanie do wejścia na rynek pracy.

Dla dużego odsetka ankietowanych ważne jest przygotowania ich do wejścia na rynek pracy. W tym celu w czasie praktycznej nauki zawodu zasadne jest:

- poznanie oczekiwań pracodawców wobec przyszłych pracowników (z technikum/szkoły policealnej – 51,9% a ze szkoły branżowej I stopnia – 38,0%),
- udział w rozmowach rekrutacyjnych (z technikum/szkoły policealnej – 45,7% a ze szkoły branżowej I stopnia – 37,0%).

Przyczyną różnic może być zbyt ograniczony kontakt uczniów technikum z pracodawcami – zazwyczaj w trakcie odbywania praktyki zawodowej. Dlatego oczekują, że w ciągu czterech tygodni poznają oczekiwania pracodawców i wezmą udział w symulacji rozmów rekrutacyjnych.

6. Rozwijanie kompetencji zarządzania czasem i poznania organizacji pracy.

Ankietowani oczekują, że będą rozwijać umiejętności organizacji pracy i zarządzania czasem (z technikum/szkoły policealnej – 44,0% a ze szkoły branżowej I stopnia – 34,9%).

Respondenci chcą uczyć się planowania zadań i gospodarowania czasem w warunkach zbliżonych do rzeczywistości zawodowej. Przyczyną różnic może być wyższy poziom dojrzałości oraz świadomości zawodowej uczniów technikum i słuchaczy szkół policealnych, którzy częściej zdają sobie sprawę z konieczności dobrej organizacji pracy w przyszłym środowisku zawodowym, podczas gdy uczniowie szkół branżowych I stopnia koncentrują się głównie na zdobywaniu podstawowych umiejętności praktycznych jako pracownicy.

7. Nawiązywanie kontaktów zawodowych i budowania sieci współpracy.

Duża grupa badanych oczekuje, że nawiążą bezpośrednie kontakty zawodowe oraz w ramach tzw. sieci współpracy (nawiązywanie i podtrzymywanie relacji w celu wymiany informacji i wspierania się). Takie oczekiwania ma 42,4% respondentów z technikum/szkoły policealnej a ze szkoły branżowej I stopnia – 32,0%. Przyczyną różnic może być wyższy poziom motywacji i aspiracji uczniów technikum i słuchaczy szkół policealnych w zakresie rozwoju kariery i budowania relacji zawodowych, podczas gdy uczniowie szkół branżowych I stopnia zazwyczaj stawiają sobie za priorytet podjęcie pracy w wyuczonym zawodzie (zwłaszcza pracownicy młodociani).

W celu pełnego zdiagnozowania potrzeb zadano też badanym pytanie: Czego oczekujesz w celu optymalnego funkcjonowania w rzeczywistych warunkach pracy (czego oczekujesz od zajęć praktycznych).

Poniższe zestawienie opracowano na podstawie wskazań respondentów odpowiadających na jedenaste pytanie ankietowe (we wszystkich typach szkół objętych badaniem).

W nawiasach podano brzmienie oczekiwania w ankiecie dla uczniów szkoły branżowej I stopnia.

Są one następujące:

1. Zapoznania się, w pierwszym dniu ze strukturą organizacyjną firmy (poznania wydziałów firmy w której odbywają się zajęcia). Takie oczekiwania ma 64,9% respondentów z technikum/szkoły policealnej i 40,8% ze szkoły branżowej I stopnia. Przyczyną różnicy jest przede wszystkim główny cel kształcenia – uczniowie technikum i słuchacze szkół policealnych przygotowani są do pełnienia w przyszłości funkcji związanych z organizacją i zarządzaniem procesami, dlatego zwracają większą uwagę na strukturę firmy. Uczniowie szkół branżowych I stopnia skupiają się głównie na praktycznych aspektach wykonywania zawodu, a znajomość podziału organizacyjnego przedsiębiorstwa nie jest dla nich priorytetem w pierwszych dniach zajęć.
2. Obserwacja pracy profesjonalistów. Badani oczekują możliwości obserwacji pracy doświadczonych pracowników (z technikum/ szkoły policealnej – 64,4% a ze szkoły branżowej I stopnia – 52,7%). To ważne źródło wiedzy i inspiracji. Przyczyną różnicy jest fakt, że uczniowie technikum i słuchacze szkół policealnych częściej przygotowani są do wykonywania złożonych zadań zawodowych, wymagających nie tylko umiejętności praktycznych, ale również analizy sposobu działania specjalistów. Dla nich obserwacja doświadczonych pracowników stanowi element pogłębiania wiedzy i przygotowania do samodzielności. Natomiast uczniowie szkół branżowych I stopnia koncentrują się głównie na prostszych czynnościach praktycznych, dlatego oczekiwania związane z obserwacją specjalistów są niższe i nie stanowią dla nich tak istotnego elementu procesu nauki zawodu.
3. Zapoznanie z obowiązującym regulaminem pracy. Takie oczekiwania ma 54,5% respondentów z technikum/szkoły policealnej i 38,4% ze szkoły branżowej I stopnia. Przyczyną różnicy jest to, że uczniowie technikum i słuchacze szkół policealnych częściej przygotowują się do pracy w zawodach wymagających znajomości przepisów, procedur i zasad organizacyjnych obowiązujących w przedsiębiorstwie. Regulamin pracy jest dla nich ważnym elementem wprowadzającym w kulturę organizacyjną i ułatwiającym późniejsze pełnienie bardziej samodzielnych ról. Uczniowie szkół branżowych I stopnia koncentrują się głównie na wykonywaniu praktycznych czynności zawodowych, dlatego w pierwszej kolejności skupiają się na zadaniach manualnych, a kwestie formalne – takie jak regulamin – traktują jako mniej istotne na początku praktycznej nauki zawodu.
4. Udział w różnorodnych zadaniach. Badani chcą brać udział w zróżnicowanych zadaniach, a nie tylko w prostych, powtarzalnych czynnościach (z technikum/szkoły policealnej – 54,2% a ze szkoły branżowej I stopnia – 52,1%).

5. Zapoznanie z obowiązującymi instrukcjami stanowiskowymi i instrukcją bhp. Takie oczekiwania ma 47,6% respondentów z technikum/szkoły policealnej i 45,1% ze szkoły branżowej I stopnia.
6. Stworzenie możliwości wykazywania się inicjatywą i kreatywnością. Spory odsetek respondentów (z technikum/szkoły policealnej – 40,9% a ze szkoły branżowej I stopnia – 39,8%) oczekuje, że pracodawcy umożliwią wykonywania zadań wymagających własnej inicjatywy i kreatywności. Zasadne jest przypomnieć, że kreatywność i inicjatywa jako pożądane cechy osobowościowe absolwenta zostały wskazane przez respondentów w odpowiedzi na pytanie: Jakie cechy osobowościowe powinien posiadać absolwent?

Wnioski w zakresie oczekiwań wobec realizatorów praktycznej nauki zawodu (pracodawców):

1. Nabycie realnego doświadczenia w zawodzie.
2. Możliwość rozwoju samodzielności i odpowiedzialności jako kluczowych cech osobowościowych absolwenta.
3. Rozwój kompetencji społecznych i personalnych na równi z kompetencjami zawodowymi.
4. Wspieranie rozwoju osobistego poprzez udzielanie informacji zwrotnych o mocnych i słabszych stronach uczniów/słuchaczy oraz sposobach niwelowania tych ostatnich.
5. Przygotowanie do „wejścia na rynek pracy” poprzez poznanie oczekiwań pracodawcy wobec potencjalnych pracowników i przygotowanie do rozmów rekrutacyjnych.
6. Zapoznanie się, w pierwszym dniu ze strukturą organizacyjną firmy, instrukcjami stanowiskowymi i instrukcją bhp oraz obowiązującym regulaminem pracy. Daje to poczucie bezpieczeństwa i ułatwia adaptację w nowym środowisku.
7. Rozwijanie kompetencji zarządzania czasem i poznania organizacji pracy.
8. Stworzenie przestrzeni do wykazywania się inicjatywą i kreatywnością w celu nabycia pożądanych cech osobowościowych absolwenta.
9. Nawijanie kontaktów zawodowych i budowanie sieci współpracy.

Z powyższych wniosków wynika, że respondenci oczekują profesjonalnego, dobrze zorganizowanego i wspierającego środowiska praktycznej nauki zawodu, które przygotuje ich nie tylko do zawodu, ale i do świadomego funkcjonowania na rynku pracy.

5. Jakie są oczekiwania wobec opiekuna praktyki zawodowej/instruktora praktycznej nauki zawodu?

Poniższa tabela przedstawia zestawienie wskazań respondentów dotyczące ich oczekiwań wobec opiekuna praktyki zawodowej/instruktora praktycznej nauki zawodu. Zestawienie opracowano na podstawie wskazań respondentów odpowiadających na dziesiąte pytanie

ankietowe (we wszystkich typach szkół objętych badaniem). W nawiasach podano brzmienie oczekiwania w ankiecie dla uczniów szkoły branżowej I stopnia.

Tabela 23. Oczekiwania wobec opiekuna/instruktora

Oczekiwania wobec opiekuna/instruktora	Technikum/szkoła policealna (%)	Szkoła branżowa I stopnia (%)
Będzie osobą komunikatywną i wspierającą	80,4	66,2
Przedstawi, w pierwszym dniu praktyki, jej harmonogram i program nauczania (wyjaśni na początku praktyki jej plan i zasady)	59,5	57,7
Przedstawi propozycje kryteriów oceny praktykanta	37,2	41,2
Będzie oddelegowany do wykonywania zadań jedynie wobec praktykanta (oddelegowanie tylko do uczenia i wsparcia ucznia)	27,2	43,3
Przedstawi, w pierwszym dniu praktyki wymaganą dokumentację (omówi wymaganą dokumentację zajęć praktycznych)	26,8	31,3

Respondenci z technikum/szkoły policealnej w większym stopniu niż respondenci ze szkoły branżowej I stopnia oczekują, że opiekun będzie osobą komunikatywną i wspierającą (różnica 14,2 punktów procentowych). Różnica może wynikać z tego, że uczniowie technikum i słuchacze szkół policealnych częściej oczekują partnerskiej współpracy oraz wsparcia w planowaniu dalszej ścieżki edukacyjno-zawodowej, podczas gdy uczniowie szkół branżowych I stopnia koncentrują się głównie na zdobywaniu podstawowych umiejętności praktycznych. Natomiast większy odsetek ankietowanych ze szkoły branżowej I stopnia oczekuje oddelegowania instruktora tylko do uczenia i wsparcia ucznia (różnica 16,1 punktów procentowych). Różnica może wynikać z tego, że uczniowie ci częściej wymagają bezpośredniego wsparcia i szczegółowych instrukcji podczas wykonywania zadań praktycznych.

Natomiast bardzo zbliżony odsetek respondentów z obydwu badanych grup oczekuje przedstawienia, w pierwszym dniu praktycznej nauki zawodu:

- jej harmonogramu i programu nauczania (wyjaśnienia jej planu i zasad),
- propozycji kryteriów oceny praktykanta,
- wymaganej dokumentacji zajęć praktycznych.

Poniższa tabela przedstawia zestawienie wskazań respondentów dotyczące ich oczekiwań w zakresie aktualizacji wiedzy teoretycznej i doskonalenia umiejętności praktycznych (jak instruktor powinien pomagać w nauce zawodu). Zestawienie opracowano na podstawie wskazań respondentów odpowiadających na dwunaste pytanie ankietowe (we wszystkich typach szkół objętych badaniem). W nawiasach podano brzmienie oczekiwania w ankiecie dla uczniów szkoły branżowej I stopnia.

Tabela 24. Oczekiwania w zakresie aktualizacji wiedzy teoretycznej i doskonalenia umiejętności praktycznych

Oczekiwania wobec opiekuna/instruktora	Technikum/szkoła policealna (%)	Szkoła branżowa I stopnia (%)
dostosowanie przekazywanej wiedzy i umiejętności do wymagań branżowych (uczyć zgodnie z wymaganiami branży)	63,0	61,3
będzie pokazywał zastosowanie teorii w praktyce	61,9	45,8
umożliwienie samodzielnego wykonywania czynności zawodowych na w pełni wyposażonym stanowisku pracy (pozwolenie na samodzielną pracę na dobrze wyposażonym stanowisku pracy)	58,1	51,8
przygotuje zadania praktyczne, które wykonują pracownicy	53,2	48,6
umożliwi wykonywanie rzeczywistych zadań zawodowych	46,3	45,8

Respondenci z technikum/szkoły policealnej w większym stopniu niż respondenci ze szkoły branżowej I stopnia oczekują, że opiekun będzie pokazywał zastosowanie teorii w praktyce (różnica 16,1 punktów procentowych) oraz umożliwi samodzielne wykonywanie czynności zawodowych na w pełni wyposażonym stanowisku pracy (różnica 6,3 punktów procentowych). Powyższe różnice w oczekiwaniach mogą wynikać z tego, że uczniowie technikum i słuchacze szkół policealnych realizują szerszy zakres treści teoretycznych, które chcą przełożyć na praktykę, a także przygotowują się do bardziej samodzielnej pracy w przyszłym zawodzie.

Natomiast bardzo zbliżony odsetek respondentów z obydwu badanych grup oczekuje, że opiekun/instruktor:

- dostosuje przekazywaną wiedzę i umiejętności do wymagań branżowych,
- przygotowuje zadania praktyczne, które wykonują pracownicy,
- umożliwi wykonywanie rzeczywistych zadań zawodowych.

Poniższa tabela przedstawia zestawienie wskazań respondentów dotyczące ich oczekiwań wobec opiekuna/instruktora w czasie wykonywania czynności (zadań) zawodowych. Zestawienie opracowano na podstawie wskazań respondentów odpowiadających na trzynaste pytanie ankietowe (we wszystkich typach szkół objętych badaniem). W nawiasach podano brzmienie oczekiwania w ankiecie dla uczniów szkoły branżowej I stopnia.

