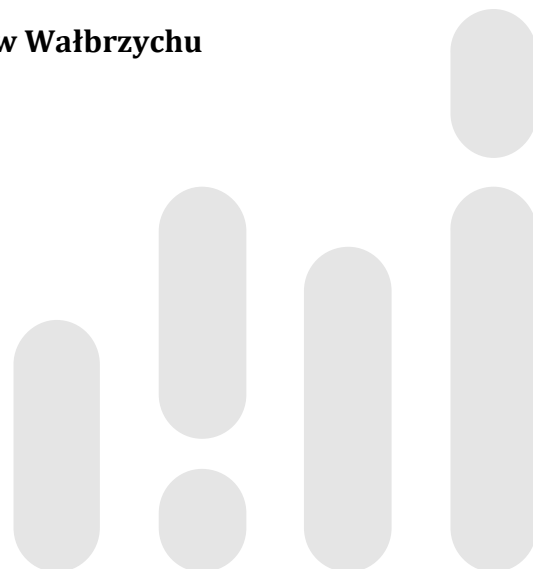


Współpraca szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami w województwie dolnośląskim

**Raport opracowany na zlecenie
Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Wałbrzychu**

Wałbrzych, listopad 2019



SPIS TREŚCI

1. Streszczenie	3
2. Wprowadzenie	9
2.1 Przedmiot badania	9
2.2 Nota metodologiczna	9
3. Uwarunkowania szkolnictwa zawodowego	11
3.1 Uwarunkowania prawne	11
3.2 Szkolnictwo zawodowe w dokumentach strategicznych	13
3.3 Szkolnictwo zawodowe w ujęciu statystycznym	16
4. Szkolnictwo zawodowe w województwie dolnośląskim	22
4.1 Kierunki kształcenia zawodowego w województwie dolnośląskim	22
4.2 Doradztwo zawodowe w szkołach w województwie dolnośląskim	24
5. Środowisko pracodawców w województwie dolnośląskim	25
5.1 Pracodawcy w ujęciu statystycznym	25
5.2 Zapotrzebowanie pracodawców na uczniów i absolwentów szkół zawodowych.....	29
6. Współpraca szkół zawodowych ze środowiskiem pracodawców	35
6.1 Uwarunkowania prawne współpracy	35
6.2 Zakres współpracy	37
6.3 Korzyści i bariery współpracy	44
6.4 Niezbędne działania poprawiające stan współpracy.....	58
6.5 Badanie losów absolwentów	64
6.6 Dobre praktyki współpracy.....	65
7. Wnioski i rekomendacje	89
Spis rysunków	92
Spis tabel	93
Aneks	94
Narzędzia badawcze	94

1. STRESZCZENIE

Uwarunkowania szkolnictwa zawodowego

W związku z rozpoczętą we wrześniu 2017 r. reformą systemu edukacji kształcenie zawodowe w Polsce znajduje się obecnie w fazie przeobrażeń. Zgodnie z wprowadzoną ustawą, kształcenie zawodowe odbywa się w pięciu typach szkół publicznych i niepublicznych: pięcioletnim technikum, trzyletniej branżowej szkole I stopnia, trzyletniej szkole specjalnej przysposabiającej do pracy, dwuletniej branżowej szkole II stopnia oraz szkole policealnej dla osób posiadających wykształcenie średnie lub wykształcenie średnie branżowe.

Nowy system kształcenia zawodowego w Polsce szczególną uwagę przywiązuje do potrzeby zaangażowania w proces kształcenia zawodowego przedstawicieli biznesu. Zapisy ustawy prawa oświatowego zobowiązują szkoły prowadzące kształcenie zawodowe do współpracy z pracodawcami właściwymi dla danej branży i zawodu. Prowadzenie wspólnych działań w zakresie kształcenia specjalistów na poziomie zawodowym odnosi się również do środowiska pracodawców, m.in. w ustawie o specjalnych strefach ekonomicznych (SSE) pojawił się zapis zobowiązujący zarządzającego SSE do współpracy ze szkołami ponadpodstawowymi w zakresie uwzględniania potrzeb rynku pracy w procesie kształcenia.

Zagadnienie kształcenia zawodowego stanowi istotną część całego szeregu dokumentów strategicznych na poziomie ogólnopolskim, jak i wojewódzkim. W Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030 (KSRR) zwrócono uwagę na kwestię niedopasowania struktury kształcenia do potrzeb rynku pracy. W podstawowym dokumencie służącym do realizacji polityki rozwoju województwa dolnośląskiego – Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030 (SRWD2030) – działania na rzecz podniesienia jakości oraz atrakcyjności szkolnictwa zawodowego, ujęte zostały w ramach przedsięwzięcia strategicznego rozwoju.

Od kilku lat na terenie całej Polski obserwowany jest stopniowy spadek liczby szkół prowadzących kształcenie zawodowe, a co za tym idzie zmniejsza się liczba osób pobierających naukę na poziomie szkolnictwa zawodowego. W 2018 r. (dane na koniec września 2018 r.) odnotowano spadek liczby szkół na poziomie 8,8% w porównaniu do analogicznego okresu w 2014 r. Systematyczne ograniczanie liczby szkół prowadzących kształcenie zawodowe widoczne było również na terenie Dolnego Śląska. W województwie dolnośląskim ponad połowa osób pobierających naukę w ramach systemu kształcenia zawodowego wybiera technika, uczniowie szkół branżowych I stopnia stanowią 16,2%.

Zainteresowanie młodych ludzi kształceniem w szkołach zawodowych od dość dawna malało. Spadek wskaźnika skolaryzacji netto w przypadku szkół branżowych I stopnia obserwowany jest we wszystkich województwach. Na terenie Dolnego Śląska wskaźnik skolaryzacji netto w przypadku szkół branżowych I stopnia w roku szkolnym 2017/2018 wyniósł 12,1%, podczas gdy w roku szkolnym 2014/2015 był na poziomie 13,6%. Należy jednak zauważyć, że w przeciwieństwie do szkół zawodowych, zainteresowanie kształceniem w technikach na przestrzeni ostatnich czterech lat wzrosło.

Szkolnictwo zawodowe w województwie dolnośląskim

Według danych Systemu Informacji Oświatowej na dzień 30.08.2018 r. w województwie dolnośląskim zarejestrowanych było łącznie 131 techników oraz 124 szkół branżowych I stopnia. Pięcioletnie technika na terenie Dolnego Śląska oferują kształcenie na 65 kierunkach i najczęściej w zawodach: technik informatyk, ekonomista, technik hotelarstwa oraz technik żywienia i usług gastronomicznych. Biorąc pod uwagę liczbę uczniów, w województwie dolnośląskim najbardziej popularne jest kształcenie w zawodzie technik informatyk oraz technik logistyk. Natomiast w ramach szkolnictwa zawodowego realizowanego w szkołach branżowych I stopnia, młodzi ludzie w województwie dolnośląskim mają do wyboru 47 kierunków kształcenia, najczęściej w zawodach kucharz, mechanik pojazdów samochodowych, sprzedawca, fryzjer.

Przeprowadzanie badania ilościowego z przedstawicielami szkół pozwoliło na aktualizację wykazu kierunków kształcenia oferowanych i faktycznie uruchomionych w badanych placówkach. Ogółem, w badanych szkołach (N=164) możliwe jest uzyskanie wykształcenia w 119 różnych zawodach. Placówki szkół branżowych I stopnia kształcą obecnie przede wszystkim kucharzy, mechaników pojazdów samochodowych, fryzjerów, sprzedawców, elektryków, cukierników, ślusarzy, operatorów obrabiarek skrawających, stolarzy, piekarzy oraz blacharzy samochodowych. W przypadku średnich szkół technicznych bardzo bogatą ofertę kształcenia odnotowano w przypadku techników informatyków, techników hotelarstwa, techników ekonomistów, techników żywienia i usług gastronomicznych oraz techników organizacji reklamy.

W ramach niniejszego projektu badawczego, poruszono także problem doradztwa zawodowego realizowanego w szkołach kształcenia zawodowego w województwie dolnośląskim. Przepisy prawa jednoznacznie podkreślają obowiązek szkół w zakresie prowadzenia zajęć z zakresu doradztwa zawodowego. Wyniki potwierdzają, że zajęcia z doradztwa zawodowego są zapewniane w szkołach. Większość szkół potwierdziło, że posiada własnego doradcę zatrudnionego na etacie, w 18,9% szkół doradztwo realizuje nauczyciel/pedagog posiadający odpowiednie kwalifikacje.

Środowisko pracodawców w województwie dolnośląskim

Dane statystyczne bazy REGON wskazują, że podmiotów gospodarczych na terenie Dolnego Śląska przybywa. W ciągu ostatnich pięciu lat odnotowano wzrost z 354 296 podmiotów w 2015 r. (I półrocze) do 383 753 podmiotów w pierwszym półroczu bieżącego roku. Blisko co trzeci podmiot (32,8%) w województwie dolnośląskim, zarejestrowany jest na terenie subregionu Miasta Wrocław. Natomiast co piąta firma (19,6%) w subregionie wałbrzyskim. Głównym obszarem działalności podmiotów gospodarczych w województwie dolnośląskim jest handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych.¹ W strukturze przedsiębiorstw Dolnego Śląska pod względem klasy wielkości obserwowana jest przewaga mikroprzedsiębiorstw - w pierwszym półroczu 2019 r. było to 96,8% wszystkich podmiotów.

W przedmiotowym badaniu dotyczącym współpracy środowiska pracodawców ze szkołami zawodowymi do analizy końcowej włączono jedynie pracodawców prowadzących działalność

¹ Na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS, stan na dzień 30.06.2019 – dane dotyczące liczby podmiotów gospodarczych w województwie dolnośląskim zarejestrowanych w bazie REGON pod sekcją H. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle

w wybranych sekcjach PKD, które w największym stopniu swoją działalność opierają na pracownikach posiadających wykształcenie zawodowe. Pracodawcy biorący udział w badaniu zgłaszają zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych, większość z nich oferuje również możliwość odbycia zajęć praktycznych, praktyk i/lub staży przeznaczonych dla uczniów i absolwentów szkół zawodowych. Oferta badanych pracodawców najczęściej ogranicza się do możliwości odbycia praktyk (61,6% podmiotów oferowało taką możliwość), wyraźnie rzadziej natomiast staży (36,4%) oraz zajęć praktycznych (13,8%). Rocznie przeciętne badane przedsiębiorstwo deklaruje blisko 7 miejsc dla praktykantów/stażystów. Największe deklarowane zainteresowanie dotyczy osób, które mogą odbywać praktyki/staże na stanowiskach/w zawodach: sprzedawcy, mechanika pojazdów samochodowych, kucharza, technika handlowca, operatora obrabiarek skrawających. Wyniki przeprowadzonego badania pokazują ponadto, że 28,0% przedsiębiorstw pozyskujących stażystów/praktykantów w bieżącym roku szkolnym zamierza oferować im dodatkowe wynagrodzenie np. w formie realizacji założeń własnego programu płatnych praktyk/staży. Taka możliwość oferowana jest uczniom przede wszystkim przez mikroprzedsiębiorstwa. Wynika to najprawdopodobniej z faktu, iż w najmniejszych podmiotach praktykant/stażysta stanowi zdecydowanie większą wartość dodaną niżeli w dużych podmiotach. Mikro – małe podmioty gospodarcze mają świadomość, iż udział praktykantów/stażystów w ogólnym zatrudnieniu może stanowić w ich firmie nawet kilkanaście/kilkadziesiąt procent kadry osobowej. Stąd chcąc efektywnie konkurować o stażystę/praktykanta z większymi podmiotami, małe podmioty częściej oferują uczniom i absolwentom dodatkowe wynagrodzenie.