Tabela 25. Oczekiwania wobec opiekuna/instruktora w czasie wykonywania czynności (zadań) zawodowych

Oczekiwania wobec opiekuna/instruktora	Technikum/szkoła policealna (%)	Szkoła branżowa I stopnia (%)
Określi precyzyjnie zadania i obowiązki (dokładnie wyjaśni zadania i obowiązki)	69,6	65,6
Wyjaśni jakich rezultatów końcowych oczekuje i w jakim czasie (powie jakie wyniki osiągnąć i w jakim czasie)	59,2	38,0
Zaprezentuje wzorcowe wykonanie czynności (pokaże jak prawidłowo wykonać zadanie)	57,5	62,0
Udzieli bieżących wyjaśnień i wsparcia w sytuacji problemu z wykonaniem (będzie pomagał i tłumaczył, jeśli pojawią się trudności)	56,4	47,5
Zastosuje metody i technologie wykorzystywane w rzeczywistych warunkach pracy (nauczy mnie stosowania metod i narzędzi używanych w pracy)	53,8	52,1
Udzieli bieżącej informacji o czynnościach wykonanych poprawnie i wykonanych błędnie	47,9	45,8

Respondenci z technikum/szkoły policealnej w większym stopniu niż respondenci ze szkoły branżowej I stopnia oczekują, że opiekun wyjaśni jakich rezultatów końcowych oczekuje

i w jakim czasie (różnica 21,2 punktów procentowych) oraz udzieli bieżących wyjaśnień i wsparcia w sytuacji problemu z wykonaniem (różnica 8,9 punktów procentowych).

Powyższe różnice w oczekiwaniach mogą wynikać z tego, że uczniowie technikum i słuchacze szkół policealnych częściej realizują bardziej złożone zadania, wymagające jasnych kryteriów oceny i szybkiej informacji zwrotnej, aby móc rozwijać umiejętności na wyższym poziomie zaawansowania.

Natomiast bardzo zbliżony odsetek respondentów z obydwu badanych grup oczekuje, że opiekun/instruktor:

- określi precyzyjnie zadania i obowiązki w czasie wykonywania czynności (zadań) zawodowych (dokładnie wyjaśni zadania i obowiązki),
- zaprezentuje wzorcowe wykonanie czynności (pokaże jak prawidłowo wykonać zadanie),
- zastosuje metody i technologie wykorzystywane w rzeczywistych warunkach pracy (nauczy mnie stosowania metod i narzędzi używanych w pracy),
- udzieli bieżącej informacji o czynnościach wykonanych poprawnie i wykonanych błędnie.

Poniższa tabela przedstawia zestawienie wskazań respondentów dotyczące ich oczekiwań wobec opiekuna/instruktora w przygotowaniu do egzaminu zawodowego. Zestawienie opracowano na podstawie wskazań respondentów odpowiadających na czternaste pytanie ankietowe (we wszystkich typach szkół objętych badaniem). W nawiasach podano brzmienie oczekiwania w ankiecie dla uczniów szkoły branżowej I stopnia.

Tabela 26. Oczekiwania wobec opiekuna/instruktora w przygotowaniu do egzaminu zawodowego

Oczekiwania wobec opiekuna/instruktora	Technikum/szkoła policealna (%)	Szkoła branżowa I stopnia (%)
Zaprezentuje wzorcowe wykonanie zadań praktycznych (egzaminacyjnych) na stanowisku pracy (pokaże, jak wykonać zadanie praktyczne w rzeczywistych warunkach pracy)	64,4	62,3
Dokona analizy elementów przykładowych zadań praktycznych typu egzaminacyjnego (objaśni przykładowe zadania egzaminacyjne)	61,0	59,5
Zapozna się z informatorem dotyczącym części praktycznej egzaminu zawodowego	58,7	53,5

Respondenci z obydwu grup (bardzo zbliżony ich odsetek) mają takie same oczekiwania w zakresie przygotowania do egzaminu zawodowego.

Poniższa tabela przedstawia zestawienie wskazań respondentów dotyczące ich oczekiwań wobec opiekuna/instruktora w przygotowaniu do roli pracownika. Zestawienie opracowano na podstawie wskazań respondentów odpowiadających na piętnaste pytanie ankietowe (we wszystkich typach szkół objętych badaniem). W nawiasach podano brzmienie oczekiwania w ankiecie dla uczniów szkoły branżowej I stopnia.

Tabela 27. Oczekiwania wobec opiekuna/instruktora w przygotowaniu do roli pracownika

Oczekiwania wobec opiekuna/instruktora	Technikum/szkoła policealna (%)	Szkoła branżowa I stopnia (%)
Przedstawi autentyczne oferty pracy danego pracodawcy	67,2	57,4
Wyjaśni kryteria rekrutacji zawarte w ofertach	60,0	63,0
Umożliwi udział w symulacji rozmowy kwalifikacyjnej na stanowisko pracy	55,6	52,8
Udzieli bieżącej informacji zwrotnej o efektach rozmowy kwalifikacyjnej	41,1	44,7

Respondenci z technikum/szkoły policealnej w większym stopniu niż respondenci ze szkoły branżowej I stopnia oczekują, że opiekun przedstawi autentyczne oferty pracy danego pracodawcy (różnica 9,8 punktów procentowych). Różnica ta może wynikać z tego, że uczniowie technikum i szkół policealnych są bardziej zorientowani na długofalowe planowanie kariery zawodowej i częściej poszukują konkretnych informacji o możliwościach zatrudnienia po ukończeniu nauki.

Natomiast bardzo zbliżony odsetek respondentów z obydwu badanych grup oczekuje, że opiekun/instruktor:

- wyjaśni kryteria rekrutacji zawarte w ofertach pracy danego pracodawcy,
- umożliwi udział w symulacji rozmowy kwalifikacyjnej na stanowisko pracy u danego pracodawcy,
- udzieli bieżącej informacji zwrotnej o efektach rozmowy kwalifikacyjnej.

Poniżej przedstawiono wnioski w zakresie oczekiwań wobec opiekunów/instruktorów praktycznej nauki zawodu:

1. Postawa i kompetencje interpersonalne opiekuna/instruktora.

Respondenci oczekują, że opiekun/instruktor nie powinien jedynie „wymagać”, ale też tłumaczyć, pomagać i motywować. Liczy się dla nich ludzki, partnerski kontakt. Ankietowani szczególnie podkreślają potrzebę, by opiekun praktyki/instruktor był osobą komunikatywną, otwartą, przyjazną i wspierającą. Młodzi ludzie chcą być traktowani z szacunkiem – bez krzyków, obrażania, czy lekceważenia. Chcą czuć się zauważeni, wysłuchani i wspierani – zarówno w sytuacjach sukcesu, jak i trudności.

2. Jasna organizacja praktycznej nauki zawodu i przejrzystość zasad oceniania.

Przejrzysta organizacja i znajomość kryteriów oceniania daje uczniom/słuchaczom poczucie stabilności w nowym zawodowym środowisku i kontroli nad własnym procesem kształcenia.

3. Oddelegowanie opiekuna/instruktora tylko do uczenia i wsparcia ucznia.

4. Wsparcie merytoryczne i rozwój zawodowy.

Badani uważają, że praktyczna nauka zawodu nie powinna być jedynie obowiązkiem „do zaliczenia”, ale realną nauką zawodu i przygotowaniem do pracy. Uczniowie/słuchacze oczekują, że opiekun/instruktor będzie pełnił rolę nie tylko obserwatora, ale przede wszystkim mentora i przewodnika w nauce zawodu. Ważne jest dla nich, by pokazywał, jak prawidłowo wykonywać konkretne zadania, tłumaczył zastosowanie narzędzi i metod pracy, a także służył pomocą, gdy pojawią się trudności. Podkreślają również, że nie wystarczy „mówić”, ale należy pokazać wzorcowe wykonanie czynności, najlepiej na rzeczywistym, dobrze wyposażonym stanowisku pracy. Dzięki temu uczniowie/słuchacze mogą nie tylko lepiej zrozumieć zadania, ale także nauczyć się ich przez naśladowanie i praktykę.

5. Umożliwienie samodzielnej pracy i udzielanie informacji zwrotnej.

Respondenci oczekują aktywnego procesu uczenia przez działanie praktyczne. Istotną częścią tego procesu jest otrzymywanie bieżącej informacji zwrotnej. Uczniowie/słuchacze chcą wiedzieć, co robią dobrze, a co wymaga poprawy. Oczekują konstruktywnej informacji, która pomoże im się rozwijać, a nie demotywującej krytyki.

6. Wsparcie w przygotowaniu do części praktycznej egzaminu zawodowego.

7. Wsparcie w przygotowaniu do roli pracownika.

Uczniowie/słuchacze potrzebują opiekuna/instruktora, który będzie przewodnikiem po świecie zatrudnienia w danej branży.

W wypowiedziach uczniów/słuchaczy pojawiają się sygnały niez zaangażowania niektórych opiekunów/instruktorów pnz, co wskazuje na potrzebę ich lepszego przygotowania do pełnienia tej roli. Uczniowie chcą, aby opiekun był dobrze zorientowany w branży, znał wymagania egzaminacyjne i oczekiwania pracodawców, a przede wszystkim potrafił działać profesjonalnie i z empatią.

6. Jakie są główne bariery w realizacji celów i treści praktycznej nauki zawodu?

Poniższa tabela przedstawia zestawienie wskazań respondentów dotyczące głównych barier w realizacji celów i treści praktycznej nauki zawodu. Zestawienie opracowano na podstawie wskazań respondentów odpowiadających na szesnaste pytanie ankietowe (we wszystkich typach szkół objętych badaniem). W nawiasach podano brzmienie oczekiwania w ankiecie dla uczniów szkoły branżowej I stopnia.

Tabela 28. Główne bariery w realizacji celów i treści praktycznej nauki zawodu

Główne bariery	Technikum/szkoła policealna (%)	Szkoła branżowa I stopnia (%)
Nieefektywne wykorzystanie czasu praktyki (brakuje planu zajęć na każdy dzień, przez co tracimy czas)	42,1	40,1
Ryzyko uszkodzenia maszyn i urządzeń oraz ryzyko ujawnienia tajemnic technologicznych firmy	36,9	42,3
Brak dobrych relacji między opiekunem a praktykantem	36,5	38,0
Opiekun nie jest zwolniony z dotychczasowych zadań zawodowych (instruktor ma inne obowiązki i nie może poświęcić wystarczająco dużo czasu)	34,2	62,3
Brak kompetencji pedagogicznych u opiekuna (instruktor nie ma doświadczenia w uczeniu i nie potrafi dobrze uczyć)	31,2	47,9
Brak współpracy ze szkołą w sytuacjach problemowych (brak współpracy między szkołą a pracodawcą)	25,8	32,7
Brak informacji zwrotnej na temat jakości praktyki (brak możliwości przekazania opinii o zajęciach praktycznych)	25,0	30,6
Przepisy w zakresie RODO	20,2	25,4

Wnioski dotyczące zidentyfikowanych barier są następujące:

1. Istotną barierą, wskazywaną przez zbliżony odsetek respondentów z obydwu grup badanych, jest nieefektywna organizacja czasu zajęć, co skutkuje marnowaniem czasu i prawdopodobnie problemami z pełną realizacją celów i treści praktycznej nauki zawodu.
2. Znaczącą przeszkodą, wskazywaną przez zbliżony odsetek respondentów z obydwu grup badanych, jest obawa opiekunów/instruktorów o uszkodzenie maszyn i urządzeń oraz ryzyko ujawnienia tajemnic technologicznych firmy.
3. Respondenci widzą też barierę w tym, że opiekun nie jest zwolniony z dotychczasowych zadań zawodowych (instruktor ma inne obowiązki i nie może poświęcić wystarczająco dużo czasu). Należy podkreślić, że respondenci ze szkoły branżowej I stopnia bardziej odczuwają skutki tej bariery (różnica odsetka wskazań wynosi 28,1 punktów procentowych) i wskazują ją jako najistotniejszą (pierwszą).
4. Brak dobrych relacji między opiekunem a praktykantem.
5. Kolejną barierą są niedostateczne kompetencje pedagogiczne u opiekuna (instruktor nie ma doświadczenia w uczeniu i nie potrafi dobrze uczyć). Należy podkreślić, że respondenci ze szkoły branżowej I stopnia bardziej odczuwają skutki tej bariery (różnica odsetka wskazań wynosi 16,7 punktów procentowych) i wskazują ją jako drugą.
6. Respondenci wskazują też na brak współpracy ze szkołą w sytuacjach problemowych (brak współpracy między szkołą a pracodawcą). Można zatem sądzić, że brakuje niekiedy skoordynowanego systemu wsparcia ucznia/słuchacza, zwłaszcza w ocenie uczniów szkoły branżowej I stopnia (różnica odsetka wskazań wynosi 6,9 punktów procentowych).
7. Ankietowani za barierę uważają też brak informacji zwrotnej od uczniów na temat jakości praktycznej nauki zawodu (brak możliwości przekazania opinii o zajęciach praktycznych i nauce zawodu). Brak takich informacji utrudnia ewaluację procesu realizacji praktycznej nauki zawodu oraz jej doskonalenie.
8. Najniższy odsetek badanych z obydwu grup wskazuje na przepisy w zakresie RODO, czyli na bariery formalno-prawne.

Prawdopodobne różnice w odczuwaniu barier wskazanych we wnioskach: trzecim, piątym i szóstym wynikają głównie z poziomu samodzielności i potrzeby wsparcia praktycznego. Uczniowie szkół branżowych I stopnia silnie odczuwają skutki ograniczonej dostępności opiekuna i jego niedostatecznych kompetencji pedagogicznych oraz braku współpracy ze szkołą w sytuacjach problemowych, ponieważ potrzebują częstych wskazówek i wyjaśnień podczas nauki praktycznych umiejętności. Uczniowie technikum i słuchacze szkół policealnych, dzięki większej samodzielności, radzą sobie w tych sytuacjach lepiej.

5. Rekomendacje

Poniższe rekomendacje zostały sformułowane w odniesieniu do postawionych pytań badawczych.

5.1. Rekomendacje dla szkół prowadzących kształcenie zawodowe w zakresie oczekiwanych cech osobowościowych absolwentów są następujące:

- a) w procesie kształcenia ogólnego i zawodowego (teoretycznego i praktycznego) oraz wychowania tworzyć sytuacje dydaktyczne i wychowawcze sprzyjające kształtowaniu cech koniecznych i pożądanych. Można to realizować poprzez: projekty zespołowe, zadania problemowe, plany rozwoju zawodowego itp.,
- b) dostosowanie działań dydaktycznych i wychowawczych do specyfiki szkół zawodowych:
 - w szkołach branżowych I stopnia warto szczególnie rozwijać cechy konieczne (odpowiedzialność, samodzielność, sumienność i wytrwałość) ale jednocześnie wdrażać działania rozwijające cechy pożądane (kreatywność, odporność na stres, chęć nauki i inicjatywność),
 - w technikum i szkołach policealnych, należy położyć nacisk na kształtowanie także cech pożądanych, wspierając tym samym przygotowanie uczniów/słuchaczy do pracy technicznej i projektowej,
- c) szkoły powinny szerzej włączać pracodawców w proces kształcenia zawodowego poprzez realizację umów partnerskich, wspólnych projektów edukacyjnych, doradztwo zawodowe itp.

5.2. Rekomendacje dla nauczycieli realizujących zajęcia praktyczne w technikum/szkole policealnej oraz szkole branżowej I stopnia są następujące:

- a) rozwijanie kompetencji zawodowych uczniów/słuchaczy poprzez:
 - aktualizację programów zajęć praktycznych w ścisłej współpracy z pracodawcami, stowarzyszeniami branżowymi itp.,
 - wprowadzenie mechanizmów okresowego monitorowania realizowanych treści na zajęciach praktycznych, itp. stałe zespoły nauczycieli i pracodawców z danej branży,
 - stosowanie praktycznych i problemowych metod nauczania (uczenie poprzez praktykę),
 - uczestnictwo nauczycieli zajęć praktycznych w szkoleniach branżowych u odpowiednich pracodawców w celu ich profesjonalnego przygotowania,
 - wprowadzenie systemu prezentacji dobrych praktyk i wymiany doświadczeń między nauczycielami zajęć praktycznych kształcącymi w pokrewnych zawodach,

- b) rozwijanie kompetencji organizacyjnych, społecznych i personalnych. Można to osiągnąć poprzez planową ich realizację na wszystkich zajęciach praktycznych, zwłaszcza w szkołach branżowych I stopnia. Kompetencje te są zawarte w podstawie programowej kształcenia w zawodzie (dla wszystkich typów szkół zawodowych),
- c) wzmocnienie roli kompetencji językowych w zakresie języka obcego zawodowego poprzez: organizację konkursów szkolnych, dnia języka obcego zawodowego itp.,
- d) budowanie kultury dialogu poprzez:
 - regularne zbieranie opinii uczniów/słuchaczy dotyczących jakości zajęć praktycznych,
 - wzmacnianie roli nauczyciela jako mentora, doradcy i łącznika między szkołą a pracodawcą.

5.3. Rekomendacje dla szkół w zakresie jakości kształcenia branżowego są następujące:

- a) stworzenie realnych warunków uczniom i słuchaczom w celu nabycia kwalifikacji zawodowych i kompetencji poprzez aktualizację programów nauczania zawodu we współpracy z pracodawcami, efektywną praktyczną naukę zawodu w zakresie danej kwalifikacji, realizację wspólnych projektów z pracodawcami, patronaty i staże zawodowe,
- b) uzupełnianie i modernizowanie infrastruktury technodydaktycznej w formie nowoczesnych pracowni, maszyn i urządzeń, aktualnego oprogramowania, technologii itp. zgodnych ze standardami branżowymi. Wymaga to bieżącego monitorowania postępu technologicznego i pozyskiwania nowoczesnego wyposażenia z programów unijnych lub od pracodawców (zazwyczaj dużych firm),
- c) poprawa warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej oraz dbałość o aspekty ekologiczne (np. energooszczędność, segregację odpadów) i ergonomiczne (przystosowanie wyposażenia do anatomicznych i psychofizycznych właściwości użytkowników),
- d) zapewnienie udziału praktyków i ekspertów branżowych w roli nauczycieli zajęć praktycznych, mentorów, czy prowadzenia warsztatów szkoleniowych dla uczniów bezpośrednio u przedsiębiorców,
- e) skuteczne przygotowanie do egzaminów zawodowych poprzez m.in. próbne egzaminy, zajęcia uzupełniające oraz obecność egzaminatorów w gronie nauczycieli,
- f) podnoszenie kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji dydaktycznych przez nauczycieli przedmiotów teoretycznych i przedmiotów realizowanych w formie zajęć praktycznych poprzez rzeczywisty udział w obowiązkowych szkoleniach branżowych i szkoleniach z zakresu metodyki kształcenia zawodowego,

- g) indywidualizacja wsparcia ucznia/słuchacza w przygotowaniu do podjęcia pierwszej pracy w formie: pomocy doradcy zawodowego, mentora, zamieszczania na stronie internetowej szkoły ofert pracodawców i instytucji rynku pracy, np. powiatowych urzędów pracy, agencji pracy tymczasowej itp.,
- h) zapewnienie rozwoju kompetencji organizacyjnych i społecznych (głównie u uczniów szkół branżowych I stopnia) poprzez systemowe włączenie do szkolnego planu zajęć form związanych z planowaniem, przedsiębiorczością, innowacyjnością itp.

5.4. Rekomendacje dla pracodawców w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu:

- a) zapewnienie warunków do nabycia realnego doświadczenia zawodowego poprzez:
 - kształcenie i doskonalenie czynności zawodowych w zakresie danej kwalifikacji zawodowej,
 - aktywny udział uczniów/słuchaczy w wykonywaniu czynności zawodowych na stanowiskach pracy a nie tylko bierna obserwacja, czy wykonywanie jedynie rutynowych czynności,
- b) wsparcie w rozwoju inicjatywy i kreatywności, samodzielności i odpowiedzialności w zakresie wykonywanych czynności zawodowych poprzez kształcenie problemowe i stwarzanie warunków do podejmowania decyzji i działań bez stałego nadzoru,
- c) kształtowanie kompetencji organizacyjnych i społecznych, określonych w podstawie programowej kształcenia w zawodzie. W tym celu należy umożliwić uczniom/słuchaczom współpracę z zespołami doświadczonych pracowników (uczenie się od profesjonalistów na stanowiskach pracy),
- d) wsparcie poprzez udzielanie informacji zwrotnej dotyczącej mocnych i słabych stron uczących się oraz wskazywać konkretne sposoby rozwijania umiejętności i eliminowania błędów,
- e) zaplanowanie i realizacja zajęć z pracodawcą lub jego przedstawicielem w celu zaprezentowania uczniom/słuchaczom wymagań zawodowych i cech osobowych kandydatów do pracy a nawet zorganizowanie symulacji rozmowy rekrutacyjnej i omówienie jej wyników,
- f) rozwijanie umiejętności organizacji pracy i zarządzania czasem poprzez:
 - angażowanie w planowanie wykonania zadań zawodowych i rozliczanie czasu ich wykonania,
 - pokazywanie dobrych przykładów ze strony pracowników w zakresie efektywnego wykorzystania czasu pracy,
- g) wsparcie w procesie adaptacji w środowisku pracy poprzez:

- zapoznanie w pierwszym dniu praktycznej nauki zawodu ze strukturą organizacyjną, obowiązującymi regulaminami oraz zasadami bhp itp.,
 - dbałość o poczucie bezpieczeństwa uczniów i słuchaczy oraz prawidłowe ich funkcjonowanie. W tym celu wskazane byłoby spotkanie nie tylko z opiekunem/instruktorem ale i osobami na kierowniczych stanowiskach,
- h) wsparcie w budowaniu kontaktów zawodowych w środowisku branżowym poprzez włączanie uczniów i słuchaczy w wydarzenia firmowe, projekty realizowane z partnerami biznesowymi, czy udział w targach branżowych itp.

5.5. Rekomendacje dla opiekunów i instruktorów praktycznej nauki zawodu:

- a) życzliwa postawa i kompetencje interpersonalne – w tym celu należy:
- budować relacje oparte na szacunku, empatii i partnerskim podejściu,
 - być komunikatywnym, dostępnym i otwartym na potrzeby uczniów/słuchaczy,
 - unikać krytyki i obraźliwych zachowań – stosować wspierającą motywację,
- b) przejrzysta organizacja praktycznej nauki zawodu – w tym celu należy:
- już w pierwszym dniu przedstawić harmonogram, program nauczania, zasady oceniania oraz wymogi dokumentacyjne,
 - zapewnić przejrzystość zasad i poczucie stabilności w nowym środowisku zawodowym,
- c) skoncentrowanie się na procesie kształcenia, co wymaga oddelegowania opiekuna/instruktora wyłącznie do wspierania i uczenia,
- d) wsparcie merytoryczne i rozwój zawodowy uczniów/słuchaczy – w tym celu należy:
- przekazywać aktualną wiedzę branżową i pokazywać jej zastosowanie w praktyce,
 - opracowywać realistyczne zadania zawodowe, oparte na rzeczywistych warunkach pracy,
 - prezentować wzorcowe wykonanie czynności zawodowych i prowadzić szczegółowy instruktaż,
 - zapewniać dostęp do stanowisk pracy, nowoczesnych narzędzi i technologii,
- e) umożliwienie uczniom/słuchaczom wykonywania samodzielnej pracy i udzielanie im informacji zwrotnej – w tym celu należy:
- tworzyć warunki do samodzielnego wykonywania czynności zawodowych,
 - określać jasne oczekiwania dotyczące rezultatów i czasu wykonania,
 - regularnie i niezwłocznie udzielać konstruktywnej informacji zwrotnej, wskazując zarówno mocne strony, jak i obszary do poprawy,

- f) przygotowanie do egzaminów zawodowych – w tym celu należy:
- znać wymagania do części praktycznej egzaminu i informator o egzaminie zawodowym,
 - omawiać przykładowe zadania egzaminacyjne i analizować ich rozwiązania,
 - pokazywać wzorcowe wykonanie zadań oraz oceniać działania uczniów według kryteriów egzaminacyjnych,
- g) wsparcie w wejściu na rynek pracy – w tym celu warto:
- przedstawiać uczniom aktualne oferty pracy i realia rynku w danej branży,
 - wyjaśniać kryteria rekrutacyjne oraz oczekiwania pracodawców,
 - organizować symulacje rozmów kwalifikacyjnych i udzielać informacji zwrotnej o przebiegu i efektach rozmowy,
- h) profesjonalizm i zaangażowanie – w tym celu:
- opiekun/instruktor powinien być dobrze przygotowany merytorycznie i metodycznie,
 - konieczne jest jego stałe doskonalenie metodyczne oraz znajomość wymagań egzaminacyjnych i oczekiwań rynku pracy,
 - powinien łączyć rolę nauczyciela, mentora i przewodnika, wspierając ucznia/słuchacza nie tylko w nauce zawodu, ale i w przygotowaniu do przyszłego życia zawodowego,

5.6 Rekomendacje dotyczące ograniczania barier w praktycznej nauce zawodu:

- a) efektywna organizacja czasu zajęć poprzez:
- wprowadzenie jasnych harmonogramów i egzekwowanie ich realizacji,
 - monitorowanie przebiegu zajęć pod kątem efektywności wykorzystania czasu,
 - unikanie zbędnych przestoju poprzez lepsze planowanie zadań oraz zapewnienie dostępności stanowisk pracy i narzędzi,
- b) ograniczanie obaw pracodawców o sprzęt i tajemnice technologiczne poprzez:
- zabezpieczenie sprzętu poprzez wdrożenie procedur bezpieczeństwa pracy i wstępne szkolenia uczniów z obsługi maszyn,
 - opracowanie umów lub regulaminów określających zasady ochrony poufnych informacji,
 - przydzielanie uczniom zadań o różnym poziomie odpowiedzialności, dostosowanych do stopnia ich przygotowania,
- c) zwiększenie dostępności opiekuna/instruktora poprzez:
- zwolnienie z części obowiązków zawodowych,

- wprowadzenie limitów liczby uczniów przypadających na jednego opiekuna, szczególnie w szkołach branżowych I stopnia,
 - zapewnienie dodatkowego wsparcia – np. w postaci asystenta instruktora lub podziału zadań między kilku pracowników,
- d) pozytywne relacje interpersonalne realizowane poprzez:
- prowadzenie szkoleń z komunikacji i pracy z młodzieżą dla opiekunów i instruktorów,
 - budowanie atmosfery partnerskiej współpracy, opartej na zaufaniu i szacunku,
 - wprowadzanie systemów mentoringu, w których uczeń ma stałego, wspierającego opiekuna.
- e) podnoszenie kompetencji pedagogicznych opiekunów/instruktorów poprzez:
- organizowanie szkoleń dydaktycznych z zakresu metodyki kształcenia zawodowego, udzielania informacji zwrotnej i motywowania,
 - przygotowanie przez nauczycieli i doradców metodycznych materiałów pomocniczych (np. instrukcji krok po kroku, scenariuszy zajęć praktycznych),
 - włączenie instruktorów/opiekunów w programy doskonalenia zawodowego i wymiany doświadczeń,
- f) stała współpraca szkoły i pracodawcy poprzez:
- ustalenie stałych kanałów komunikacji (np. koordynator praktycznej nauki zawodu i wychowawca po stronie szkoły oraz koordynator po stronie pracodawcy),
 - regularne spotkania podsumowujące przebieg praktycznej nauki zawodu i rozwiązywanie problemów w trybie bieżącym,
 - wspólne opracowywanie programów praktycznej nauki zawodu i dostosowywanie ich do potrzeb uczniów oraz możliwości pracodawcy,
- g) stworzenie systemu informacji zwrotnej poprzez:
- umożliwienie uczniom/słuchaczom oceny jakości praktycznej nauki zawodu,
 - umożliwienie pracodawcom i instruktorom przekazywania informacji zwrotnej szkole o efektach przygotowania zawodowego i zachowaniach uczniów,
 - wspólną analizę zebranych danych i wdrażanie działań naprawczych w systemie kształcenia praktycznego,
- h) ograniczanie barier formalno-prawnych (np. w zakresie RODO) poprzez przygotowanie wzorcowych procedur zgodnych z prawem, aby ułatwić pracodawcom stosowanie przepisów

oraz organizowanie szkoleń dla szkół i pracodawców dotyczących aspektów prawnych współpracy.

2. Wnioski z wywiadów z dyrektorami szkół i rekomendacje

Poniższe wnioski i rekomendacje zostały sformułowane w odniesieniu do postawionych pytań badawczych.

1. W jakim stopniu szkoły współpracują z pracodawcami przy tworzeniu i modyfikacji programu nauczania zawodu?

Wnioski:

1. Stopień udziału pracodawców w pracach zespołu nauczycieli opracowującego program nauczania dla zawodu/zawodów kształconych w danej szkole jest niezadowolający. Jedynie jedna trzecia szkół, biorących udział w badaniu konsultuje się z pracodawcami z danej branży, głównie w zakresie programu nauczania praktyki zawodowej (w technikum i szkole policealnej). W pozostałych przypadkach program nauczania zawodu jest opracowywany wyłącznie przez zespół nauczycieli.
2. Programy nauczania zawodu, realizowane w badanych szkołach, nie zawierają treści wykraczających poza zakres efektów kształcenia określonych w podstawie programowej dla danego zawodu, czyli umiejętności dodatkowych. Umiejętności te obejmują treści nauczania, które mogą być przydatne do wykonywania zawodu zgodnie z potrzebami lokalnych lub regionalnych pracodawców.