Lokalne przedsiębiorstwa pozyskują praktykantów i stażystów przede wszystkim poprzez współpracę ze szkołami zawodowymi (61,0% pracodawców pozyskuje w ten sposób praktykantów/stażystów) oraz przyjęcia osób, które samodzielnie zgłaszają się do firm (57,4%).

Współpraca szkół zawodowych ze środowiskiem pracodawców

Istotnym punktem niniejszego badania była identyfikacja form współpracy szkół zawodowych i pracodawców. Informacje pozyskane od dolnośląskich szkół zawodowych pozwoliły na identyfikację działań, które podejmowane są wspólnie z pracodawcami. Najczęściej współpraca skupiona jest na siedmiu obszarach:

1. wizyty studyjne/wycieczki do pracodawców (85,7% badanych szkół współpracuje w tym zakresie z biznesem);
2. kierowanie uczniów na praktyki zawodowe u pracodawców (77,3%);
3. organizowanie spotkań z przedsiębiorcami, w tym branżowych spotkań zawodowych (68,2%);
4. kierowanie uczniów na staże u pracodawców (65,6%);
5. konsultowanie kierunków kształcenia (57,1%);
6. kierowanie uczniów na zajęcia praktyczne u pracodawców (56,5%);
7. prowadzenie zajęć lekcyjnych przez specjalistów z przedsiębiorstw (53,2%).

Znacznie rzadziej współpraca szkół zawodowych na Dolnym Śląsku z pracodawcami w latach 2017-2018 przyjmowała wymiar finansowy – korzystanie z doposażenia ufundowanego przez przedsiębiorców (32,5%), stypendia finansowane przez pracodawców (25,3%).

Współpraca szkół ze środowiskiem biznesowym ukierunkowana jest w głównej mierze na podnoszenie kwalifikacji i umiejętności uczniów i to właśnie młodzież w sposób bezpośredni korzysta

z takiej kooperacji. Działania skierowane do kadry pedagogicznej odnotowane były znacznie rzadziej. 33,8% szkół w latach 2017-2018 delegowało swoją kadrę pedagogiczną na szkolenia/konsultacje realizowane u pracodawców. Staże dla nauczycieli realizowane bezpośrednio w zakładach pracy zidentyfikowano w odniesieniu do 23,4% badanych podmiotów. Jednakże wyniki przeprowadzonego badania pozwalają postawić optymistyczną prognozę – obie wyżej wymienione formy współpracy powinny być zdecydowanie bardziej powszechne w perspektywie lat 2019-2021. Konsultacje i szkolenia dla nauczycieli planowane są w 43,1% (wzrost o ponad 9 punktów procentowych), z kolei staże w 40,0% placówek (wzrost o blisko 17 punktów procentowych).

W ramach badania dokonano segmentacji ankietowanych szkół pod względem zakresu współpracy z biznesem. Analiza pozwoliła na identyfikację zależności pomiędzy subregionem, w którym zlokalizowana jest szkoła, a zakresem współpracy z biznesem. Zdecydowanie najsilniej związane z biznesem są szkoły zawodowe z subregionu jeleniogórskiego (40,5% szkół z szerokim zakresem współpracy).

Kwestię form dotychczasowej współpracy pogłębiono także w ramach badania ilościowego przedstawicieli środowiska biznesowego. Do właściwej części badania zakwalifikowano wyłącznie pracodawców, którzy współpracują ze szkołami co najmniej w minimalnym zakresie (tj. organizując praktyki/staże/zajęcia praktyczne). Dane zebrane bezpośrednio od pracodawców pokazują, że współpraca jest w głównej mierze skoncentrowana na organizowaniu praktyk oraz szkoleń/kursów umożliwiających uzyskanie kompetencji przydatnych na danym stanowisku pracy. Co trzeci ankietowany przedstawiciel pracodawców deklarował, że ich firma uczestniczy we wspólnym przygotowywaniu programów nauczania dla zawodów, w tym praktycznej nauki zawodu. Na podstawie uzyskanych wyników w wywiadach z pracodawcami, zauważono, iż w przypadku zdecydowanej większości form współpracy potencjalne zainteresowanie przewyższa bieżący zakres współpracy. Z uwagi na ten fakt, można przypuszczać, iż istnieje szereg barier, przeszkód, które współpracę utrudniają.

79,6% badanych podmiotów gospodarczych zadeklarowało, że napotyka się na różnego rodzaju bariery. Zgromadzone informacje zwracają uwagę, iż występowanie barier jest najbardziej powszechne w subregionie legnicko-głogowskim (83,6%). Pracodawcy podkreślali przede wszystkim problem niskiej motywacji uczniów, brak rekompensaty kosztów poniesionych w związku ze współpracą oraz brak wyraźnych korzyści z podejmowanej kooperacji.

Konfrontacja opinii pracodawców biorących udział w badaniu ze wskazaniami przedstawicieli szkół zawodowych wykazuje szereg rozbieżności. Obie grupy zgodne są co do tego, że nadrzędną przeszkodą jest trudność w zrehabilitowaniu pracodawcom kosztów poniesionych w związku ze współpracą. Różnice w opinii pojawiają się w zakresie motywacji uczniów, która jako bariera współpracy jest znacznie częściej wskazywana przez środowisko pracodawców. Przedsiębiorcy rzadziej natomiast zwracają uwagę na ewentualną lukę technologiczną pomiędzy biznesem i jednostkami sektora edukacji oraz problem niewystarczających gratyfikacji zachęcających biznes do kooperacji.

Przedstawiciele dolnośląskich szkół zawodowych zauważają przede wszystkim trudności w obszarze finansowym i technologicznym – m.in. luka technologiczna między szkolnictwem i biznesem, niedostatek atrakcyjnych gratyfikacji dla pracodawców. Powszechne w ich opinii są także bariery związane z postawą pracodawców, których doświadczają 66% ankietowanych szkół zawodowych.

Zwracano tutaj uwagę na niskie poczucie społecznej odpowiedzialności biznesu wśród pracodawców oraz niską świadomość i wiedzę nt. możliwych form współpracy.

W związku z identyfikacją barier nawiązywania współpracy na linii pracodawca-szkoła, w ramach zrealizowanego badania podjęto próbę identyfikacji niezbędnych działań poprawiających stan dotychczasowej współpracy. O opinię w zakresie podjęcia koniecznych działań poprawiających jakość współpracy zapytano zarówno stronę biznesową, jak również przedstawicieli dolnośląskich szkół zawodowych.

Zdaniem przedstawicieli szkół prowadzących kształcenie zawodowe warto zwiększyć intensywność następujących działań w zakresie inicjowania współpracy m.in.: organizowanie wydarzeń, konferencji, forów, spotkań branżowych promujących współpracę, edukowanie pracodawców i szkół nt. korzyści współpracy. Podkreślano potrzebę działań w zakresie utrzymywania powiązań szkół zawodowych i pracodawców (upowszechnianie patronatu nad kierunkami kształcenia/klasami, realizowanie współpracy w oparciu o długofalowe plany edukacyjne wypracowane wspólnie przez szkoły i pracodawców), koordynowania wzajemnych potrzeb obu stron (stworzenie platformy komunikacji, włączenie szerokiego grona pracodawców w prace nad podstawami programowymi). Z kolei analiza odpowiedzi pracodawców ujawnia, że oczekują oni przede wszystkim dodatkowych gratyfikacji zachęcających do większego zaangażowania w proces kształcenia zawodowego, wyznaczenia koordynatorów ds. współpracy z biznesem w szkołach oraz większej aktywności szkół w zakresie inicjowania współpracy z sektorem przedsiębiorstw. Zdecydowanie mniejsza liczba firm twierdzi, że niezbędne jest zwrócenie uwagi na partycypację szkół w kosztach organizacji zajęć praktycznych/praktyk/staży oraz uproszczenie procedur związanych z realizacją zajęć praktycznych/praktyk/staży.

Dodatkowym obszarem tematycznym była kwestia badania losów absolwentów. Wyniki pomiaru wskazują, że losy zawodowe absolwentów weryfikuje 83,5% placówek, w tym zbliżona liczba średnich szkół technicznych (84,0%) oraz szkół branżowych I stopnia (82,8%). Szkoły realizują takie badania przede wszystkim samodzielnie, w drodze własnych pomiarów. Bardzo ciekawą zależność odnotowano wprowadzając do analizy podział szkół ze względu na zakres współpracy z pracodawcami. Badania potwierdzają bowiem, że niemal wszystkie placówki współpracujące z biznesem w szerokim zakresie profesjonalizują się jednocześnie w zakresie badania losów swoich byłych uczniów (92,0% sprawdza losy absolwentów, w tym 76,0% prowadzi własne badania w tym zakresie).

Dobre praktyki współpracy

Przeprowadzona analiza danych zastanych oraz badanie ilościowe wśród pracodawców i szkół prowadzących kształcenie zawodowe na Dolnych Śląsku, pozwoliły na wyodrębnienie dobrych praktyk w zakresie współpracy tych dwóch środowisk.

Wśród obserwowanych form współpracy, mogących służyć jako przykład udanej i efektywnej kooperacji, na uwagę zasługuje powszechność powstawania klas patronackich. Współpraca szkół z przedsiębiorstwami w ramach klas patronackich przybiera różne formy, w tym – najważniejsze jest wsparcie procesu kształcenia w danym zawodzie. Na Dolnym Śląsku z sukcesami prowadzone są klasy patronackie największych koncernów motoryzacyjnych (Volkswagen, Mercedes, Toyota).

W ramach współpracy na linii pracodawca-szkoła realizowanych jest szereg ciekawych programów edukacyjnych, nierzadko inicjowanych przez samych pracodawców. Projekty obejmują zarówno

kwestię zapewnienia odpowiedniego wyposażenia szkół, niezbędnego do prowadzenia efektywnego kształcenia zawodowego, jak również prowadzenia szkoleń, zajęć praktycznych dla uczniów. Pracodawcy we współpracy ze szkołami organizują wiele konkursów, mających na celu zwiększenie motywacji uczniów do nauki.

Wspólne działania szkół zawodowych z biznesem bardzo często realizowane są w ramach działania klastrów edukacyjnych. Na terenie województwa dolnośląskiego funkcjonują trzy klastry edukacyjne: Klaster Edukacyjny „INVEST in EDU”, Dolnośląski Klaster Edukacyjny, Strefowy Klaster Edukacyjny KSSEMP S.A. Klastry pełnią przede wszystkim rolę pośrednika pomiędzy światem biznesu a oświatą. Podejmowane działania mają na celu inicjowanie współpracy szkół z pracodawcami i tworzenie trwałej sieci partnerów działających w obszarze edukacji.

Przedsięwzięcia wspólnie podejmowane przez szkoły i przedstawicieli pracodawców mogą uzyskać wsparcie w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Możliwość uzyskania dofinansowanie z UE pozwoliła do tej pory na realizację ponad 80 projektów na terenie Dolnego Śląska, mających na celu dostosowanie polskiego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy.

Projekty dofinansowane z RPO Województwa Dolnośląskiego 2014-2020 umożliwiły m.in. organizację praktycznych form nauczania, podniesienie kwalifikacji zawodowych nauczycieli podmiotów zawodowych oraz tworzenie klas patronackich.

2. WPROWADZENIE

2.1 Przedmiot badania

Przedmiotem badania pn. „Współpraca szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami w województwie dolnośląskim” było zgromadzenie i analiza informacji na temat współpracy szkolnictwa zawodowego z pracodawcami na terenie województwa dolnośląskiego, w tym zebranie/pozyskanie ze szkół zawodowych z terenu województwa dolnośląskiego informacji nt.:

- ❖ potrzeb w zakresie kierowania uczniów na zajęcia praktyczne/praktyki zawodowe/staże;
- ❖ potrzeb z zakresie doskonalenia zawodowego kadry we współpracy z pracodawcami (staże, szkolenia/konsultacje w zakładach pracy, wycieczki zawodowe itp.);
- ❖ dotychczas realizowanych działań w zakresie współpracy z pracodawcami;
- ❖ barier i przeszkód w realizacji takiej współpracy, przyczyn braku współpracy;
- ❖ dobrych praktyk (klastry, klasy patronackie i inne inicjatywy pokazujące współpracę szkół z pracodawcami).

Ponadto zakres badania obejmował uzyskanie niezbędnych informacji od przedstawicieli pracodawców z terenu województwa dolnośląskiego nt.:

- ❖ możliwości odbywania przez uczniów/absolwentów zajęć praktycznych/praktyk zawodowych /staży;
- ❖ możliwości prowadzenia w szkole (lub w innym miejscu) zajęć dla uczniów przez pracodawców;
- ❖ realizowanej współpracy ze szkołami lub o potencjalnych możliwościach nawiązania współpracy (w szczególności informacji na temat form współpracy, oczekiwań wobec szkoły, informacji w zakresie dobrych praktyk itp.);
- ❖ w przypadku braku dotychczasowej współpracy informacji o przyczynach, przeszkodach, barierach;
- ❖ możliwości oferowania stypendiów fundowanych dla uczniów odbywających naukę w szkołach zawodowych (umowy stypendialne);
- ❖ możliwości organizowania przez pracodawcę szkoleń/kursów umożliwiających uzyskanie kompetencji przydatnych na danym stanowisku pracy;
- ❖ zawodów/ stanowisk, na które jest największe zapotrzebowanie wśród pracodawców wraz ze średnią płacą oferowaną w danych zawodach/ na danych stanowiskach.

Niniejsze opracowanie stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników uzyskanych w toku badania i dokonanych analiz. Nadzór naukowy nad badaniem sprawował dr Sebastian Musioł.

2.2 Nota metodologiczna

Na proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

- ❖ Opracowanie metodologii badawczej;
- ❖ Analiza danych zastanych;
- ❖ Opracowanie kwestionariusza badawczego, dobór próby, realizacja pilotażu badania;
- ❖ Analiza statystyczna otrzymanych wyników;
- ❖ Opracowanie raportu końcowego.

Badanie oparto na technice telefonicznego wywiadu kwestionariuszowego wspomaganego komputerowo CATI (computer-assisted telephone interviewing). Zastosowana technika badawcza polega na telefonicznym przeprowadzeniu wywiadu kwestionariuszowego wspomaganego komputerowo. Ankieterzy posługując się telefonem, zadają pytania z kwestionariusza wywiadu i zarazem wprowadzają otrzymane odpowiedzi przy pomocy specjalistycznego oprogramowania komputerowego, którego producentem jest Wykonawca. W trakcie badania na bieżąco są kontrolowane postępy oraz sprawdzana praca ankieterów. Metoda umożliwia niemal natychmiastowy dostęp do wyników badania tuż po jego zakończeniu.

Informacje na temat założonego zakresu badawczego uzyskano dzięki zastosowaniu ilościowych kwestionariuszy badawczych. Zagadnienia stanowiące jego treść zostały skonstruowane w oparciu o wytyczne i uwagi Zamawiającego.

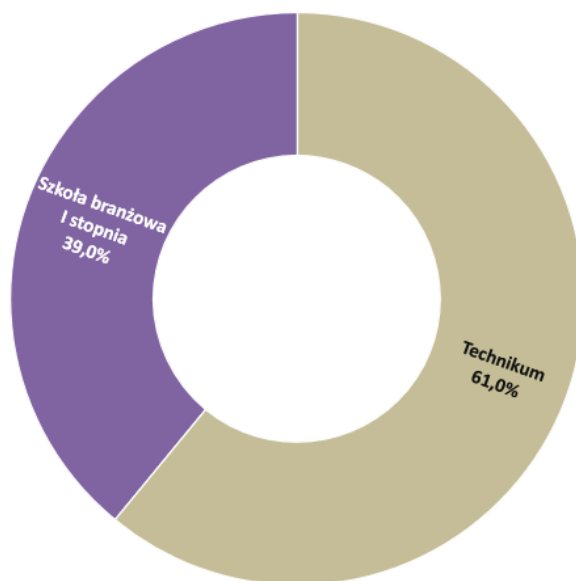
Ankietyzacja zgodnie z wymaganiami Zamawiającego została przeprowadzona wśród dwóch grup badawczych:

- ❖ Przedstawiciele (dyrektorzy, zastępcy, osoby upoważnione) szkół zawodowych, w tym techników, zasadniczych szkół zawodowych oraz szkół branżowych, zlokalizowanych na terenie województwa dolnośląskiego;

Możliwość udziału w badaniu ilościowym zapewniono przedstawicielom wszystkich techników i szkół branżowych I stopnia oferujących kształcenie młodzieży w województwie dolnośląskim. Z udziału w badaniu wyłączone szkoły specjalne, Ośrodki Szkolno-Wychowawcze oraz Centra Kształcenia Ustawicznego.

Wykonawca badania zaprosił do udziału w nim 230 szkół, których listę sporządzili pracownicy Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy. **Ostatecznie na udział w badaniu zdecydowały się 164 podmioty. Wskaźnik response rate należy zatem uznać za zadowalający (71,3%) i umożliwiający wnioskowanie o całej badanej populacji.** Należy podkreślić wysokie zainteresowanie przedstawicieli szkół, którzy chętnie angażowali się w pomiar, pomimo niesprzyjającego okresu realizacji badania, którego większość przypadła na okres wolny od zajęć szkolnych.

Rysunek 1. Rodzaj badanych szkół zawodowych (wielkość badanej próby=164)



W badaniu wzięło udział 100 techników (61,0% badanych szkół) oraz 64 szkoły branżowe I stopnia (39% badanych szkół).

- ❖ Przedstawiciele firm prowadzących działalność na terenie Dolnego Śląska i zatrudniających lub planujących zatrudnić osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub średnim zawodowym.

Do właściwej części badania ilościowego włączono wyłącznie 500 pracodawców, którzy poza ograniczeniami związanymi z przyjętym rozkładem próby², w bieżącym roku szkolnym zaoferują możliwość odbycia zajęć praktycznych, praktyk i/lub staży przeznaczonych dla uczniów i/lub absolwentów szkół zawodowych. Ponadto, skróconą wersją ankiety objęto 385 pracodawców, którzy wykluczają pozyskanie ww. grupy w bieżącym roku szkolnym. Uzasadnieniem ankietyzacji tej grupy była konieczność zebrania reprezentatywnych wyników dotyczących przyczyn, barier i przeszkód, ze względu na które dolnośląskie firmy nie decydują się na współpracę z sektorem edukacji zawodowej.

3. UWARUNKOWANIA SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO

3.1 Uwarunkowania prawne

System edukacji w Polsce funkcjonuje zgodnie z ustawą z dnia 14 grudnia 2016 r. — Prawo oświatowe (tekst jednolity Dz. U. 2018 poz. 996, z późniejszymi zmianami), ustawą o systemie oświaty z dnia 7 września 1991 r. (tekst jednolity Dz. U. 2018 poz. 1457) oraz ustawą z dnia 20 lipca 2018 r. — Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (tekst jednolity Dz. U. 2018 poz. 1668, z późniejszymi zmianami).

² Założono zróżnicowanie próby ze względu na wielkość zatrudnienia, sekcję PKD oraz subregion. Do badania włączono wyłącznie podmioty prywatnego sektora przedsiębiorstw. Wyeliminowano również firmy, które w chwili realizacji badania nie zatrudniały pracowników.

Od 1 września 2017 r. rozpoczęto reformę systemu edukacji, która docelowo wprowadza: 8-letnią szkołę podstawową, 4-letnie liceum ogólnokształcące, 5-letnie technikum, 3-letnią szkołę branżową I stopnia, 2-letnią szkołę branżową II stopnia oraz likwiduje gimnazja.

Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. reguluje wszystkie uwarunkowania funkcjonowania podmiotów polskiego systemu oświaty, w tym podmiotów prowadzących kształcenie zawodowe. Zgodnie z tą ustawą, kształcenie zawodowe w Polsce odbywa się w następujących typach szkół publicznych i niepublicznych:

- ❖ **pięcioletnie technikum**, umożliwiające uzyskanie dyplomu zawodowego po zdaniu egzaminów zawodowych w danym zawodzie oraz uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego;
- ❖ **trzyletnia branżowa szkoła I stopnia**, umożliwiająca uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w danym zawodzie, a także dalsze kształcenie w branżowej szkole II stopnia kształcącej w zawodzie, w którym wyodrębniono kwalifikację wspólną dla zawodu nauczanego w branżowej szkole I i II stopnia, lub w liceum ogólnokształcącym dla dorosłych począwszy od klasy II;
- ❖ **trzyletnia szkoła specjalna przysposabiająca do pracy**³, umożliwiająca uzyskanie świadectwa potwierdzającego przysposobienie do pracy;
- ❖ **dwuletnia branżowa szkoła II stopnia**, umożliwiająca uzyskanie dyplomu zawodowego w zawodzie nauczonym na poziomie technika, w którym wyodrębniono kwalifikację wspólną dla zawodu nauczanego w branżowej szkole I i II stopnia, po zdaniu egzaminu zawodowego w danym zawodzie, oraz uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego;
- ❖ **szkoła policealna dla osób posiadających wykształcenie średnie lub wykształcenie średnie branżowe, o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku**, umożliwiająca uzyskanie dyplomu zawodowego po zdaniu egzaminów zawodowych w danym zawodzie.

Treść ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. — Prawo oświatowe (tekst jednolity Dz. U. 2018 poz. 996, z późniejszymi zmianami), w odniesieniu do szkolnictwa zawodowego szczególną uwagę przywiązuje do roli pracodawców w kształceniu zawodowym.

Przed wszystkim uszczegółowiono, iż obecny system oświaty w zakresie kształcenia zawodowego wspierać będą także pracodawcy, organizacje pracodawców, samorządy gospodarcze lub inne organizacje gospodarcze, stowarzyszenia lub samorządy zawodowe, sektorowe rady do spraw kompetencji oraz Rada Programowa do spraw kompetencji. Zapisy w ustawie zobowiązały dyrekcje szkół prowadzących kształcenie zawodowe, aby przed wprowadzeniem nowego zawodu do kształcenia w szkole nawiązały współpracę z pracodawcą właściwym dla zawodu lub branży, do której przyporządkowany jest dany zawód lub z osobą prowadzącą indywidualne gospodarstwo rolne.

Współpraca szkół z pracodawcami realizowana ma być na podstawie umowy lub porozumienia przez minimum jeden cykl kształcenia. Formy współpracy to przede wszystkim:

³ Szkoła specjalna przeznaczona wyłącznie dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi.

- ❖ tworzenie klas patronackich,
- ❖ realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu, we współpracy z pracodawcą,
- ❖ wyposażenie warsztatów lub pracowni szkolnych,
- ❖ organizacja egzaminów zawodowych,
- ❖ doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych,
- ❖ realizacja doradztwa zawodowego i promocji kształcenia zawodowego.

Obowiązek takiej współpracy będzie aktualny w roku szkolnym 2019/2020 – 2021/2022 dla szkół rozpoczynających kształcenie w nowych zawodach, a od roku szkolnego 2022/2023 i w kolejnych latach szkolnych dla wszystkich szkół prowadzących kształcenie zawodowe. Należy również podkreślić, iż obowiązek ten nie będzie dotyczył branżowych szkół II stopnia, gdzie kształcenie zawodowe odbywać się będzie w oparciu o kwalifikacyjne kursy zawodowe.

Z punktu widzenia szkolnictwa zawodowego, istotne znaczenie mają także przepisy wykonawcze:

- ❖ **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391)**, określające:
 - warunki i tryb organizowania praktycznej nauki zawodu;
 - zakres spraw określonych w umowie zawartej pomiędzy szkołą a podmiotem przyjmującym uczniów lub słuchaczy na praktyczną naukę zawodu;
 - przeznaczenie środków finansowych, które szkoły prowadzące kształcenie zawodowe przekazują podmiotom przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu;
 - kwalifikacje wymagane od osób prowadzących praktyczną naukę zawodu i przysługujące im uprawnienia;
 - ramowy program kursu pedagogicznego dla instruktorów praktycznej nauki zawodu oraz zakres informacji, jakie umieszcza się na zaświadczeniu wydawanym po ukończeniu tego kursu.
- ❖ **Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. poz. 622; zm.: Dz. U. z 2017 r. poz. 2356)**, określające nazwy zawodów dla zawodów nauczanych w systemie oświaty na poziomie branżowej szkoły I stopnia, branżowej szkoły II stopnia, technikum i szkoły policealnej oraz przypisany do nich poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji dla kwalifikacji pełnych nadawanych w systemie oświaty, których osiągnięcie potwierdza dyplom wydany przez okręgową komisję egzaminacyjną.

3.2 Szkolnictwo zawodowe w dokumentach strategicznych

Rozwój oraz potrzeba poprawy jakości kształcenia zawodowego zostały uwzględnione w wielu dokumentach strategicznych o wymiarze europejskim, krajowym, jak i regionalnym. Kwestię szkolnictwa zawodowego uwzględniono przede wszystkim w następujących dokumentach:

- ❖ Programowanie perspektywy finansowej 2014-2020 - Umowa Partnerstwa,
- ❖ Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030,
- ❖ Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030,
- ❖ Strategia Rozwoju Sudety 2030.

Umowa partnerstwa 2014-2020

Umowa Partnerstwa (UP) stanowi dokument, który określa strategię interwencji funduszy europejskich w ramach trzech polityk unijnych: polityki spójności, wspólnej polityki rolnej (WPR) i wspólnej polityki rybołówstwa (WPRyb) w Polsce w latach 2014-2020.

Diagnoza zawarta w UP objęła kwestię szkolnictwa zawodowego, w ramach zidentyfikowanego problemu niedostosowania do potrzeb rynku pracy systemu kształcenia oraz kompetencji kadr. Zwrócono uwagę na konieczność realizacji działań mających na celu poprawę funkcjonowania polskiego szkolnictwa zawodowego, w szczególności powiązania oferty edukacyjnej z potrzebami rynku pracy.

Zdiagnozowany problem jakości systemu szkolnictwa w Polsce pozwolił na sformułowanie celu tematycznego 10. Inwestowanie w kształcenie, szkolenie oraz szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie. W zakresie realizacji tego celu, szczególny nacisk położono na kwestię poprawy jakości systemu szkolnictwa zawodowego m.in. odnośnie:

- ❖ zwiększenia powiązania systemu edukacji i umiejętności osób z potrzebami rynku pracy,
- ❖ rozwoju współpracy szkół, placówek oświatowych i szkół wyższych z ich otoczeniem, zwłaszcza z pracodawcami,
- ❖ doskonalenia modelu kształcenia zawodowego oraz promocji kształcenia zawodowego.

Umowa Partnerstwa podkreśla, że działania realizowane w zakresie systemu szkolnictwa powinny kłaść szczególny nacisk na rozwój współpracy szkół i placówek oświatowych oraz szkół wyższych z ich otoczeniem, zwłaszcza pracodawcami i instytucjami rynku pracy.

Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030

Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030 (KSRR) to główny dokument strategiczny polityki regionalnej państwa w perspektywie do 2030 r., określający ramy prowadzenia polityki regionalnej zarówno przez rząd wobec regionów, jak i wewnątrzregionalne. KSRR zastępuje dotychczas obowiązującą Krajową Strategię Rozwoju Regionalnego 2010-2020: Regiony, Miasta, Obszary Wiejskie, przyjętą przez rząd w 2010 r.

W dokumencie zwrócono uwagę na kwestię niedopasowania struktury kształcenia do potrzeb rynku pracy. Obecnie szkoły nie przekazują kompetencji oczekiwanych przez przedsiębiorców, nie istnieje też wystarczająco atrakcyjna i jednocześnie elastyczna oferta przekwalifikowania osób dorosłych. W zakresie szkolnictwa zawodowego, podkreślono problem niedostatecznej współpracy między technikami oraz szkołami zasadniczymi zawodowymi a środowiskiem pracodawców. Uwypuklono kluczowe znaczenie potrzeby zapewnienia udziału lokalnych firm w procesie kształcenia umiejętności zawodowych.

Jednym ze zdefiniowanych wyzwań dla polityki regionalnej jest wspieranie działań na rzecz poprawy jakości kapitału ludzkiego. Podkreślono, że działania te powinny dotyczyć podniesienia jakości kształcenia i dopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, poprzez budowanie pozytywnego wizerunku szkół zawodowych. W odniesieniu do systemu kształcenia wspierane będą działania wzmacniające współpracę szkół zawodowych i samorządów lokalnych z pracodawcami w celu lepszego ukierunkowania działań edukacyjnych i szkoleniowych na potrzeby zatrudnieniowe pracodawców. Ponadto zwrócono uwagę na eliminowanie barier systemowych współpracy przedsiębiorców i szkół

branżowych oraz tworzenie na poziomie lokalnym platform współpracy szkół ponadpodstawowych i branżowych z przedsiębiorcami i pracodawcami, których celem byłoby przygotowanie miejsc praktycznej nauki zawodu.

Potrzeba poprawy jakości kształcenia zawodowego została także podkreślona w jednym z projektów strategicznie istotnych dla realizacji celów KSRR pn. „Nowoczesne kadry dla polskiego przemysłu (szkolnictwo zawodowe)”. Podmiotem odpowiedzialnym za efektywną realizację wspomnianego projektu strategicznego jest Ministerstwo Edukacji Narodowej. W ramach projektu realizowane są działania mające na celu stworzenie modelu współpracy szkolnictwa zawodowego z gospodarką w tym m.in. kształcenie połączone z praktyką zawodową u pracodawcy, aktywny udział przemysłu w przygotowaniu programów nauczania, rozwój centrów kształcenia praktycznego, modułowej oferty edukacyjnej, kwalifikacyjnych kursów zawodowych. Realizacja pierwszych działań w ramach projektu rozpoczęta została w 2016 r., poprzez inicjację projektu „Partnerstwo na rzecz kształcenia zawodowego”. Harmonogram realizacji projektu uwzględnia również m.in. wprowadzenie branżowej szkoły I i II stopnia, wdrożenie efektywnego modelu doradztwa zawodowego, przygotowanie nowej oferty kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego i nowoczesnych podstaw programowych.⁴

Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030

Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030 (SRWD2030) to podstawowy dokument, służący do realizacji polityki rozwoju. Strategia określa kierunki wieloletniego i wieloaspektowego rozwoju województwa dolnośląskiego, odzwierciedla preferencje i oczekiwania regionalnej społeczności.