Rekomendacje:

1. Przeprowadzenie szkoleń przez centralne instytucje doskonalenia nauczycieli w zakresie metodologii konstruowania programów nauczania dla zawodów szkolnictwa branżowego (w tym programów o strukturze modułowej) skierowanych do konsultantów placówek doskonalenia nauczycieli oraz wizytatorów ds. kształcenia zawodowego przy kuratoriach oświaty. Osoby te zorganizowałyby na szczeblu regionalnym i lokalnym szkolenia dla dyrektorów i nauczycieli szkół zawodowych oraz wiodących pracodawców z danej branży.
2. Powołanie stałych zespołów składających się z nauczycieli kształcących w danym zawodzie i przedstawicieli lokalnych pracodawców z odpowiedniej branży w celu opracowania programu nauczania dla zawodu. Udział pracodawców na etapie opracowywania programu umożliwi:
 - dostosowanie celów i treści kształcenia do potrzeb branży oraz ewentualne wprowadzenie umiejętności dodatkowych,
 - określenie potrzeb w zakresie wyposażenia/doposażenia technodydaktycznego szkoły,

- diagnozę potrzeb pracodawców w zakresie poznania metod kształcenia praktycznego, oceniania uczniów/słuchaczy i pracowników młodocianych itp.

2. Jaki jest udział pracodawców w przygotowaniu i realizacji praktycznej nauki zawodu?

Wnioski:

1. Wszyscy uczniowie technikum i słuchacze szkół policealnych realizują praktykę zawodową u pracodawców, natomiast zajęcia praktyczne w większości tych szkół prowadzone są w pracowniach i warsztatach szkolnych. Praktyka zawodowa jest też realizowana za granicą w ramach edukacyjnych programów unijnych (Erasmus+ i POWER), z wyjątkiem dwóch szkół policealnych.
2. Inicjatywa współpracy między szkołami a pracodawcami najczęściej pochodzi od szkół, natomiast zaangażowanie pracodawców pozostaje ograniczone.
3. Dobór pracodawców do realizacji praktycznej nauki zawodu opiera się głównie na możliwości zapewnienia realizacji jej celów i treści programowych, przy mniejszym znaczeniu kryteriów, takich jak: opinie o firmie, lokalizacja, perspektywa zatrudnienia absolwentów.
4. Szkoły dominują w opracowywaniu programów praktycznej nauki zawodu, a udział pracodawców ma zazwyczaj charakter konsultacyjny. Przykłady dobrych praktyk wspólnego tworzenia programów zajęć praktycznych z pracodawcami występują w przypadku dwóch szkół, które realizują te zajęcia w systemie kształcenia dualnego.
5. Regulacje dotyczące praktycznej nauki zawodu są zazwyczaj zawarte w umowach między szkołą a pracodawcą i regulaminach zakładowych, ponieważ szkoły nie mają obowiązku opracowywania odrębnych regulaminów praktycznej nauki zawodu.
6. Szkoły sprawują bieżący nadzór nad realizacją praktyk zawodowych i zajęć praktycznych u pracodawców poprzez regularne kontakty przedstawicieli szkoły i analizę dzienniczków praktycznej nauki zawodu. Rzadko opracowuje się raporty lub karty końcowej oceny realizacji celów i treści nauczania zawartych w programie praktyki zawodowej i programie zajęć praktycznych.
7. Zbieranie opinii uczniów/słuchaczy o jakości praktycznej nauki zawodu odbywa się w większości szkół w trakcie jej trwania, jednak zazwyczaj w niesformalizowany sposób.
8. Dostosowania w zakresie praktycznej nauki zawodu dla uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (SPE) są realizowane w większości szkół poprzez indywidualizację i dostosowanie wymagań, wydłużony czas pracy i opracowanie w razie potrzeby indywidualnego programu edukacyjno-terapeutycznego.

Rekomendacje:

1. Zwiększenie liczby szkół realizujących zajęcia praktyczne u pracodawców na zasadzie dualnego systemu kształcenia. Wymaga to jednak efektywnego wsparcia szkół przez organ prowadzący i instytucje rynku pracy.
2. Zwiększenie aktywności i zaangażowania pracodawców we współpracę ze szkołami. Wymaga to jednak efektywnego wsparcia szkół przez organ prowadzący i instytucje rynku pracy, np. poprzez powołanie lokalnych forów współpracy lub programy partnerskie z samorządami.
3. Wzmocnienie udziału pracodawców w opracowywaniu programów praktycznej nauki zawodu aby lepiej odzwierciedlały potrzeby rynku pracy. Wymaga to powołania stałych zespołów składających się z nauczycieli kształcących w danym zawodzie i przedstawicieli lokalnych pracodawców z odpowiedniej branży.
4. Wprowadzenie stosowania przez szkoły systematycznych form ewaluacji sumującej w zakresie praktycznej nauki zawodu w celu uzyskania spójnych danych o jakości kształcenia.
5. Podniesienie jakości działań na rzecz uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi i zapewnienie konsekwentnego ich stosowania we wszystkich szkołach.

3. Jakie są pozostałe formy (obszary) współpracy szkół z pracodawcami?

Wnioski:

1. Klasy patronackie funkcjonują jedynie w dwóch szkołach. Patroni wspierają proces kształcenia poprzez płatne praktyki zawodowe, prowadzenie zajęć praktycznych w rzeczywistych warunkach pracy, doposażenie pracowni, udział w opracowywaniu programów nauczania zawodu i fundowanie stypendiów.
2. Żadna ze szkół nie zawarła umowy sponsoringu z pracodawcą. Sponsoring ma charakter okazjonalny i przybiera głównie formę wsparcia rzeczowego.
3. Przedstawiciele połowy badanych szkół nie udzielili jednoznacznej i pełnej informacji o udziale nauczycieli kształcenia zawodowego w szkoleniach branżowych u pracodawców. Z wypowiedzi pozostałych respondentów wynika, że szkolenia te organizują przede wszystkim stali partnerzy szkół.
4. Staże uczniowskie u pracodawców są organizowane jedynie z inicjatywy szkół i w ramach realizacji edukacyjnych programów unijnych (Erasmus+ i POWER); brak inicjatywy po stronie pracodawców.
5. Współpraca szkół z pracodawcami w zakresie przygotowania uczniów do egzaminu zawodowego generalnie nie występuje. Ma miejsce przede wszystkim w jednej ze szkół

policealnych, w których pracodawcy pełnią też funkcje nauczycieli praktycznej nauki zawodu (w tym zajęć praktycznych).

- Większość pracodawców (głównie będących stałymi partnerami szkół) wspiera uczniów i słuchaczy w planowaniu kariery zawodowej, m.in. poprzez rozwijanie ich pasji i zainteresowań, prowadzenie warsztatów z zakresu form zatrudnienia, zamieszczania ofert pracy na stronie internetowej szkoły, udział w targach pracy i zawieranie umów (głównie cywilnoprawnych) w celu zatrudnienia absolwentów.
- Zaangażowanie pracodawców w działania promocyjne szkół i kształconych w nich zawodów jest głównie okazjonalne lub nie występuje. Jedynie około jedna trzecia szkół prowadzi stałą współpracę (głównie ze stałymi partnerami).
- Zdecydowana większość szkół nie realizuje treści nauczania wykraczających poza podstawę programową (tzw. umiejętności dodatkowych), które mogłyby być przydatne do wykonywania zawodu.

Rekomendacje:

- Zwiększenie liczby klas patronackich w szkołach, kształcących zwłaszcza w zawodach deficytowych.
- Pomoc dla szkół, ze strony organu prowadzącego, w zakresie zawierania umów sponsorskich zapewniających stabilne wsparcie pracodawców.
- Stworzenie skutecznego systemu organizowania, realizacji oraz monitorowania i ewaluacji szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego.
- Stworzenie systemu zachęt (na szczeblu centralnym, regionalnym i lokalnym) dla przedsiębiorców organizujących staże zawodowe dla uczniów i słuchaczy (np. ulgi podatkowe, certyfikaty jakości, czy promocja w mediach).
- Włączenie pracodawców w przygotowanie uczniów, słuchaczy i pracowników młodocianych do egzaminów zawodowych. Inicjatywa powinna być po stronie kompetentnych przedstawicieli szkół. Działania te powinny polegać na zapoznaniu opiekunów praktyk zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu z wymaganiami do części praktycznej egzaminu i przykładowymi zadaniami egzaminacyjnymi. Zadaniem opiekunów i instruktorów byłoby przedstawienie wzorcowego wykonania zadań oraz ocena poziomu wykonania przez podopiecznych według kryteriów egzaminacyjnych.
- Rozszerzanie zakresu realizacji form doradztwa zawodowego z udziałem pracodawców, np. poprzez mentoring branżowy, spotkania z praktykami, czy wizyty studyjne w przedsiębiorstwach.
- Organizowanie wspólnych kampanii z przedsiębiorcami, promujących kształcenie zawodowe, w szczególności w zawodach kształconych w szkole branżowej I stopnia, np. poprzez organizację dni otwartych w firmach, pokazy nowoczesnych technologii, czy wspólne wydarzenia branżowe np. targi branżowe.
- Identyfikowanie przez szkoły, wspólnie z pracodawcami, dodatkowych umiejętności, uprawnień zawodowych i tzw. kwalifikacji rynkowych możliwych do realizacji.

4. Jakie występują trudności i bariery we współpracy?

Wnioski:

1. Najczęściej wskazywaną barierą jest brak inicjatywy ze strony pracodawców i niski poziom ich zaangażowania, co może świadczyć o ograniczonej świadomości korzyści płynących ze współpracy ze szkołami zawodowymi.
2. Struktura przedsiębiorców, działających w branżach w których kształcą szkoły, utrudnia współpracę – dominacja mikro, małych i średnich przedsiębiorstw ogranicza możliwości organizacyjne oraz finansowe pracodawców w zakresie realizacji i finansowania praktycznej nauki zawodu oraz podejmowania pozostałych form współpracy (np. tworzenia klas patronackich).
3. Występują trudności formalne i prawne – respondenci wskazali na skomplikowane procedury, przepisy RODO oraz kwestie związane z edukacją włączającą jako istotne bariery.
4. Wysokie koszty i obciążenia organizacyjne – część pracodawców postrzega współpracę ze szkołami jako przedsięwzięcie wymagające znacznych nakładów czasowych i finansowych.
5. Problemy z postawami uczniów i rodziców – nieodpowiednie zachowania, brak motywacji i roszczeniowość stanowią czynnik zniechęcający pracodawców do współpracy.
6. Brak odpowiednich kwalifikacji pedagogicznych po stronie pracodawców – nie wszyscy dysponują kadrą posiadającą uprawnienia instruktora praktycznej nauki zawodu.
7. Nie funkcjonuje systemowe wsparcie szkół i koordynacji współpracy – brak regionalnej i lokalnej jednostki organizacyjnej pośredniczących w nawiązywaniu i utrzymywaniu współpracy z pracodawcami.
8. Pojedyncza odpowiedź wskazuje, że współpraca przebiega bez trudności i barier, co może oznaczać, że czynniki lokalne i indywidualne relacje mają duże znaczenie.

Rekomendacje:

1. Zwiększenie liczby i form działań informacyjno-promocyjnych wśród pracodawców na temat korzyści z udziału w kształceniu zawodowym (np. kampanie promocyjne, spotkania branżowe, upowszechnianie przykładów dobrych praktyk w zakresie współpracy).
2. Wsparcie organizacyjne i finansowe MŚP – wprowadzenie lub rozwinięcie mechanizmów ulg podatkowych, dotacji lub grantów dla przedsiębiorców realizujących praktyczną naukę zawodu.
3. Uproszczenie procedur oraz przygotowanie jasnych, jednoznacznych wytycznych dotyczących współpracy szkół z pracodawcami w zakresie zasad ochrony danych osobowych (RODO) dla uczniów odbywających praktyki, np. w urzędach skarbowych, biurach rachunkowych.