W ramach dokumentu, sformułowano wizję przyszłościowego rozwoju tego regionu: *„Dolny Śląsk 2030 regionem równomiernego rozwoju, regionem przyjaznym, nowoczesnym i konkurencyjnym.”* Osiągnięcie takiego wizerunku regionu ma być możliwe poprzez realizację celu nadrzędnego, którym jest harmonijny rozwój regionu i wysoka jakość życia dolnośląskiej społeczności oraz przyporządkowanych mu pięciu celów strategicznych:

1. Efektywne wykorzystanie gospodarczego potencjału regionu;
2. Poprawa jakości i dostępności usług publicznych;
3. Wzmocnienie regionalnego kapitału ludzkiego i społecznego;
4. Odpowiedzialne wykorzystanie zasobów i ochrona walorów środowiska naturalnego i dziedzictwa kulturowego;
5. Wzmocnienie przestrzennej spójności regionu.

Wymienione powyżej cele strategiczne są reakcją na zidentyfikowane problemy i przyszłościowe wewnętrzne i zewnętrzne uwarunkowania rozwojowe.

Kwestie szkolnictwa zawodowego zostały uwzględnione w ramach 3 celu strategicznego: *„wzmocnienie regionalnego kapitału ludzkiego i społecznego”*. Działania na rzecz podniesienia jakości oraz atrakcyjności szkolnictwa zawodowego, ujęte zostały w ramach przedsięwzięcia strategicznego rozwoju województwa dolnośląskiego.

Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego 2030 stanowi dokument będący odpowiedzią na zidentyfikowaną potrzebę sporządzenia nowego dokumentu, zastępującego dotychczasowo

⁴ www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=B6JJRQ
[dostęp 6.11.2019r.]

obowiązującą Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do roku 2020. Strategia Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do roku 2020 również obejmowała obszar edukacji jako jeden z celów strategicznych.

Jednym z założeń Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego do roku 2020 był rozwój Dolnośląskiego Systemu Wspierania Uzdolnień, który został ujęty w ramach działań przewidzianych w obrębie *Makrosfery - Edukacja, Nauka, Kultura, Sport i Informacja*. Dolnośląski System Wspierania Uzdolnień stanowi program edukacyjny realizowanych przez Wydział Edukacji UMWD w ramach Strategii Rozwoju Województwa Dolnośląskiego. Zgodnie z uchwalonym dokumentem „Dolnośląski System Wspierania Uzdolnień”, założeniem tej inicjatywy jest przede wszystkim:

- ❖ wspieranie uczniów i studentów w rozwijaniu ich zdolności i zainteresowań;
- ❖ wpieranie szkół i uczelni wyższych w działaniach na rzecz rozwijania zdolności i zainteresowań uczniów i studentów;
- ❖ działania na rzecz uaktywnienia lokalnego i regionalnego środowiska edukacyjnego;
- ❖ Systemowe rozwiązania w procesie wspierania uzdolnień.

Strategia Rozwoju Sudety 2030

Strategia Rozwoju Sudety 2030 to dokument planistyczny określający główne kierunki rozwoju społeczno-gospodarczego południowej i zachodniej części województwa dolnośląskiego na lata 2020 – 2030 obejmująca swoim zasięgiem subregiony wałbrzyski i jeleniogórski.

W dokumencie podkreślono znaczenie wspierania współpracy szkół zawodowych z przedsiębiorstwami w celu ciągłego dostosowywania nauczania do wymogów rynku pracy.

W ramach jednego ze zdefiniowanych w dokumencie celów strategicznych, jako przedsięwzięcie strategiczne wyodrębniono promowanie sieci współpracy szkół zawodowych z lokalnymi przedsiębiorstwami w rozwoju dostosowanych do potrzeb warunków kształcenia.

3.3 Szkolnictwo zawodowe w ujęciu statystycznym

Zgodnie z danymi statystycznymi dostępnymi w Systemie Informacji Oświatowej, na dzień 30.09.2018 r. na terenie całej Polski zarejestrowanych było 5 966 szkół/placówek prowadzących kształcenia zawodowe tj.:⁵

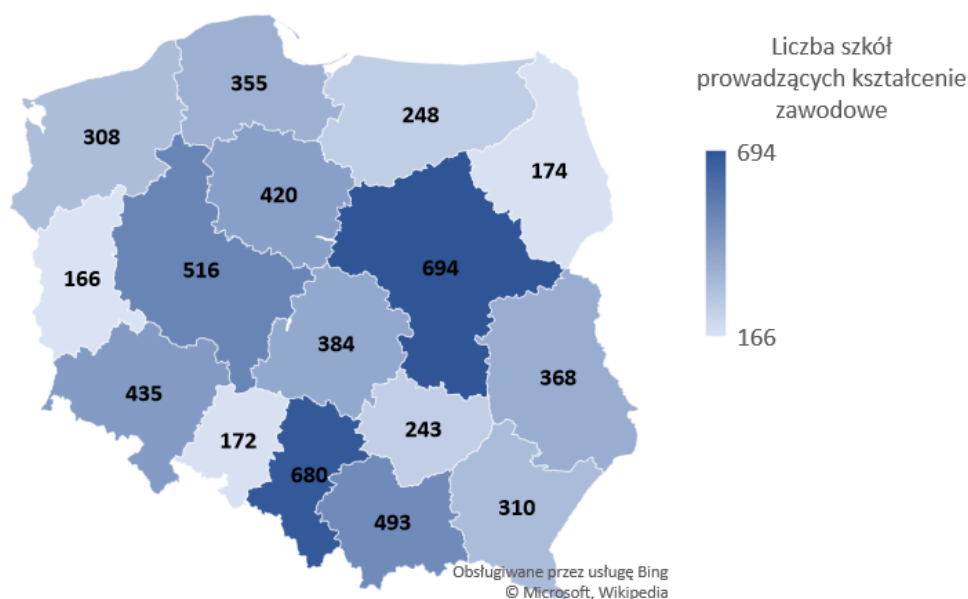
- ❖ 1 886 techników,
- ❖ 1 928 szkół policealnych,
- ❖ 522 szkół przysposabiających do pracy zawodowej,
- ❖ 1 630 szkół branżowych I stopnia⁶.

Najwięcej szkół swoją działalność prowadzi na terenie województwa mazowieckiego (694) i śląskiego (680), co uwarunkowane jest najprawdopodobniej faktem, iż są to województwa z największą liczbą mieszkańców.

⁵ Nie uwzględniono szkół/placówek, które według bazy SIO nie posiadały ani jednego ucznia. Ponadto należy mieć na uwadze, iż wskazane liczebności szkół odnoszą się do placówek zarejestrowanych, nie wszystkie szkoły ostatecznie mogły uruchomić kierunki kształcenia zawodowego.

⁶ Szkoły branżowe II stopnia będą uruchomione od 1.09.2020 r.

Rysunek 2. Szkoły prowadzące kształcenie zawodowe w Polsce (30.09.2018 r.)



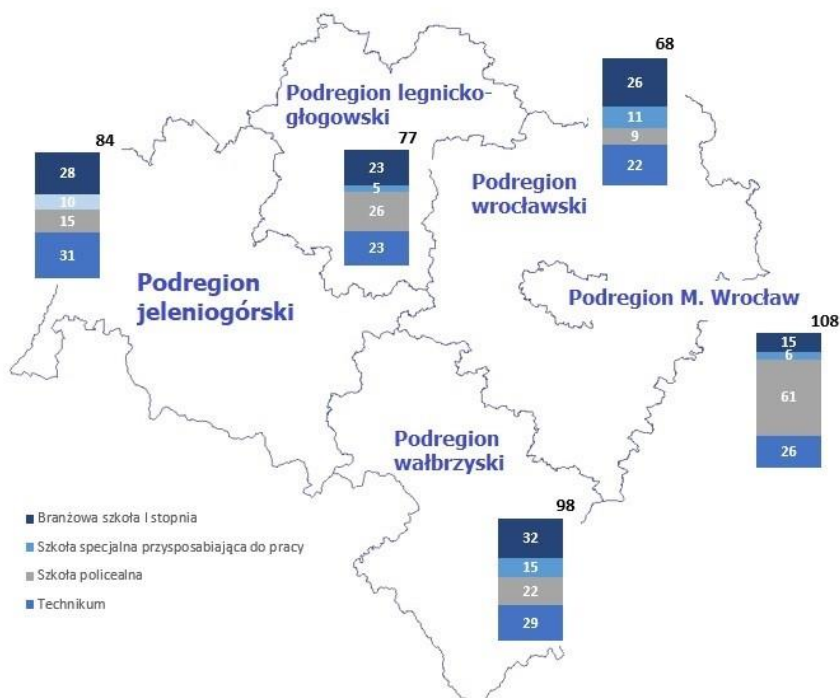
Źródło: System Informacji Oświatowej <https://cie.men.gov.pl/sio-strona-glowna/>

W województwie dolnośląskim funkcjonuje 435 szkół/placówek prowadzących kształcenia zawodowe. Najwięcej zarejestrowanych jest szkół policealnych (133) i techników (131). Na koniec września 2018 r. w rejestrze Systemu Informacji Oświatowej odnotowanych było:

- ❖ 133 szkół policealnych,
- ❖ 131 techników,
- ❖ 124 szkół branżowych I stopnia,
- ❖ 47 szkół przysposabiających do pracy zawodowej.

W ujęciu poszczególnych subregionów województwa dolnośląskiego, najwięcej szkół zarejestrowanych było w subregionie M. Wrocław (108 szkół/placówek prowadzących kształcenie zawodowe) oraz w subregionie wałbrzyskim (98 szkół/placówek prowadzących kształcenie zawodowe). Najmniej szkół zaobserwowano w subregionie wrocławskim: 68 szkół, w tym 26 branżowych szkół zawodowych, 5 szkół specjalnych przysposabiających do pracy, 9 szkół policealnych oraz 22 technika.

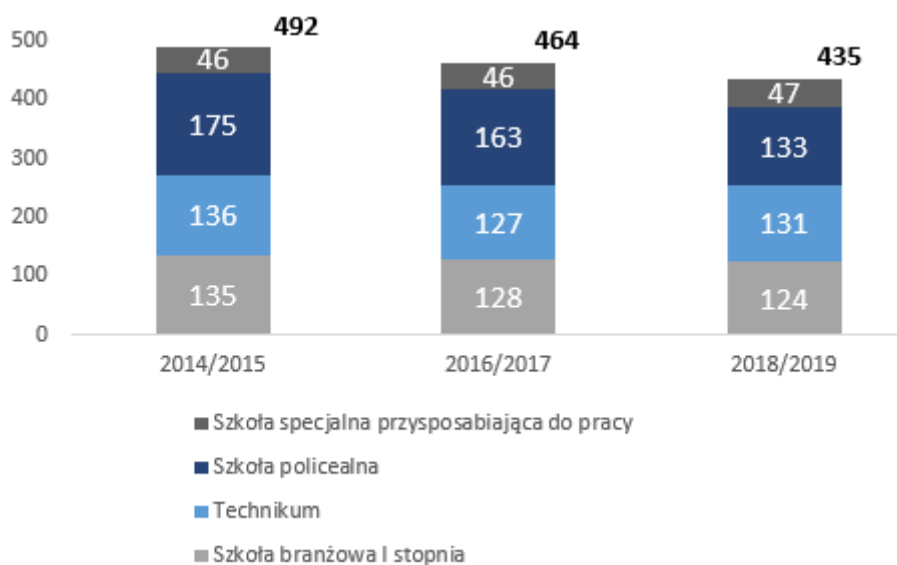
Rysunek 3. Szkoły zawodowe w województwie dolnośląskim (30.08.2018r.)



Źródło: System Informacji Oświatowej <https://cie.men.gov.pl/sio-strona-glowna/>

Na przestrzeni ostatnich kilku lat obserwowany jest w Polsce spadek liczby szkół prowadzących kształcenie zawodowe. Na koniec września 2014 r. na terenie całej Polski funkcjonowało 6 489 takich szkół, podczas gdy cztery lata później (koniec 2018 r.) liczba ta spadła o 8,8% - 5 996 szkół szkolnictwa zawodowego. W województwie dolnośląskim również miało miejsce systematyczne ograniczanie liczby szkół prowadzących kształcenie zawodowe - z 492 szkół na koniec września 2014 r. do 435 w 2018 r. Największy spadek odnotowano w przypadku szkół policealnych. W roku szkolnym 2014/2015 na Dolnym Śląsku funkcjonowało 175 szkół policealnych, kiedy pod koniec września 2018 r. zarejestrowanych było 133 takich jednostek (spadek o 24,0%).

Rysunek 4. Szkoły zawodowe w województwie dolnośląskim⁷



Źródło: System Informacji Oświatowej <https://cie.men.gov.pl/sio-strona-glowna/>

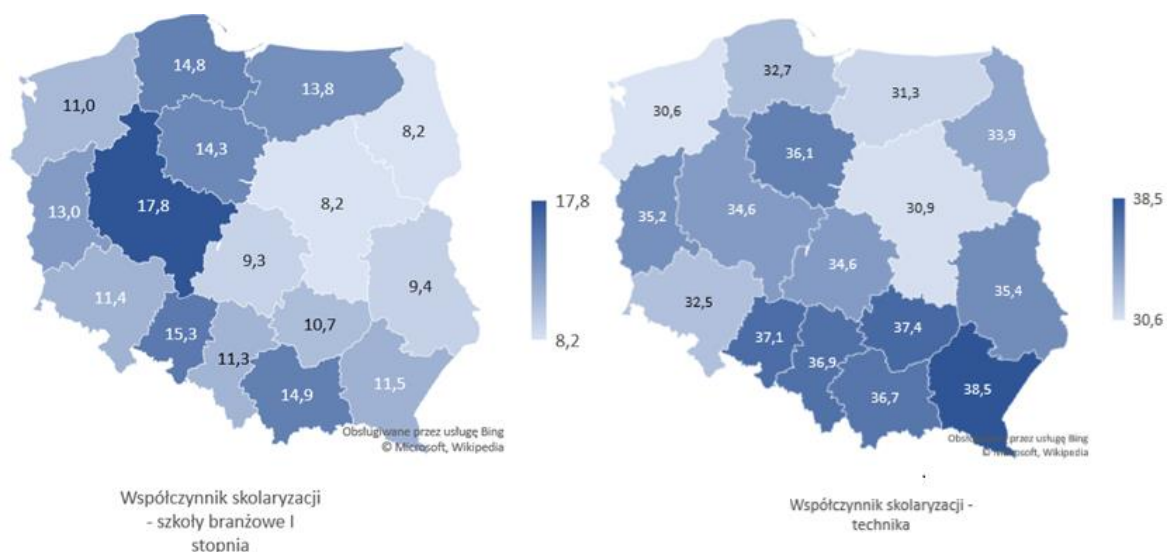
Wraz z liczbą szkół spadała liczba osób kształcących się w ramach systemu kształcenia zawodowego. Odnotowano spadek liczby uczniów w roku szkolnym 2018/2019 na poziomie 9,1% w odniesieniu do liczby osób kształcących się w roku szkolnym 2014/2015.

W województwie dolnośląskim na koniec września 2018 r. w szkołach zawodowych kształcenie pobierało łącznie 59 521 osób. Ponad połowa z nich kształciła się w technikach (55,8%), co czwarty uczeń pobierał naukę w szkole policealnej (26,9%), natomiast 16,2% to uczniowie szkół branżowych I stopnia.

Zainteresowanie kształceniem zawodowym najlepiej charakteryzuje wskaźnik skolaryzacji netto, czyli stosunek liczby osób uczących się na danym poziomie kształcenia (w danej grupie wieku) do liczby ludności w grupie wieku określonej jako odpowiadającej temu poziomowi nauczania.

⁷ W roku szkolnym 2014/2015 oraz 2016/2017 zamiast szkół branżowych I stopnia funkcjonowały zasadnicze szkoły zawodowe.

Rysunek 5. Wskaźnik skolaryzacji netto w roku szkolnych 2017/2018 w Polsce - szkoły branżowe I stopnia, technika

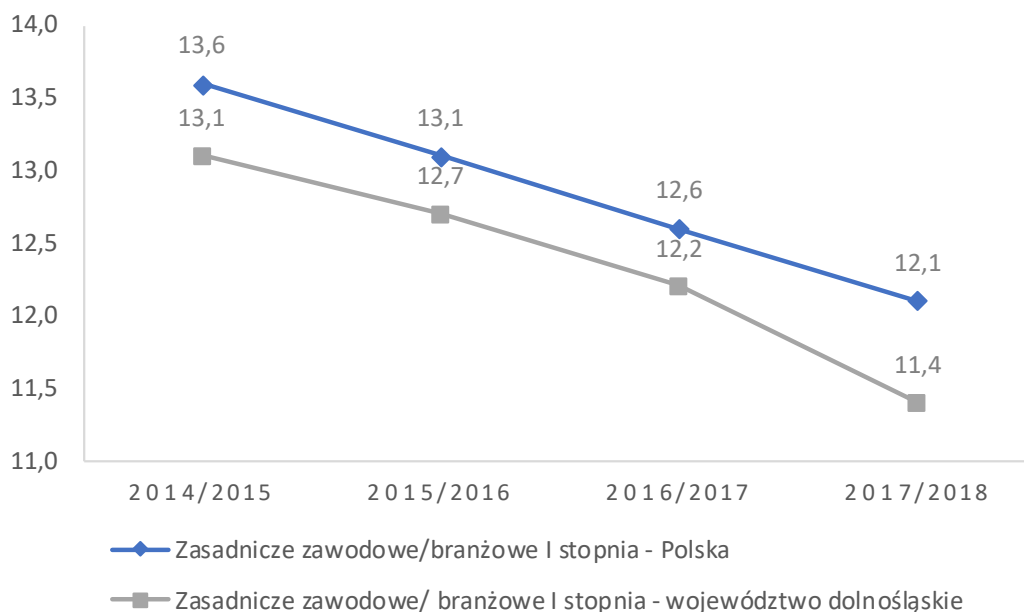


Źródło: Rocznik Statystyczny Polski 2018 - 2014, Rocznik Statystyczny Województwa Dolnośląskiego 2015, 2018

W zakresie szkolnictwa realizowanego w szkołach branżowych I stopnia w ciągu ostatnich 5 lat stopniowo malało zainteresowanie młodych ludzi kształceniem w tym typie szkoły. W ujęciu ogólnopolskim, wskaźnik skolaryzacji netto w przypadku szkół branżowych I stopnia w roku szkolnym 2017/2018 wyniósł 12,1%, podczas gdy w roku szkolnym 2014/2015 był na poziomie 13,6%.

Największe zainteresowanie młodych ludzi kształceniem w tym typie szkoły odnotowano w województwie wielkopolskim (17,8% w roku szkolnym 2017/2018). W województwie dolnośląskim wskaźnik skolaryzacji netto wyniósł 11,4%. Analogicznie jak na poziomie całego kraju, w ciągu ostatnich czterech lat obserwowany był spadek zainteresowania kształceniem w szkołach branżowych I stopnia w województwie dolnośląskim. W roku szkolnym 2014/2015 wskaźnik ten na Dolnym Śląsku był na poziomie 13,1%.

Rysunek 6. Wskaźnik skolaryzacji netto – szkoły branżowe I stopnia [%]⁸

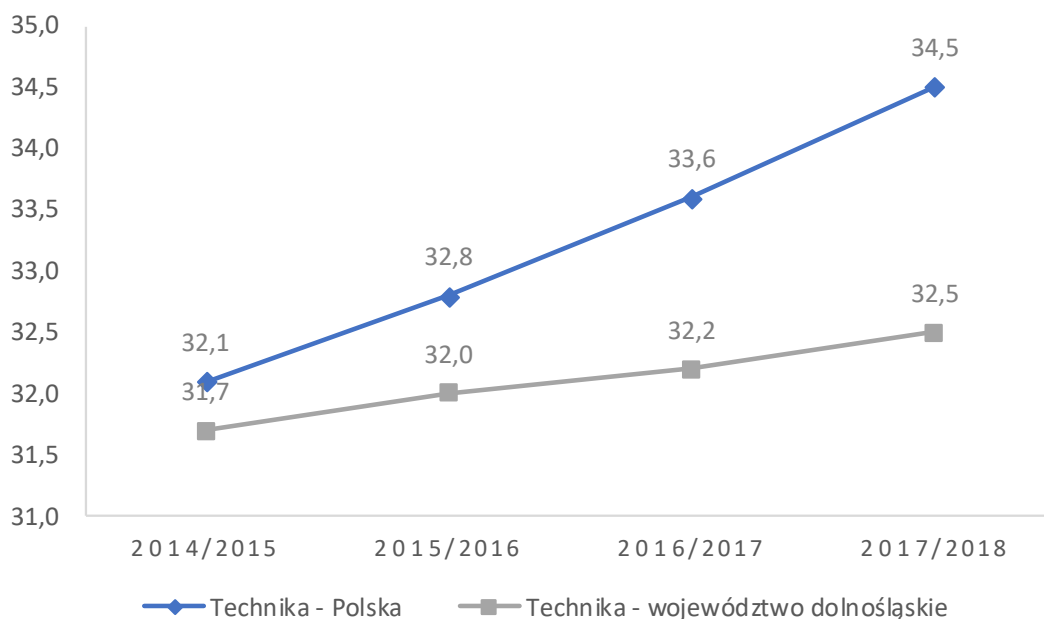


Źródło: Rocznik Statystyczny Polski 2018 - 2014, Rocznik Statystyczny Województwa Dolnośląskiego 2015, 2018

W przeciwieństwie do szkół branżowych I stopnia, zainteresowanie kształceniem zawodowym pobieranym w technikach na przestrzeni ostatnich czterech lat wzrosło. Współczynnik skolaryzacji netto na poziomie całego kraju w roku szkolnym 2017/2018 wyniósł 34,5% – wzrost z 32,1% w roku szkolnym 2014/2015. Największe zainteresowanie obserwowane było w województwie podkarpackim (38,5% w roku szkolnym 2017/2018). W województwie dolnośląskim współczynnik skolaryzacji netto odnotowano na poziomie 32,5% w roku szkolnym 2017/2018. Cztery lata wcześniej (rok szkolny 2014/2015) wskaźnik wynosił 31,7%.