4. Powołanie lub wzmocnienie roli jednostki koordynującej współpracę szkół z pracodawcami na poziomie lokalnym i regionalnym (np. centrum pośredniczącego lub inkubatora współpracy).
 5. Szkolenia i certyfikacja instruktorów praktycznej nauki zawodu – stworzenie łatwo dostępnych form nabywania kwalifikacji pedagogicznych dla pracowników firm.
 6. Zwiększenie zakresu działań ze strony szkół w celu zmiany postaw uczniów i rodziców wobec celowości praktycznej nauki zawodu.
 7. Rozwój partnerstw lokalnych – budowanie sieci współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi, samorządami i przedsiębiorcami w celu wymiany doświadczeń i dobrych praktyk.
 8. Monitorowanie i ewaluacja współpracy z udziałem szkół i pracodawców – regularne badania efektów i analiza barier oraz wdrażanie działań naprawczych.
- 5. Jakie są oczekiwania szkół wobec pracodawców w zakresie rozszerzania i doskonalenia współpracy?**

Wnioski:

1. Zdecydowana większość szkół nie planuje wprowadzania nowych kierunków kształcenia, a część ma trudności z naborem uczniów na kierunki proponowane w ofercie edukacyjnej. Jedynie w szkole policealnej podejmowane są działania w celu uruchomienia kształcenia w zawodzie terapeuty zajęciowego.
2. Szkoły planujące otwarcie nowego kierunku i realizację naboru na już oferowane, oczekują od pracodawców większego wsparcia – głównie w zakresie promocji, organizacji i realizacji praktycznej nauki zawodu, ufundowania stypendiów i doposażenia pracowni dydaktycznych.
3. Ponad dwie trzecie szkół planuje rozwój współpracy z kolejnymi pracodawcami ale w dotychczasowych branżach. Pozostałe szkoły nie mają takich planów.
4. Plany w zakresie ulepszenia współpracy obejmują głównie realizację wspólnych projektów edukacyjnych, wyposażenie uczniów w dodatkowe uprawnienia oraz działania w zakresie doradztwa zawodowego. Tylko pojedynczy respondenci wskazali na plany w zakresie udziału pracodawców w opracowaniu programu nauczania zawodu, prowadzenia szkoleń branżowych dla nauczycieli i zaangażowania specjalistów z rynku pracy do prowadzenia kursów i szkoleń w ramach projektów unijnych.
5. Szkoły widzą konieczność większego wsparcia instytucjonalnego, w tym organizacji spotkań z pracodawcami przy udziale organów prowadzących i przygotowania przedsiębiorców do roli instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Rekomendacje:

1. Zwiększenie liczby i form działań informacyjno-promocyjnych wśród uczniów szkół podstawowych i ich rodziców na temat korzyści z podjęcia kształcenia zawodowego.
 2. Pomoc dla szkół, planujących uruchomienie kolejnych kierunków kształcenia, ze strony organu prowadzącego i instytucji rynku pracy w celu wzmocnienia zaangażowanie pracodawców w proces kształcenia – poprzez tworzenie klas patronackich, fundowanie stypendiów, doposażenie pracowni i organizację praktycznej nauki zawodu.
 3. Rozszerzanie współpracy z pracodawcami w zakresie opracowania programu nauczania zawodu, co zapewne wymaga powołania stałych zespołów nauczycieli i przedstawicieli pracodawców.
 4. Zwiększenie wsparcia instytucjonalnego poprzez zaangażowanie organów prowadzących szkoły w organizację spotkań szkół z pracodawcami oraz sfinansowanie kursów pedagogicznych dla instruktorów praktycznej nauki zawodu.
- 6. Jakie są oczekiwania szkół wobec instytucji funkcjonujących w ich bliższym i dalszym otoczeniu?**

Wnioski:

1. Szkoły widzą w jednostkach samorządu terytorialnego (JST) kluczowych partnerów w procesie kształcenia zawodowego – oczekują ich większego zaangażowania, zwłaszcza w zakresie współpracy z pracodawcami, zwiększenia stopnia finansowania i promocji kształcenia zawodowego.
2. Występuje potrzeba systemowego podejścia do współpracy w modelu triady: szkoła – pracodawca – samorząd, obejmującego opracowanie strategii rozwoju kształcenia zawodowego.
3. Szkoły oczekują większego wsparcia instytucji regionalnych, szczególnie w tworzeniu platform wymiany informacji, pośrednictwie w kontaktach między szkołami i organizacjami branżowymi oraz w organizacji spotkań z przedstawicielami rynku pracy.
4. Uczestnicy badania wskazują na potrzebę zmian legislacyjnych, m.in. w zakresie rekompensat i ulg dla pracodawców organizujących praktyczną naukę zawodu.
5. Jedna trzecia przedstawicieli szkół nie potrafiła jasno określić oczekiwań wobec organów prowadzących i instytucji regionalnych, co sugeruje potrzebę lepszej komunikacji ze szkołami i zwiększenia świadomości roli poszczególnych interesariuszy systemu kształcenia zawodowego.

Rekomendacje:

1. Wzmocnienie roli organów prowadzących w koordynacji współpracy szkół i pracodawców – m.in. poprzez udział JST w umowach partnerskich, wsparcie finansowe i inicjowanie działań w ramach lokalnych strategii rozwoju kształcenia zawodowego.
2. Utworzenie regionalnej platformy edukacyjno-zawodowej, integrującej informacje o szkołach, zawodach, ofertach praktyk i partnerach branżowych, aby ułatwić współpracę i wymianę danych między interesariuszami.
3. Rozwijanie sieci współpracy szkół i pracodawców w ramach funkcjonujących klastrów, rad do spraw rozwoju kompetencji i branżowych porozumień, wspieranie wspólnych projektów, wymianę doświadczeń i doskonalenie nauczycieli.
5. Zainicjowanie zmiany przepisów dotyczących praktycznej nauki zawodu – wprowadzenie rekompensat i ulg podatkowych dla pracodawców.
6. Ujednolicenie wymagań egzaminacyjnych i zasad oceniania egzaminów zawodowych organizowanych przez CKE i w systemie rzemieślniczym dla szkoły branżowej 1 stopnia.

W podsumowaniu należy stwierdzić, że realizacja zdecydowanej większości rekomendacji wymaga większego zaangażowania organów prowadzących oraz regionalnych i lokalnych instytucji rynku pracy. Konieczne jest opracowanie strategii rozwoju kształcenia zawodowego na poziomie powiatowym z udziałem szkół, samorządów i organizacji pracodawców, by zapewnić spójność działań w zakresie kształcenia zawodowego. Tym samym w większym zakresie zostałyby spełnione oczekiwania uczniów/słuchaczy i pracowników młodocianych zdiagnozowane podczas badań ankietowych.

3. Wnioski z wywiadów z pracodawcami i rekomendacje

Poniższe wnioski i rekomendacje zostały sformułowane w odniesieniu do postawionych pytań badawczych.

1. W jaki sposób nawiązywana i realizowana jest współpraca w zakresie praktycznej nauki zawodu?

Wnioski:

1. Inicjatywa w nawiązywaniu kontaktów wychodzi przede wszystkim od szkół zawodowych oraz uczniów i słuchaczy. Pracodawcy w bardzo niewielkim stopniu wykazują aktywność w tym zakresie.
2. Jakość współpracy w zakresie realizacji praktycznej nauki zawodu jest niezadowolająca. Część pracodawców nie zna nazwy zawodu i kwalifikacji zawodowej w zakresie której powinny być nabywane umiejętności praktyczne, co wskazuje na niedostateczną komunikację ze szkołą i brak spójnych zasad wymiany informacji.

3. Udział pracodawców w tworzeniu dokumentacji dydaktycznej w zakresie praktycznej nauki zawodu jest znikomy. Dwie trzecie przedsiębiorców nie uczestniczy w opracowywaniu programów zajęć praktycznych realizowanych w szkole i w zakresie praktycznej nauki zawodu. Często nie są też świadomi, że mają taką możliwość a nawet, że powinni realizować taki program.
4. Kontakty między przedsiębiorcami a szkołami przyjmują najczęściej formę kontaktów bieżących i stanowią reakcje na występujące problemy. Regularne formy kontaktu utrzymuje jedynie połowa pracodawców.
5. System ewaluacji praktycznej nauki zawodu przez pracodawców jest nieformalny. Dominuje zbieranie ustnych opinii uczniów/słuchaczy i pracowników młodocianych, bez stosowania innych narzędzi oceny jakości kształcenia praktycznego (np. kwestionariuszy ankiet opracowanych wspólnie z przedstawicielem szkoły).
6. Ocena uczniów/słuchaczy i pracowników młodocianych koncentruje się na ich postawach i zachowaniach (zaangażowanie i motywacja), a w mniejszym stopniu na nabytych kompetencjach zawodowych. Jedynie około jednej trzeciej przedsiębiorców analizuje i ocenia poziom nabytych umiejętności praktycznych.
7. Funkcje opiekunów praktyk zawodowych pełnione są niekiedy bez formalnego przygotowania pedagogicznego. Ponadto u ponad dwóch trzecich ogółu przedsiębiorców nie ma oddelegowania do pełnienia jedynie funkcji opiekuńczych i wychowawczych, co skutkuje ograniczonym wsparciem w osiągnięciu efektów kształcenia.
8. Zatrudnianie absolwentów ma charakter okazjonalny. Oferty pracy są składane sporadycznie i głównie w formie krótkoterminowych umów cywilnoprawnych lub staży finansowanych ze źródeł zewnętrznych, a decyzje o zatrudnieniu zależą od bieżących potrzeb firm.

Rekomendacje:

1. Wzmocnienie roli pracodawców w edukacji zawodowej poprzez stworzenie systemu zachęt finansowych, promocję dobrych praktyk i zaangażowanie podmiotów takich jak: organy prowadzące szkół oraz regionalne i lokalne instytucje rynku pracy.
2. Zwiększenie realnego udziału przedsiębiorców w opracowywaniu i realizacji programów praktycznej nauki zawodu. Wymaga to powołania stałych zespołów złożonych z nauczycieli kształcących w zawodzie i przedstawiciela danego pracodawcy.
3. Usprawnienie komunikacji i zasad współpracy szkoła–pracodawca poprzez wprowadzenie stałych zasad kontaktu, harmonogramu wspólnych działań, jasnych procedur wymiany informacji i regularnych spotkań konsultacyjnych.

4. Formalizacja oceny praktycznej nauki zawodu poprzez wspólne opracowanie jednolitego systemu ewaluacji i wykorzystanie ankiet oraz wspólną analizę wyników ewaluacji oraz podjęcie działań naprawczych.
5. Stosowanie oceny poziomu nabytych kompetencji zawodowych jako istotnego kryterium osiągnięcia efektów kształcenia w czasie praktycznej nauki zawodu. Wymaga to jednak świadomego udziału pracodawców w analizie efektów kształcenia, które powinny zostać nabyte w zakresie danej kwalifikacji zawodowej.
6. Większa profesjonalizacja opiekunów praktyk zawodowych i instruktorów poprzez organizację szkoleń z zakresu procesów rozwojowych w okresie adolescencji i metodyki kształcenia praktycznego.
7. Stworzenie systemu zachęt finansowych w celu oddelegowania kompetentnego pracownika do pełnienia jedynie zadań kształcących, opiekuńczych i wychowawczych wobec uczestników praktycznej nauki zawodu.
8. Rozwój systemu wsparcia zatrudniania absolwentów – tworzenie programów stażowych, stosowanie ulg podatkowych.

2. Jakie są pozostałe formy (obszary) współpracy pracodawców ze szkołami?

Wnioski:

1. Ograniczony zasięg funkcjonowania klas patronackich. Istnieją jedynie w czterech zawodach, co świadczy o słabym rozwoju tej formy współpracy. Pracodawcy potwierdzają wymierne korzyści dla nich z tytułu dostosowania programu kształcenia do ich potrzeb oraz pozyskiwania wykwalifikowanej kadry.
2. Pracodawcy w niewielkim stopniu sponsorują szkoły. Brak formalnych umów sponsoringu oraz ograniczenie wsparcia do okazjonalnych działań rzeczowych wskazuje na niewykorzystany potencjał partnerstwa finansowego między szkołami a przedsiębiorcami.
3. Bardzo niewielka aktywność pracodawców w organizowaniu szkoleń branżowych dla nauczycieli. Ponad dwie trzecie respondentów nie podejmuje tego typu działań, mimo że wykazuje otwartość na współpracę, co wskazuje na potrzebę inicjatywy i lepszej koordynacji po stronie szkół.
4. Znacznie ograniczona inicjatywa pracodawców w zakresie organizowania staży zawodowych. Ponad dwie trzecie z nich nie podejmuje działań z własnej inicjatywy, natomiast staże są realizowane głównie dzięki projektom unijnym realizowanym przez szkoły. Wskazuje to na zależność rozwoju tej formy współpracy od zewnętrznego wsparcia finansowego.

5. Pracodawcy angażują się w indywidualne wsparcie uczniów, słuchaczy i pracowników młodocianych. Ponad dwie trzecie pracodawców wspiera planowanie kariery zawodowej w indywidualnych rozmowach. W klasach patronackich wsparcie obejmuje stypendia z przyrzeczeniem zatrudnienia lub obietnicę.
6. Wspólne działania pracodawców i szkół, promujące kształcenie zawodowe, są znikome. Dwie trzecie pracodawców nie angażuje się w promocję kierunków zawodowych, a działania prowadzone przez innych mają charakter incydentalny lub jednorazowy. Tylko jedna czwarta badanych utrzymuje stałą współpracę promocyjną ze szkołami.
7. Brak współpracy w zakresie zaplanowania i realizacji umiejętności dodatkowych. Ich elementy są realizowane jedynie w przypadku kształcenia w dwóch zawodach, co wskazuje na potrzebę zainicjowania tego obszaru współpracy.

Rekomendacje:

1. Rozszerzenie sieci klas patronackich poprzez promowanie tego modelu współpracy wśród pracodawców, kształcących w zawodach deficytowych.
2. Wzmocnienie współpracy sponsorskiej poprzez opracowanie zasad i zachęt dla przedsiębiorców wspierających doposażenie szkół oraz promowanie przykładów efektywnego sponsoringu. W działaniach tych niezbędny jest udział organu prowadzącego i instytucji rynku pracy.
3. Zwiększenie udziału pracodawców w doskonaleniu nauczycieli kształcenia praktycznego poprzez organizację wspólnych szkoleń branżowych, warsztatów i wizyt studyjnych w zakładach pracy.
4. Rozwój systemu staży zawodowych odbywanych w trakcie kształcenia zawodowego poprzez stworzenie mechanizmów ich finansowania przez instytucje rynku pracy (tak jak w przypadku absolwentów i osób bezrobotnych) oraz przyznawanie ulg podatkowych pracodawcom.
5. Wzmocnienie roli doradztwa zawodowego realizowanego przez pracodawców poprzez włączenie elementów mentoringu, stypendiów branżowych i programów wsparcia uczniów o wysokim potencjale.
6. Zwiększenie zaangażowania pracodawców w promocję kształcenia zawodowego poprzez wspólne kampanie informacyjne, udział w wydarzeniach edukacyjnych oraz działania medialne.
7. Rozszerzenie oferty w zakresie realizacji umiejętności dodatkowych, uzyskiwania uprawnień zawodowych i kwalifikacji rynkowych w porozumieniu ze szkołami. Wymaga to jednak podjęcia także współpracy z sektorowymi radami ds. kompetencji.

3. Jakie są oczekiwania pracodawców wobec szkół w zakresie rozszerzania i doskonalenia współpracy?

Wnioski:

1. Ograniczone plany rozwoju współpracy pracodawców ze szkołami. Dwie trzecie respondentów nie planuje rozszerzania współpracy, co wskazuje na potrzebę aktywniejszego zaangażowania szkół w inicjowanie wspólnych działań. Niepokojącym zjawiskiem jest brak planów przedsiębiorców oraz szkół zawodowych w zakresie uruchamiania nowych kierunków kształcenia.
2. Niewielka liczba konkretnych propozycji dotyczących doskonalenia dotychczasowej współpracy. Tylko kilku pracodawców wskazało oczekiwania wobec szkół w zakresie doskonalenia szkoleń branżowych, poprawy jakości przygotowania praktycznego, czy intensyfikacji promocji kształcenia w zawodach rzemieślniczych. Natomiast ponad dwie trzecie przedsiębiorców oczekuje, że to szkoły będą stroną inicjującą.
3. Pojedynczy pracodawcy oczekują od szkół bardziej skutecznej promocji kierunku kształcenia a także promocji pracodawcy, realizacji doksztalcenia teoretycznego pracowników młodocianych przed nauką zawodu u pracodawcy i podniesienia jakości kształcenia praktycznego w szkole, jasnych zasad dokumentowania przebiegu praktycznej nauki zawodu i kryteriów oceniania uczniów/słuchaczy oraz zgłaszania potrzeb i propozycji. Natomiast prawie dwie trzecie pracodawców nie wskazało żadnych oczekiwań.