⁸ Do roku szkolnego 2016/17 zasadnicze szkoły zawodowe. Razem ze specjalnymi przysposabiającymi do pracy.

Rysunek 7. Wskaźnik skolaryzacji netto - technika⁹



Źródło: Rocznik Statystyczny Polski 2018 - 2014, Rocznik Statystyczny Województwa Dolnośląskiego 2015, 2018

4. SZKOLNICTWO ZAWODOWE W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM

4.1 Kierunki kształcenia zawodowego w województwie dolnośląskim

Według danych Systemu Informacji Oświatowej na dzień 30.08.2018 r. w województwie dolnośląskim zarejestrowanych jest łącznie 131 techników, które oferują łącznie kształcenie na 65 kierunkach. Najwięcej placówek w swojej ofercie proponuje naukę na kierunkach:



⁹ Razem z technikami uzupełniającymi do roku szkolnego 2013/14 oraz artystycznymi ogólnokształcącymi dającymi uprawnienia zawodowe

Biorąc pod uwagę liczbę uczniów szkół zawodowych, w województwie dolnośląskim najbardziej popularne jest kształcenie w zawodzie technik informatyk oraz logistyk. Naukę na tych dwóch kierunkach pobiera ponad 10% wszystkich uczniów techników w województwie dolnośląskim. Dość powszechne są także kierunki: technik żywienia i usług gastronomicznych, technik ekonomista, technik mechatronik, technik pojazdów samochodowych, technik organizacji reklamy.

Młodzi ludzie w województwie dolnośląskim mają do wyboru 47 kierunków kształcenia w ramach szkolnictwa zawodowego realizowanego w szkołach branżowych I stopnia. Szkoły branżowe I stopnia w tym województwie najczęściej oferują naukę w zawodach:



Pod względem liczby uczniów kształcących się w poszczególnych zawodach w szkołach branżowych I stopnia najbardziej popularny jest zawód kucharz, mechanik pojazdów samochodowych oraz fryzjer i sprzedawca. W województwie dolnośląskim młodzi ludzie często pobierają naukę także w takich zawodach jak: operator obrabiarek skrawających, ślusarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, cukiernik, elektryk.

Należy zaznaczyć, że powyższe dane zostały oparte na informacji statystycznej, która uwzględnia potencjalną możliwość prowadzenia kształcenia w zawodzie przez daną szkołę.

Wywiady kwestionariuszowe zrealizowane z przedstawicielami szkół pozwoliły na aktualizację wykazu kierunków kształcenia oferowanych i faktycznie uruchomionych w badanych placówkach.

Ogółem, w badanych szkołach możliwe jest uzyskanie wykształcenia w 119 różnych zawodach. Zasadnicze szkoły zawodowe kształcą obecnie przede wszystkim kucharzy, mechaników pojazdów samochodowych, fryzjerów, sprzedawców, elektryków, cukierników, ślusarzy, operatorów obrabiarek skrawających, stolarzy, piekarzy oraz blacharzy samochodowych. W przypadku średnich szkół technicznych bardzo bogatą ofertę kształcenia odnotowano w przypadku techników informatyków, techników hotelarstwa, techników ekonomistów, techników żywienia i usług gastronomicznych oraz techników organizacji reklamy.

Tabela 1. Oferta edukacyjna szkół – zawody oferowane w min. 10 szkołach (wielkość badanej próby=164)

Liczba szkół	Zawód
43	kucharz
43	technik informatyk
37	mechanik pojazdów samochodowych
35	fryzjer
33	technik hotelarstwa
32	sprzedawca
31	elektryk
27	technik ekonomista
27	technik żywienia i usług gastronomicznych
26	cukiernik
25	technik logistyki
24	ślusarz
22	operator obrabiarek skrawających
22	stolarz
21	piekarz
20	blacharz samochodowy
19	elektromechanik pojazdów samochodowych
18	murarz-tylnik
18	technik organizacji reklamy
17	technik mechanik
16	lakiernik
15	monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych
15	technik architektury krajobrazu
14	technik elektryk
14	technik pojazdów samochodowych
13	elektromechanik
13	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
10	technik budownictwa
10	technik mechatronik

4.2 Doradztwo zawodowe w szkołach w województwie dolnośląskim

Zgodnie z Art. 109. pkt 1. ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r. poz. 996 z późn zm.) jedną z podstawowych form działalności dydaktyczno-wychowawczej szkół realizujących kształcenie zawodowe jest prowadzenie zajęć z zakresu doradztwa zawodowego.

W odpowiedni sposób realizowane doradztwo zawodowe stanowi istotne wsparcie świadomych wyborów młodzieży i wzmacnia zjawisko „pozytywnego wyboru” szkoły zawodowej. Wyniki ogólnopolskiego badania dyrektorów szkół zawodowych¹⁰, pokazują, iż obszar doradztwa zawodowego

¹⁰ Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce, raport z badań GfK Polonia, Warszawa 2010.

na poziomie kształcenia zawodowego w Polsce jest problematyczny. Podkreślano przede wszystkim, iż brakuje skutecznego, systemowego funkcjonowania doradztwa zawodowego oraz właściwej diagnostyki predyspozycji zawodowych. Brak rozwiązań w tej kwestii generuje wiele niekorzystnych zjawisk, takich jak:

- ❖ niska świadomość zawodowa uczniów (i rodziców),
- ❖ błędne decyzje / wybory kierunku kształcenia
- ❖ brak umiejętności poruszania się młodzieży (i w konsekwencji absolwentów) po rynku pracy.

W ramach badania wykazano, że doradztwo zawodowe uczniom zapewnia większość, bo dwie trzecie szkół zawodowych. Połowa z badanych szkół realizuje to zadanie we współpracy z zewnętrznymi podmiotami. Natomiast co trzecia ankietowana szkoła samodzielnie zatrudnia specjalistów.

Niepokojącym faktem, jaki zidentyfikowano na podstawie wyników badania wśród uczniów szkół zawodowych¹¹, jest ich brak świadomości na temat możliwości skorzystania z doradztwa zawodowego w szkole. Tylko co trzeci ankietowany uczeń przyznał, że szkoła daje możliwość korzystania z pomocy doradcy zawodowego, a niespełna jedna czwarta kiedykolwiek osobiście, indywidualnie lub zespołowo, z tego korzystała.

Dodatkowo w ramach zrealizowanego badania wśród dolnośląskich szkół prowadzących kształcenie zawodowe poruszono problematykę doradztwa zawodowego. **Wśród 164 szkół biorących udział w badaniu 64,6% placówek posiada własnego doradcę zatrudnionego na etacie, w 18,9% szkół doradztwo realizuje nauczyciel/pedagog posiadający odpowiednie kwalifikacje. Ponadto 10,4% ankietowanych szkół korzysta z pomocy doradcy zawodowego zatrudnionego w Publicznych Służbach Zatrudnienia.**

5. ŚRODOWISKO PRACODAWCÓW W WOJEWÓDZTWIE DOLNOŚLĄSKIM

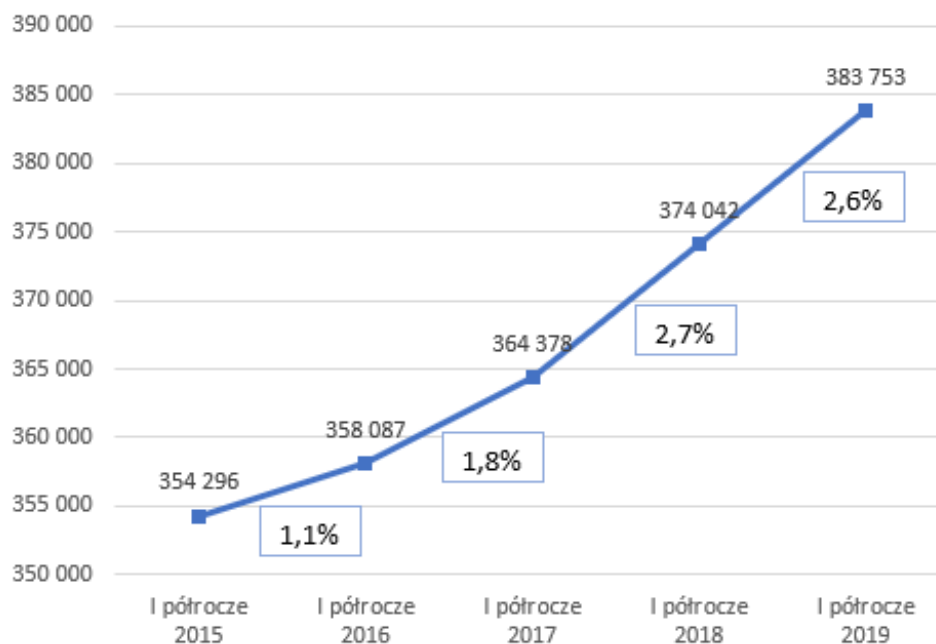
5.1 Pracodawcy w ujęciu statystycznym

W pierwszym półroczu 2019 r., w województwie dolnośląskim zarejestrowanych było łącznie 383 753 podmiotów, tj. o 2,6% więcej niż w analogicznym okresie roku poprzedniego (374 042 podmiotów). Na przestrzeni ostatnich pięciu lat obserwowany był systematyczny wzrost liczby podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w bazie REGON - z 354 296 podmiotów w 2015 r. (I półrocze) do 383 753 podmiotów w pierwszym półroczu bieżącego roku.

Blisko co trzeci podmiot (32,8%) w województwie dolnośląskim, zarejestrowany jest na terenie subregionu Miasta Wrocław. Natomiast co piąta firma (19,6%) w subregionie wałbrzyskim.

¹¹ *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport z badania wśród uczniów szkół zawodowych metodą wywiadów wspomaganých komputerowo. Warszawa, marzec 2011, Ministerstwo Edukacji Narodowej*

Rysunek 8. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w latach 2015-2019 w województwie dolnośląskim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS, stan na dzień 30.06.2019 r.