Rekomendacje:

1. Zwiększenie stopnia aktywności szkół w zakresie rozwoju współpracy z pracodawcami poprzez pozyskanie kolejnych przedsiębiorców w celu wprowadzenia nowych obszarów współpracy. Wymaga to jednak wsparcia szkół ze strony organu prowadzącego i instytucji rynku pracy.
2. Szkoły, we współpracy z pracodawcami, powinny analizować efekty szkoleń branżowych dla nauczycieli w celu poprawy jakości zajęć praktycznych w szkołach oraz wzmocnić promocję kształcenia w zawodach rzemieślniczych.
3. Dostosowanie organizacji praktycznej nauki zawodu do oczekiwań pracodawców poprzez lepszą koordynację terminów, systematyczne podsumowania efektów kształcenia praktycznego wg przyjętych zasad dokumentowania i kryteriów oceniania uczniów/słuchaczy.

4. Jakie są oczekiwania pracodawców wobec instytucji funkcjonujących w bliższym i dalszym otoczeniu szkół?

Wnioski:

1. Pracodawcy wskazują na potrzebę zwiększenia zaangażowania organów prowadzących szkoły w rozwój kształcenia zawodowego. Oczekują wzrostu realnego wsparcia finansowego szkół w zakresie inwestycji w nowoczesne wyposażenie technodydaktyczne oraz sfinansowania szkoleń branżowych dla nauczycieli.
2. Niedostateczny system zachęt ze strony organu prowadzącego dla pracodawców współpracujących ze szkołami. Przedsiębiorcy wskazują na brak rozwiązań finansowych i organizacyjnych wspierających ich udział w kształceniu praktycznym uczniów.
3. Potrzeba lepszej koordynacji działań instytucji regionalnych, działających na rzecz kształcenia zawodowego. Przedsiębiorcy sygnalizują brak zintegrowanych i przejrzystych narzędzi informacyjnych i komunikacyjnych, takich jak portale z ofertami pracy, prognozy zawodów, czy bazy danych pracodawców.
4. Ograniczenia prawne utrudniające efektywną organizację praktycznej nauki zawodu. Pracodawcy wskazują na nadmierną biurokrację, niespójne przepisy oraz brak rekompensat finansowych i ulg podatkowych dla firm prowadzących praktyczną naukę zawodu.

Rekomendacje:

1. Zwiększenie przez organ prowadzący poziomu wsparcia finansowego i organizacyjnego dla szkół zawodowych oraz wprowadzenie systemu rekompensat i ulg podatkowych dla przedsiębiorców uczestniczących w kształceniu praktycznym.
2. Utworzenie i rozwój regionalnych platform współpracy obejmujących: zintegrowane bazy pracodawców działających w danej branży, długoterminowe prognozy zawodów dla poszczególnych powiatów oraz narzędzia ułatwiające komunikację między szkołami, przedsiębiorcami i instytucjami rynku pracy.
3. Uproszczenie i ujednoczenie przepisów dotyczących praktycznej nauki zawodu w celu zwiększenia przejrzystości w zakresie prac wzbronionych i wprowadzenie rekompensat dla opiekunów praktyki zawodowej oraz finansowanie kosztów kursu pedagogicznego dla instruktorów praktycznej nauki zawodu a także ujednoczenie instytucji i procesów związanych z rekompensatą kosztów szkolenia młodocianych pracowników.

5. Jakie występują problemy i jakie działania mogłyby usprawnić przygotowanie uczniów/słuchaczy do udziału w praktycznej nauce zawodu?

Wnioski:

1. Występują problematyczne zachowania uczniów w zakresie: niskiego poziomu motywacji wewnętrznej, odpowiedzialności i dyscypliny podczas praktycznej nauki zawodu.
2. Niedostateczny poziom kompetencji personalnych i społecznych – uczniowie mają trudności ze zrozumieniem poleceń, współpracą i zachowaniem zasad obowiązujących w miejscu pracy.
3. Niezadowalający poziom przygotowania teoretycznego i praktycznego, co utrudnia efektywny udział w praktycznej nauce zawodu.
4. Występują problemy organizacyjne – zbyt krótki czas trwania praktyk zawodowych, brak koordynacji między szkołą a pracodawcą oraz duże obciążenie opiekunów utrudniają realizację celów kształcenia.
5. Pozytywne przykłady współpracy – jedna piąta badanych pracodawców nie wskazuje problemów, co świadczy o skutecznych modelach współpracy szkoła–pracodawca.

Rekomendacje:

1. Zwiększanie stopnia odpowiedzialności i zaangażowania poprzez działania wychowawcze i informacyjne kierowane do uczniów i rodziców w zakresie znaczenia praktycznej nauki zawodu.
2. Poprawa stopnia przygotowania uczniów przed rozpoczęciem praktycznej nauki zawodu poprzez wyższy poziom przygotowania teoretycznego i praktycznego, ukształtowanie podstawowych kompetencji społecznych i personalnych, przekazanie podstawowych informacji o firmie i wymaganiach zawodu.
3. Zwiększenie wymiaru lub stopnia efektywności praktycznej nauki zawodu poprzez wydłużenie okresu praktyk zawodowych lub lepsze ich zaplanowanie we współpracy z pracodawcami.
4. Podniesienie poziomu kwalifikacji nauczycieli praktycznej nauki zawodu poprzez szkolenia z zakresu nowoczesnych technologii i realiów pracy w danej branży.
5. Zacieśnienie współpracy szkoła–pracodawca poprzez regularne kontakty, wspólne planowanie programów praktycznej nauki zawodu oraz synchronizację terminów jej realizacji.

W podsumowaniu podobnie jak w przypadku szkół, należy stwierdzić, że realizacja zdecydowanej większości rekomendacji wymaga większego zaangażowania organów prowadzących oraz regionalnych i lokalnych instytucji rynku pracy we współpracy z

pracodawcami. Konieczne jest opracowanie strategii rozwoju kształcenia zawodowego na poziomie powiatowym z udziałem szkół, samorządów i organizacji pracodawców, by zapewnić spójność działań w zakresie kształcenia zawodowego. Tym samym w większym zakresie zostałyby spełnione oczekiwania uczniów/słuchaczy i pracowników młodocianych zdiagnozowane podczas badań ankietowych.

4. Rekomendacje dla pozostałych interesariuszy w obszarze kształcenia zawodowego

Szkoły zawodowe funkcjonujące w M. Skierniewice oraz trzech powiatach: łowickim, skierniewickim i rawskim oferują z reguły zróżnicowane kierunki kształcenia, które wynikają z potrzeb rynku pracy. Starają się na bieżąco odpowiadać na zidentyfikowane potrzeby pracodawców i dostosowywać się do dynamiki rynku pracy. Stają jednak przed wieloma problemami, m.in.:

- trudna sytuacja kadrowa – starzenie się nauczycieli i brak specjalistów z przedsiębiorstw w zakresie praktycznej nauki zawodu,
- nierównomierny poziom nowoczesnej infrastruktury technodydaktycznej oraz brak trwałych mechanizmów jej finansowania,
- niski prestiż społeczny szkolnictwa zawodowego,
- bariery w rozszerzaniu współpracy z pracodawcami i instytucjami otoczenia biznesu itp.

Niezbędne jest kompleksowe wsparcie przez interesariuszy funkcjonujących w bliższym i dalszym otoczeniu szkół zawodowych. Poniższa tabela przedstawia propozycje działań dla wybranych podmiotów.

Tabela 29. Propozycje działań dla wybranych interesariuszy

Rekomendacje dla:
instytucji centralnych stanowiących przepisy prawa oświatowego
Należałoby wprowadzić zmiany systemowe, które zachęciłyby przedsiębiorców do zwiększenia zakresu współpracy ze szkołami i poprawy jej jakości, np.:
<ul style="list-style-type: none"> • wprowadzenie ulg podatkowych, • wsparcie finansowe poprzez zwiększenie kwoty dofinansowania kosztów kształcenia młodocianych pracowników, • ujednoczenie instytucji i procesów związanych z rekompensatą kosztów nauki zawodu młodocianych pracowników, • przyznanie wsparcia finansowego dla realizatorów praktyki zawodowej i zajęć praktycznych w rzeczywistych warunkach pracy, • zwiększenie czasu trwania praktyki zawodowej dla technikum i szkół policealnych (konieczność weryfikacji podstaw programowych kształcenia w zawodzie),

- wprowadzenie refundacji wynagrodzeń dla instruktorów praktycznej nauki zawodu i opiekunów praktyk zawodowych,
- wprowadzenie refundacji kosztów nabycia kwalifikacji pedagogicznych przez pracodawcę lub/i pracownika,
- wprowadzenie rozwiązań prawnych sprzyjających zatrudnianiu specjalistów z rynku pracy,
- przygotowanie wykładni systemowej przepisów w zakresie prac wzbronionych młodocianym i przepisów RODO,
- stworzenie mechanizmów finansowania przez instytucje rynku pracy staży zawodowych organizowanych dla uczniów technikum, szkoły policealnej i szkoły branżowej I stopnia oraz szkoleń branżowych dla nauczycieli,
- ujednoczenie wymagań egzaminacyjnych i zasad oceniania egzaminów zawodowych organizowanych przez CKE i w systemie rzemieślniczym dla szkoły branżowej I stopnia,
- zobowiązanie przedsiębiorcy do współpracy ze szkołą w przypadku ubiegania się o dofinansowanie ze środków publicznych

regionalnych instytucji doskonalenia nauczycieli

W celu podnoszenia jakości praktycznej nauki zawodu zasadne jest:

- przeprowadzenie szkoleń w zakresie metodologii konstruowania programu nauczania dla zawodu, opracowanie publikacji w tym zakresie i rozpowszechnienie w szkołach zawodowych,
- promocja branżowych centrów umiejętności,
- przygotowanie oferty szkoleń dla nauczycieli kształcenia praktycznego w zakresie:
 - obszarów współpracy z pracodawcami w celu wypracowania rozwiązań koniecznych do wdrożenia,
 - szkoleń tematycznych z zakresu oceniania i metod kształcenia podczas praktycznej nauki zawodu realizowanej u pracodawców oraz ewaluacji sumującej.

W celu promocji kształcenia zawodowego wśród uczniów szkół podstawowych i ich rodziców oraz doradców zawodowych zasadne jest:

- stworzenie platformy informacyjno-promocyjnej aby zaprezentować w atrakcyjny sposób szkoły zawodowe funkcjonujące w M. Skierniewice, powiecie skierniewickim, łowickim i rawskim oraz ich ofertę edukacyjną; warto tu zamieszczać też wywiady z uczniami i absolwentami szkół zawodowych, którzy rozwijają karierę w wyuczonym zawodzie lub założyli własną działalność, startup it.
- organizacja szkoleń tematycznych dedykowanych doradcom zawodowym ze szkół podstawowych,

- inicjowanie konkursów zawodoznawczych dla uczniów szkół podstawowych w celu zachęcenia do produkcji krótkich filmów i rolek itp.

organów prowadzących szkoły zawodowe

W celu podnoszenia jakości praktycznej nauki zawodu zasadne jest:

- kontynuacja i intensyfikacja inwestycji w nowoczesne technologie w szkołach, w tym laboratoria, pracownie komputerowe czy przestrzenie do nauki praktycznej,
- powołanie rady pracodawców, dyrektorów i specjalistów w celu dostosowywania kierunków kształcenia do potrzeb lokalnych oraz promocji kształcenia zawodowego,
- stworzenie baz danych pracodawców oraz platform internetowych w celu ułatwienia szkołom nawiązywania współpracy z pracodawcami,
- wsparcie w tworzeniu lokalnych klas patronackich,
- pomoc dla szkół w zakresie zawierania umów sponsorskich z pracodawcami w modelu triady: szkoła-pracodawca-powiat,
- stworzenie systemu minigrantów na wykonanie projektu na rzecz lokalnej społeczności przez grupę uczniów szkoły zawodowej pod opieką mentora z firmy i nauczyciela praktycznej nauki zawodu,
- wspieranie działań w celu organizacji przestrzeni (także w formie platform cyfrowych) dla dialogu i współpracy pomiędzy różnymi interesariuszami – szkołami zawodowymi, pracodawcami, instytucjami regionalnymi (np. Łódzką Izbą Przemysłowo-Handlową, Łódzką Agencją Rozwoju Regionalnego, Łódzką Specjalną Strefą Ekonomiczną, Wojewódzkim Zespołem Koordynacji, Wojewódzką Radą Dialogu Społecznego itp.) oraz Urzędem Marszałkowskim Województwa Łódzkiego i Kuratorium Oświaty w Łodzi,
- organizowanie corocznie większej liczby targów i giełd pracy,
- powołanie etatowych doradców zawodowych w szkołach ponadpodstawowych,
- wsparcie prawne dla pracodawców w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu, otrzymywania rekompensat itp.,
- podjęcia prac w celu opracowania projektu strategii rozwoju kształcenia zawodowego w powiecie.

W celu promocji kształcenia zawodowego wśród uczniów szkół podstawowych i ich rodziców oraz doradców zawodowych zasadne jest na przykład:

- stworzenie platformy informacyjno-promocyjnej aby zaprezentować w atrakcyjny sposób szkoły zawodowe funkcjonujące w powiecie oraz ich ofertę edukacyjną (patrz jako przykład: <https://eduewi.pl/>),
- przeprowadzanie kampanii społecznych w powiecie z udziałem pracodawców, uczniów szkół zawodowych i absolwentów w celu łamania stereotypów i

wskazujących na korzyści z podjęcia kształcenia zawodowego. Kampanie te warto prowadzić z udziałem lokalnych mediów i social mediów

instytucji regionalnych

- działania instytucji regionalnych, które wspierają rozwój kształcenia zawodowego w regionie łódzkim są za słabo wypromowane jako przestrzeń do dialogu – należy zintensyfikować działania informacyjne skierowane do organów prowadzących, szkół zawodowych i pracodawców,
- ustanowienie trwałych regionalnych partnerstw,
- utworzenie regionalnej platformy edukacyjno-zawodowej w celu:
 - integrowania informacji z badań regionalnego rynku pracy prowadzonych przez różne podmioty,
 - zamieszczania informacji zawodoznawczych, dostosowanych do różnych grup odbiorców,
 - informowania o perspektywach zatrudnienia w poszczególnych branżach, z odnośnikami do aktualnych ofert pracy pochodzących z publicznego i prywatnego pośrednictwa pracy,
 - informowania o możliwościach zdobycia danego zawodu w miejscu zamieszkania lub w określonej odległości,
- utworzenie rad sektorowych na poziomie województwa w celu podejmowania współpracy podmiotów wspierających kształcenie zawodowe, pracodawców i szkół zawodowych,
- promowanie działających klastrów edukacyjnych (Logistyczną Sieć Biznesową Polski Centralnej i Łódzkiego Klastra ICT) oraz powoływanie nowych,
- promowanie branżowych centrów umiejętności.

5. Innowacyjne rozwiązania wzmacniające łączność edukacji z biznesem

Współczesna edukacja zawodowa wymaga odejścia od tradycyjnego modelu nauczania na rzecz praktyki, współpracy z biznesem i realnych doświadczeń uczniów. Rynek pracy nieustannie się zmienia, dlatego szkoły muszą nie tylko kształcić, ale także inspirować do działania, kreatywności i rozwiązywania autentycznych problemów branżowych. Rozwijanie partnerstw z pracodawcami otwiera drogę do nowatorskich metod pracy, w których uczniowie nie tylko uczą się zawodu, lecz również wdrażają swoje pomysły w realnych warunkach. Dzięki temu nauka staje się ciekawsza, a jej efekty mają wartość użytkową dla lokalnych przedsiębiorstw. Poniżej przedstawiono propozycje takich działań:

1. Cyfrowe Gildie Kompetencji – wspólne zespoły projektowe szkół i firm

To długofalowe partnerstwo między szkołami/technikami/uczelniami a pracodawcami. Gildię stanowi zespół uczniów, mentor firmowy i nauczyciel, pracujący nad realnymi mikro-projektami, które odpowiadają na potrzeby branży.

Tabela 30. Funkcjonowanie gildii w praktyce:

Element	Opis
skład	4–6 uczniów + mentor z firmy + nauczyciel przedmiotów zawodowych
czas trwania	6–10 tygodni (jeden projekt)
rezultat	realny prototyp, narzędzie, instrukcja, model, rozwiązanie
ocena	eksperti z firmy, nie nauczyciele

Przykładowe Gildie:

1.1. Gildia Gastronomii Zero Waste

- Firma: restauracja/stołówka
- Projekt: „Mapa strat i system wykorzystania resztek”
- Rezultat: uczniowie analizują receptury, kalkulują ilość potrzebnych produktów, przygotowują kartę strat, generują pomysły na wykorzystanie resztek
- Uczestnicy: uczniowie szkoły branżowej kształcący się w zawodzie kucharz lub technicy żywienia i usług gastronomicznych

1.2. Gildia Logistyki Miejskiej

- Firma: firma kurierska lub magazyn
- Projekt: „Optymalizacja tras wewnętrznych i oznaczeń magazynu”
- Rezultat: uczniowie generują QR kody, robią mapy regałów, przygotowują system etykiet
- Uczestnicy: uczniowie kształcący się w zawodach technik logistyki i technik informatyk

1.3. Gildia Multimediów dla Biznesu

- Firma: agencja reklamowa lub lokalne sklepy
- Projekt: „Sesje produktowe i social media dla lokalnych marek”
- Rezultat: profesjonalne zdjęcia, logo, reelsy, banery

- Uczestnicy: technik reklamy, technik fotografii i multimediiów

Eksperti firmy oceniają pracę gildii wg czterech kryteriów:

1. użyteczność (czy można wdrożyć?),
2. koszt i opłacalność,
3. bezpieczeństwo / zgodność z przepisami prawnymi w branży,
4. jakość wykonania.

Ocena trafia do Portfolio Kompetencji, które działa jak „paszport zawodowy”, uznawany przez partnerujące firmy. Uczniowie zaangażowani w działania otrzymują mikroświadczania.

2. Edu-labs w firmach czyli mikroprzestrzenie badawczo-edukacyjne

Firma udostępnia szkołom małe laboratorium (jedno pomieszczenie) na swoim terenie. Jest to miejsce do:

- realizacji mini-projektów,
- eksperymentów,
- budowania prototypów,
- prowadzenia praktyk projektowych.

Nie jest to „pracownia szkolna” — to żywy fragment firmy.

Tabela 31. Działanie Edu-lab

Element	Opis
lokalizacja	jedno pomieszczenie w firmie
wyposażenie	tylko to, co potrzebne do małych projektów
mentor	wyznaczony pracownik firmy
dostęp	szkoły rezerwują terminy jak „salę labową”

Przykłady:

2.1. Edu-Lab w zakładzie mechaniki samochodowej

- Wyposażenie: stanowisko, narzędzia, komputer diagnostyczny
- Zadania uczniów: diagnostyka prostych usterek, wymiana części, testowanie ergonomii narzędzi
- Projekt końcowy: „Organizator narzędzi zgodny z zasadami 5S”

Metoda 5S to systematyczne podejście do zarządzania miejscem pracy, oparte na pięciu japońskich słowach: SEIRI (sortowanie), SEITON (systematyzacja), SEISO (czyszczenie), SEIKETSU (standardyzacja) i SHITSUKE (samodyscyplina). Metoda ta ma na celu zapewnienie porządku, czystości i efektywności w miejscu pracy.

2.2. Edu-Lab w kuchni restauracyjnej

- Wyposażenie: stanowisko, waga laboratoryjna, termometr cyfrowy
- Zadania: testowanie technik obróbki, kalkulacja strat, porównanie kosztów
- Projekt końcowy: „Standard porcji 250 gramów z dokumentacją HACCP”

2.3. Edu-Lab w magazynie logistycznym

- Wyposażenie: terminale, regał, skaner kodów
- Zadania: test kodów QR, analiza przepływu, znakowanie
- Projekt końcowy: „System etykiet i map regałów dla magazynu X”

2.4. Edu-Lab w salonie fryzjerskim

- Wyposażenie: profesjonalne sprzęty + kamera do nagrywania technik
- Zadania: test produktów, analiza czasu pracy, ergonomia
- Projekt końcowy: „Procedura ekspresowej stylizacji (x minut)”

Tabela 32. Korzyści z funkcjonowania edu-lab

Korzyść dla szkoły	Korzyść dla firmy
nowoczesna praktyka	obserwacja talentów
kontakt z realnymi problemami	testowanie pomysłów uczniów
prestż kierunków	marketing i employer branding
portfolio uczestników	możliwość wdrożenia rozwiązań

Efekt końcowy: Wdrożenia!

Wyniki pracy uczniów nie trafiają do szuflady, ale:

- są wdrażane w firmie,
- podpisywane nazwiskiem ucznia,
- mogą trafić do CV i Portfolio Kompetencji.

Edu- lab działa w rzeczywistych warunkach w firmie Topsil w Skierniewicach.

3. Hackathon dla szkół branżowych: „Prosta Innowacja w Firmie” (8–12 godzin)

Hackathon to wydarzenie, podczas którego uczestnicy w krótkim czasie, zwykle w 24–48 godzin, tworzą prototyp aplikacji lub rozwiązanie konkretnego problemu. To połączenie konkursu, pracy zespołowej, warsztatów z mentorami i spotkań z przedstawicielami firm.

Tworzony przez uczniów prototyp usprawni pracę lokalnego pracodawcy (sklepu, zakładu rzemieślniczego, warsztatu, kuchni, magazynu, usług).

Czas trwania

1 dzień (np. 8:00–16:00)

Możliwa wersja skrócona: 6 godzin

Uczestnicy

- uczniowie szkół branżowych I stopnia (max 4-osobowe zespoły)
- nie potrzebują zaawansowanej wiedzy technologicznej

Projekt opiera się na praktyce, nie teorii.

Tabela 33. Przykładowe branże i zadania od pracodawców

Branża	Zadanie na hackathon
kucharz/technik żywienia	Jak skrócić czas wydawania posiłków w porze obiadowej?
fryzjer	Jak zorganizować stanowisko, by szybciej utrzymać je w czystości?
mechanik pojazdów	Jak usprawnić sortowanie i przechowywanie narzędzi?
magazyn/logistyka	Jak oznaczyć półki, by uniknąć pomyłek w pakowaniu?
krawiec	Jak ułatwić mierzenie i katalogowanie odzieży klientów?
elektryk	Jak poprawić bezpieczeństwo przy konserwacji sprzętu?
sprzedawca	Jak zautomatyzować zamawianie brakujących towarów?

Takie zadania wymagają praktyki, pomysłu i pracy manualnej, nie programowania.

Tabela 34. Etapy hackathonu (wersja 1-dniowa)

Etap	Opis	Czas
Inspiracja	Pracodawca przedstawia realny problem ze swojego zakładu	30 min

Pomysł	Uczniowie proponują 2–3 rozwiązania, wybierają jeden	60 min
Projekt	Rysują, planują, opisują materiały	90 min
Prototyp	Tworzą model z dostępnych materiałów (karton, drewno, druk 2D/3D, aplikacje proste)	3–4 h
Prezentacja	Pokaz + argumenty: czas, koszt, bezpieczeństwo	30–45 min
Ocena i nagrody	Jury wybiera najbardziej użyteczne i realne pomysły	20 min

Przykładowe proste prototypy:

- stojak, który przyspiesza mycie noży w gastronomii,
- organizer na klucze i śruby dla mechanika,
- etykiety do magazynu + prosta instrukcja obsługi stanowiska,
- box na narzędzia elektryka z oznaczonymi przegródkami,
- uchwyt do suszarek i maszynek w salonie fryzjerskim.

Prototyp musi być praktyczny i możliwy do wykonania w realnym zakładzie.

Przykładowe nagrody dla uczniów:

- dodatkowa praktyka w firmie (wybór najlepszych uczniów),
- zestawy narzędzi/branże (nożyki, klucze, przybory fryzjerskie),
- voucher na szkolenie branżowe,
- wykorzystanie prototypu w zakładzie (realne wdrożenie!)

Rola pracodawcy:

- przedstawia realny problem,
- udostępnia materiały (lub funduje zestaw),
- mentor techniczny pomaga ocenić bezpieczeństwo i wykonalność,
- może wdrożyć wybrany projekt w swojej firmie.

Korzyści dla szkoły branżowej lub technikum:

- wzrost prestiżu kierunku,
- rozwijanie pomysłowości i manualnych kompetencji uczniów,
- realne relacje z firmami,
- motywacja uczniów do praktycznego działania.

4. Mini Centrum Serwisowe w szkole (partner: firma usługowa)

Mini Centrum Serwisowe w szkole to praktyczny punkt usługowy stworzony we współpracy z firmą serwisową (np. RTV/AGD, mechanika, elektryka), gdzie uczniowie wykonują drobne naprawy pod nadzorem specjalistów. Umożliwia to naukę w realistycznych warunkach, w kontakcie z prawdziwymi klientami i sprzętem zawodowym. Działalność centrum może odbywać się w trakcie ferii zimowych i wakacji) lub specjalnych dni otwartych, co zwiększa zaangażowanie uczniów i uczy ich pracy zespołowej. Jednocześnie szkoła może generować dodatkowe przychody z drobnych usług, wspierając finansowo swoją działalność edukacyjną.

Korzyści:

- uczniowie uczą się diagnozowania usterek, naprawy sprzętu i stosowania narzędzi w rzeczywistych sytuacjach,
- kontakt z klientem: rozwijanie kompetencji interpersonalnych, obsługi klienta, komunikacji i zarządzania oczekiwaniami,
- motywacja i zaangażowanie uczniów: możliwość realnego wpływu na efekt swojej pracy zwiększa satysfakcję i chęć dalszego kształcenia zawodowego,
- korzyści finansowe dla szkoły: niewielkie opłaty za usługi mogą wspierać budżet szkoły lub finansowanie kolejnych projektów praktycznych,
- współpraca z firmą partnerską: szkoła buduje trwałe relacje z lokalnym biznesem, a firma promuje swoją markę i zyskuje potencjalnych przyszłych pracowników.

5. „Zestawy Startowe Pracownika” fundowane przez pracodawcę

Firma przekazuje uczniom startery zawodowe po ukończeniu np. pierwszej klasy:

- mechanicy: klucze, miarki, rękawice,
- fryzjerzy: nożyczki, peleryny, grzebienie,
- kucharze: noże, fartuchy, termometry.

Korzyści:

- promocja i budowanie wizerunku firmy: logo na narzędziach to długoletnia reklama, a uczniowie kojarzą markę jako tę, która inwestuje w ich rozwój. Firma staje się atrakcyjnym pracodawcą w oczach młodych ludzi i rodziców,
- uczeń ma własne narzędzia pracy: nie musi ich pożyczać, dzięki czemu szybciej rozwija swoje umiejętności techniczne w warunkach szkolnych i praktycznych. Dodatkowo uczy się odpowiedzialności za własne wyposażenie,
- wzrost motywacji do nauki i lojalności zawodowej: otrzymanie profesjonalnego zestawu buduje prestiż, poczucie „wchodzenia do zawodu” i zwiększa chęć dalszej nauki. Uczeń częściej wiąże przyszłość z firmą, która mu pomogła,

- łatwiejsza rekrutacja dla pracodawcy: obdarowani uczniowie chętniej wybierają praktyki i późniejsze zatrudnienie u sponsora startera, co zmniejsza koszty pozyskiwania pracowników.

6. Mobilna przyczepa treningowa (branża: gastronomia, fryzjer, mechanik)

Mobilna przyczepa treningowa (np. foodtruck, serwis BUS, fryzjerBUS) to w pełni wyposażone stanowisko pracy, ufundowane przez firmę partnerską szkoły, które szkoła wykorzystuje podczas wydarzeń miejskich, targów, pikników i lokalnych imprez. Uczniowie odbywają praktyki w realnym środowisku, obsługując klientów, wykonując usługi i poznając zasady funkcjonowania mobilnego biznesu. Firma partnerska zapewnia sprzęt, oznakowanie i know-how, a szkoła oferuje kadrę i uczniów do obsługi. Taka współpraca staje się jednocześnie praktyką zawodową, promocją marki i sposobem na wspieranie lokalnych społeczności.

Korzyści:

- uczniowie zdobywają doświadczenie w realnych warunkach pracy, uczą się obsługi sprzętu, planowania zleceń, zarządzania zapasami i rozwiązywania problemów „na żywo”,
- realna obsługa klienta: rozwijają kompetencje społeczne, uczą się pracy pod presją czasu, tworzą oferty i przyjmują płatności,
- promocja firmy: marka widoczna podczas lokalnych wydarzeń, możliwość rekrutacji najlepszych uczniów, budowanie wizerunku firmy jako wspierającej edukację.
- zyski i autonomia szkoły: możliwość częściowego finansowania zajęć poprzez przychody z usług, rozwój szkolnych projektów przedsiębiorczości,
- budowanie relacji z miastem i społecznością: udział w lokalnych inicjatywach, eventach charytatywnych i wydarzeniach edukacyjnych.

7. Realne produkty uczniów w sklepie / w firmie

To model praktyk, w którym szkolne projekty mają realny rynek – np. wypieki w piekarni, drobne usługi mechaniczne, przygotowane materiały dla hurtowni. Uczniowie nie tylko wykonują zadania, ale też obserwują, jak ich praca trafia do klientów i generuje rzeczywistą wartość. Dzięki temu uczą się odpowiedzialności, planowania, jakości wykonania oraz podstaw sprzedaży i marketingu. To bezpośrednie powiązanie nauki z efektem finansowym i społecznym znacząco podnosi zaangażowanie i motywację.

Korzyści:

- widoczny efekt pracy: uczniowie od razu widzą, że ich działania przynoszą realne rezultaty, co buduje satysfakcję i poczucie kompetencji,

- rozumienie celu nauki: praktyka pokazuje, jak konkretne umiejętności są wykorzystywane w realnym biznesie, dzięki czemu teoria nabiera sensu,
- motywacja do nauki i doskonalenia umiejętności: możliwość uczestniczenia w „prawdziwym rynku” zachęca do staranności i samodzielnego rozwijania kompetencji,
- doświadczenie przedsiębiorczości i współpracy z firmą: uczniowie uczą się pracy w zespole, planowania produkcji, kontaktu z klientem oraz podstaw zarządzania produktem lub usługą,
- c: produkty uczniów trafiają do realnego rynku, co pozytywnie wpływa na wizerunek szkoły i wspiera relacje z lokalnymi firmami.

8. „Projekt Usprawnij Miejsce Pracy” – uczniowie ulepszają stanowiska

Firma zgłasza jedno stanowisko problemowe, a uczniowie technikum lub szkoły branżowej:

- poprawiają ergonomię,
- wykonują uchwyty, wieszaki czy inne elementy które pozwalają uporządkować przestrzeń,
- projektują organizery, oznaczenia,
- tworzą instrukcje i checklisty.

Korzyści:

- pracownicy zyskują wygodniejsze i bezpieczniejsze stanowisko pracy, co zwiększa efektywność,
- firma otrzymuje praktyczne usprawnienia niskim kosztem, tworzone pod realne potrzeby,
- uczniowie rozwijają kompetencje techniczne i zdobywają doświadczenie zawodowe,
- lokalne firmy budują wizerunek nowoczesnego i społecznie zaangażowanego pracodawcy.

9. Wspólny magazyn narzędzi z systemem RFID/QR

Firma sponsoruje system wypożyczania narzędzi w szkole:

- uczniowie uczą się logistyki, obsługi oprogramowania, kontroli narzędzi,
- kontrola jakości narzędzi jak w fabryce.

Korzyści:

- szkoła otrzymuje nowoczesny, profesjonalny system zarządzania narzędziami bez ponoszenia pełnych kosztów,

- firma ma możliwość kształcenia uczniów pod swoje realne standardy produkcyjne i logistyczne,
- zmniejsza się ryzyko zgubienia lub zniszczenia narzędzi dzięki ciągłej ewidencji i kontroli,
- uczniowie wchodzą na rynek pracy z umiejętnościami obsługi narzędzi i oprogramowania używanego w przemyśle.

10. Branżowa Liga Umiejętności (cykliczne konkursy bez teorii)

Firma raz w miesiącu organizuje mini-turniej:

- fryzjer: najszybsze mycie i stylizacja uczesanego manekina,
- mechanik: zmiana koła na czas + kontrola bezpieczeństwa,
- gastronomia: przygotowanie i dekoracja dania lub identycznych porcji.

Korzyści:

- uczniowie rozwijają realne umiejętności praktyczne poprzez rywalizację i presję czasu, jak w pracy,
- firmy mogą szybciej wyłonić najlepszych kandydatów i zaprosić ich na staże lub praktyki,
- szkoła zyskuje atrakcyjny, regularny format promocji swoich kierunków,
- zawody budują motywację, integrację i zdrową rywalizację między uczniami i szkołami.

Uczniowie lubią rywalizację a Branżowa Liga łączy zabawę, naukę i promocję kierunków w jednym wydarzeniu.

11. „Praktyki Rodzinne Plus”

Firma pozwala uczniowi przyjść w wybranym dniu na praktykę z rodzicem lub rodzeństwem, by pokazać efekty pracy i pogłębić rozumienie zawodu.

Dzięki temu:

- Uczeń może zaprezentować efekty swojej pracy bliskim, a rodzina na własne oczy zobaczy, jak wygląda praktyka w konkretnym zawodzie.
- Rodzina lepiej rozumie, jakiej wiedzy i umiejętności uczeń się uczy, co zwiększa ich wsparcie i zainteresowanie procesem edukacyjnym.
- Rośnie motywacja ucznia, ponieważ czuje się doceniony i ma okazję pochwalić się swoimi postępami.
- Pracodawca buduje pozytywny wizerunek firmy, jako miejsca otwartego, wspierającego i zaangażowanego w rozwój młodych pracowników.

- Relacje szkoła–rodzina–przedsiębiorstwo stają się silniejsze, co ułatwia dalszą współpracę i dopasowanie kształcenia do realnych potrzeb rynku pracy.

12. Kursy Certyfikacyjne w przedsiębiorstwie będącym stałym partnerem szkoły (młodzież 15–17 lat)

Firma prowadzi kursy dla uczniów przygotowujące do zdawania w przyszłości egzaminów i uzyskiwania profesjonalnych certyfikatów w swoim zakładzie, np.:

- elektryk: SEP Junior,
- logistyk: certyfikat operatora prostych urządzeń magazynowych,
- mechanik: certyfikat obsługi klucza dynamometrycznego i wtryskiwaczy,
- kucharz: HACCP Junior.

Korzyści: motywacje do zdobywania profesjonalnych certyfikatów, zdobywanie doświadczenia zawodowego, większa zdawalność profesjonalnych, płatnych egzaminów. Innowacyjne formy współpracy szkół zawodowych z pracodawcami pokazują, że nauka staje się atrakcyjniejsza, gdy łączy się ją z realnymi potrzebami rynku pracy i nowoczesnymi rozwiązaniami. Cyfrowe gildie, edu-laby w firmach, hackathony czy mobilne punkty praktyk nie tylko motywują uczniów do działania, ale także pozwalają im tworzyć wdrażane w rzeczywistości prototypy i usprawnienia. Dzięki temu młodzież zdobywa prawdziwe doświadczenie zawodowe, a firmy zyskują dostęp do młodych talentów oraz praktycznych pomysłów. Korzyści odczuwają wszystkie strony: szkoła buduje prestiż i nowoczesny wizerunek, uczniowie rozwijają swoje portfolio i kompetencje, a pracodawcy otrzymują realne wsparcie i wykwalifikowanych przyszłych pracowników. Dlatego jak najwięcej nowatorskich rozwiązań powinno wchodzić do edukacji zawodowej — bo to właśnie one zwiększają motywację, efektywność kształcenia i atrakcyjność kształcenia zawodowego.

Podsumowanie

Głównym celem zrealizowanych badań było rozpoznanie obszarów współpracy między szkołami zawodowymi i pracodawcami a także występujących barier oraz możliwości jej doskonalenia i rozwoju.

Założone cele badań zostały w pełni osiągnięte w określonych ramach czasowych. Na ich podstawie można sformułować kilka kluczowych ustaleń dotyczących zakresu i jakości współpracy:

1. Głównym obszarem współpracy jest praktyczna nauka zawodu w formie: praktyki zawodowej, przygotowania zawodowego pracowników młodocianych i zajęć praktycznych dla uczniów szkoły branżowej I stopnia. Jednak te ostatnie są realizowane

dla części kształconych zawodów w warsztatach i pracowniach szkolnych. Ponadto pracodawcy nie uczestniczą w zadowalającym stopniu w opracowaniu i modyfikacji programów praktycznej nauki zawodu.

2. Pozostałe obszary współpracy, wymienione w art. 68 ust. 7c ustawy Prawo oświatowe, są realizowane częściowo przez niektóre szkoły zawodowe.
3. Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami w prowadzeniu szkoleń branżowych dla nauczycieli jest postrzegana przez część przedsiębiorców jako obciążenie finansowe i organizacyjne. Należy zatem przekonać pracodawców, że jest też szansą na przygotowanie metodyczne pracowników do roli opiekunów praktyki zawodowej i instruktorów praktycznej nauki zawodu.
4. Występuje sporadyczna współpraca z pracodawcami w obszarze przygotowania do egzaminu zawodowego. Zasadne jest jej nawiązanie w szerszym zakresie, ponieważ mogłoby to wpłynąć na poprawę efektywności kształcenia praktycznego.
5. Zasadne jest tworzenie partnerstwa publiczno-prywatnego w triadzie: szkoły – pracodawcy – jednostka samorządu terytorialnego.

Szczegółowe wnioski i rekomendacje dla szkół zawodowych i pracodawców są zawarte w raportach częściowych. Ich stopniowa realizacja przez szkoły, głównie we współpracy z przedsiębiorcami, którzy są stałymi partnerami, pozwoliłaby na realizację oczekiwań uczniów szkoły branżowej I stopnia i technikum oraz słuchaczy szkół policealnych.

Na podkreślenie zasługuje fakt, że szkoły zawodowe funkcjonujące w M. Skierniewice oraz w trzech powiatach rawskim, łowickim i skierniewickim oferują z reguły zróżnicowane kierunki kształcenia, które wynikają z potrzeb lokalnego i regionalnych rynków pracy oraz dodatkowe sposoby kontaktów uczniów z rzeczywistym środowiskiem pracy (wycieczki zawodoznawcze, wizyty studyjne).

Szkoły zawodowe stają jednak przed wieloma problemami, które nie są możliwe do rozwiązania bez wsparcia ze strony interesariuszy funkcjonujących w ich bliższym i dalszym otoczeniu. W raporcie przedstawiono więc rekomendacje działań dla:

- instytucji centralnych stanowiących przepisy prawa oświatowego,
- regionalnych instytucji doskonalenia nauczycieli,
- organów prowadzących szkoły zawodowe,
- podmiotów (instytucji regionalnych realizujących działania w obszarze kształcenia zawodowego).

Realne możliwości w zakresie podnoszenia jakości praktycznej nauki zawodu stwarzają branżowe centra umiejętności, będące nowym podmiotem w systemie oświaty,

wykraczającym poza dotychczasowe modele kształcenia, szkolenia i doskonalenia zawodowego. Ich oferta edukacyjno-szkoleniowa skierowana jest do szerokiego grona odbiorców, w tym do:

- uczniów i słuchaczy szkół prowadzących kształcenie zawodowe, a także młodocianych pracowników w zakresie dokształcania teoretycznego,
- nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych i nauczycieli praktycznej nauki zawodu, którzy mogą korzystać z oferty na podstawie skierowania od dyrektora szkoły lub na swój wniosek.⁸

Działalność branżowych centrów umiejętności jest powiązana z wykazem dziedzin zawodowych zawartym w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 20 maja 2024 r. w sprawie wykazu dziedzin zawodowych wraz z przyporządkowanymi do nich zawodami określonymi w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz. U. z 2023 r. poz. 259 oraz Dz. U. z 2025 r. poz. 1050). Przedstawiciele szkół powinni więc zapoznać się z Obwieszczeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 5 września 2025 r. w sprawie ogólnopolskiej sieci branżowych centrów umiejętności na lata 2023-2028 (Dz. U. z 2025 r. poz. 947).

Ważną rolę w nawiązywaniu współpracy pomiędzy przedsiębiorcami a szkołami mogą pełnić klastry. Koncepcja klastra staje się bowiem coraz bardziej popularna jako skuteczna forma kooperacji między trzema grupami podmiotów: przedsiębiorcami, instytucjami oświatowymi oraz organami władzy publicznej. W regionie łódzkim funkcjonują dwa klastry: LODZistics – Logistyczna Sieć Biznesowa Polski Centralnej i Łódzki Klaster ICT.⁹ Zasadne jest więc poszukiwanie przez szkoły zawodowe możliwości współpracy z nimi.

Działania podejmowane i realizowane przez instytucje centralne i regionalne w celu podnoszenia jakości kształcenia zawodowego wymagają jednak szeroko zakrojonych działań informacyjnych i promocyjnych, skierowanych do szkół zawodowych, pracodawców i jednostek samorządu terytorialnego (organów prowadzących).

Pozostaje wyrazić nadzieję, że niniejszy raport przyczyni się do pogłębienia współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami oraz stanie się impulsem do wdrażania

⁸ Patrz Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie dofinansowania doskonalenia zawodowego nauczycieli, szczegółowych celów szkolenia branżowego oraz trybu i warunków kierowania nauczycieli na szkolenia branżowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 2628).

⁹ Podano na podstawie Raportu „Identyfikacja podmiotów działających na rzecz podnoszenia jakości, efektywności i atrakcyjności kształcenia zawodowego” (s.55-56), opracowanego przez Biuro Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego w Łodzi i dostępnego pod adresem: <https://bprwl.lodzkie.pl/>

rozwiązań podnoszących jakość kształcenia praktycznego. Wskazane rekomendacje mogą pomóc w przezwyciężaniu barier i tworzeniu trwałych partnerstw, które będą korzystne zarówno dla uczniów, jak i dla lokalnego rynku pracy. Wspólne działania interesariuszy w obszarze edukacji zawodowej to szansa na lepsze przygotowanie młodych ludzi do wymagań współczesnej gospodarki. Warto wierzyć, że realizacja zaproponowanych kierunków rozwoju będzie sprzyjać budowaniu nowoczesnego i efektywnego systemu kształcenia zawodowego.