Podmioty gospodarcze w województwie dolnośląskim w głównej mierze reprezentują sektor prywatny - 94,4% wszystkich podmiotów gospodarki narodowej (I półrocze 2019 r.).

Głównym obszarem działalności podmiotów gospodarczych w województwie dolnośląskim jest handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych (sekcja G). Co piąty podmiot (21,0%) prowadzi działalność wpisującą się w ten obszar. Działalność związaną z budownictwem (sekcja F) prowadzi 12,3% zarejestrowanych podmiotów. Natomiast działalność związaną z obsługą rynku nieruchomości deklaruje 11,3% podmiotów. Działalnością profesjonalną, naukową i techniczną zajmuje się 10,3% podmiotów. W pozostałych sekcjach funkcjonuje mniej niż 10,0% podmiotów.

W ciągu ostatniego roku, w województwie dolnośląskim odnotowano największy przyrost podmiotów prowadzących działalność w ramach sekcji U. Organizacje i zespoły eksterytorialne – 20,0% przyrost. Jednakże należy podkreślić, iż liczebność podmiotów prowadzących działalność w tej sekcji jest znikoma. W związku z czym, nie można interpretować tego w fakcie jako wzrostu przedsiębiorczości w tym obszarze. Przyrost liczby podmiotów gospodarki narodowej powyżej 10,0% w ciągu ostatniego roku obserwowany był ponadto w sekcji D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (18,5%), sekcji J. Informacja i komunikacja (12,8%).

Natomiast w pierwszym półroczu roku 2019 w województwie dolnośląskim odnotowano o 55 podmiotów mniej w obszarze górnictwa i wydobywania (sekcja B), co przekłada się na spadek na poziomie 11,6%. Niewielki spadek liczby podmiotów nastąpił także w sześciu innych sekcjach PKD:

- ❖ A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (-4,8%),
- ❖ B. Przetwórstwo przemysłowe (-1,2%),
- ❖ E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (-3,4%),

- ❖ G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (-2,3%),
- ❖ R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (-0,3%).

Tabela 2. Struktura podmiotów gospodarczych w województwie dolnośląskim według sekcji PKD

Sekcja/obszar działalności		Struktura podmiotów		Przyrost/spadek w skali ostatniego roku	
		N	%	N	%
A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4494	1,2%	-228	-4,8%
B	Górnictwo i wydobywanie	418	0,1%	-55	-11,6%
C	Przetwórstwo przemysłowe	27218	7,1%	-343	-1,2%
D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	873	0,2%	136	18,5%
E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1062	0,3%	-37	-3,4%
F	Budownictwo	47651	12,4%	3231	7,3%
G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	80445	21,0%	-1864	-2,3%
H	Transport i gospodarka magazynowa	20289	5,3%	544	2,8%
I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	11578	3,0%	427	3,8%
J	Informacja i komunikacja	16316	4,3%	1846	12,8%
K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	10964	2,9%	158	1,5%
L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	43440	11,3%	942	2,2%
M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	39514	10,3%	1828	4,9%
N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	12630	3,3%	899	7,7%
O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1466	0,4%	-27	-1,8%
P	Edukacja	11969	3,1%	528	4,6%
Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	20849	5,4%	990	5,0%
R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	6882	1,8%	-20	-0,3%
S i T	Pozostała działalność usługowa/ Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe	24134	6,3%	400	1,7%

Sekcja/obszar działalności		Struktura podmiotów		Przyrost/spadek w skali ostatniego roku	
		N	%	N	%
	produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby				
U	Organizacje i zespoły eksterytorialne	12	0,0%	2	20,0%
Ogółem		383 753	100,0%	9 711	2,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS, stan na dzień 30.06.2019 r.

W województwie dolnośląskim, struktura przedsiębiorstw względem klas wielkości charakteryzuje się znaczącą przewagą mikroprzedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa zatrudniające maksymalnie 9 pracowników stanowiły w pierwszym półroczu 2019 r. aż 96,8% wszystkich podmiotów. Małe przedsiębiorstwa stanowiły 2,6% ogółu. Natomiast pozostałe podmioty poszczególnych klas wielkości nie przekroczyły udziału większego niż 1,0%. Dane dotyczące liczby zarejestrowanych podmiotów według klas wielkości zostały przedstawione w tabeli nr 3.

Struktura w województwie nie odbiega od sytuacji obserwowanej w ujęciu ogólnopolskim. Analizując strukturę podmiotów w całej Polsce, udział mikroprzedsiębiorstw obserwowano na poziomie 96,2%. Na poziomie poszczególnych subregionów województwa dolnośląskiego również obserwowano przewagę mikroprzedsiębiorstw na podobnym poziomie:

- ❖ Subregion jeleniogórski - 97,0% mikroprzedsiębiorstw,
- ❖ Subregion legnicko-głogowski - 96,4% mikroprzedsiębiorstw,
- ❖ Subregion wałbrzyski - 96,6% mikroprzedsiębiorstw,
- ❖ Subregion miasto Wrocław - 97,0% mikroprzedsiębiorstw,
- ❖ Subregion wrocławski - 96,6% mikroprzedsiębiorstw.

Tabela 3. Struktura przedsiębiorstw w województwie dolnośląskim według klas wielkości

Klasa wielkości przedsiębiorstwa	Struktura podmiotów w województwie		Przyrost/spadek w skali roku w województwie	
	N	%	N	%
0-9 pracowników	371373	96,8%	10047	2,8%
10-49 pracowników	9945	2,6%	-292	-2,9%
50-249 pracowników	2078	0,5%	-38	-1,8%
250-999 pracowników	298	0,1%	-3	-1,0%
1000 i więcej pracowników	59	0,0%	-3	-4,8%
Ogółem	383753	100,0%	9711	2,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS, stan na dzień 30.06.2019 r.

W przedmiotowym badaniu dotyczącym współpracy środowiska pracodawców ze szkołami zawodowymi włączono jedynie pracodawców prowadzących działalność w wybranych sekcjach PKD¹², które mają największe znaczenie odnośnie kształcenia zawodowego w województwie dolnośląskim.

¹² Z badania wyłączone pracodawców z następujących sekcji PKD : Sekcja E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją; Sekcja L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości; Sekcja M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; Sekcja O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe

Na terenie Dolnego Śląska na koniec 2018 r. w REGON zarejestrowanych było łącznie 281 988 pracodawców, których można uznać za potencjalnych przedstawicieli środowiska biznesowego, którzy angażują się we współpracę z szkołami zawodowymi.

Tabela 4. Liczebność podmiotów gospodarczych sektora prywatnego w województwie dolnośląskim ze względu na lokalizację

Jednostka terytorialna	Ogółem liczba przedsiębiorców ¹³	% udział w ogóle
Województwo dolnośląskie	281 988	100,0%
Subregion jeleniogórski	51 067	18,1%
Subregion legnicko-głogowski	35 659	12,6%
Subregion wałbrzyski	53 933	19,1%
Subregion wrocławski	53 395	18,9%
Subregion Miasta Wrocław	87 934	31,2%

Źródło: BDL, GUS, dane na koniec 2018 r.

W gronie pracodawców, którzy potencjalnie mogą współpracować ze szkołami zawodowymi, najwięcej przedsiębiorców prowadzi działalność w sekcji G. *Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle*. Istotne znaczenie podmiotów z sekcji G. dla przedmiotowego badania, podkreśla także fakt, iż dolnośląskie placówki kształcenia zawodowego najczęściej oferują naukę w zawodach niezbędnych w tej sekcji PKD, tj.: technik pojazdów samochodowych, technik mechanik, elektromechanik pojazdów samochodowych, sprzedawca.

5.2 Zapotrzebowanie pracodawców na uczniów i absolwentów szkół zawodowych

Spośród 500 pracodawców zakwalifikowanych do właściwej części badania 79,8% już w latach 2017/2018 oferowało możliwość odbycia zajęć praktycznych, praktyk i/lub staży przeznaczonych dla uczniów i absolwentów szkół zawodowych. W pozostałych 20,2% firm oferta ww. zajęć nie była dostępna w latach 2017/2018. Dla tych ostatnich przedsiębiorstw jest to zatem pierwszy rok pozyskiwania stażystów i/lub praktykantów po kilkuletniej przerwie lub pierwszy rok ich pozyskiwania w ogóle.

Biorąc pod uwagę omawiane dwa lata poprzedzające badanie (2017-2018) oferta badanych pracodawców najczęściej przewidywała możliwość odbycia praktyk (61,6% podmiotów oferowało taką możliwość), wyraźnie rzadziej natomiast stażu (36,4%) oraz zajęć praktycznych (13,8%).

Łączna liczba zadeklarowanych miejsc dla stażystów i praktykantów wyniosła 3427 rocznie. Oznacza to, że przeciętne badane przedsiębiorstwo pozyska rocznie blisko 7 praktykantów/stażystów. W deklaracjach respondentów największym zainteresowaniem cieszyły się osoby, które mogą odbywać praktyki/staże na stanowiskach/w zawodach sprzedawcy (355 miejsc), mechanika pojazdów samochodowych (219 miejsc), kucharza (116 miejsc), technika handlowca (115 miejsc), operatora obrabiarek skrawających (100 miejsc), mechanika – montera maszyn i urządzeń (94 miejsca),

zabezpieczenia społeczne; Sekcja T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby; Sekcja U. Organizacje i zespoły eksterytorialne.

¹³ Bez przedsiębiorców z wyłączonych z badania sekcji PKD

cukiernika (91 miejsc), elektryka (86 miejsc), technika informatyka (77 miejsc), ślusarza (76 miejsc), technika mechanika (75 miejsc) oraz technika hotelarstwa (70 miejsc). Wynik analizy zapotrzebowania na stażystów/praktykantów w poszczególnych zawodach/stanowiskach opracowano w formie chmury tagów i przedstawiono poniżej. Wielkość czcionki odpowiada skali zapotrzebowania deklarowanego w niniejszym badaniu.

Rysunek 9. Zapotrzebowanie na praktykantów/stażystów w poszczególnych zawodach/stanowiskach (wielkość badanej próby=500)



Analiza wyników badania uzupełniona została o określenie zapotrzebowania na absolwentów szkół zawodowych. Pracodawcy mogli dodatkowo wskazać szacunkowe wynagrodzenia, na które liczyć mogą przyjmowani do pracy absolwenci. Wynagrodzenia przedstawiono wyłącznie dla tych zawodów/stanowisk, gdzie liczba pracodawców deklarujących jego wysokość wyniosła co najmniej 10 podmiotów. Zwrócić uwagę należy na relatywnie wysokie deklarowane wynagrodzenia w zawodach elektryka, murarza-tylnkarza, spawacza, magazyniera-logistyka, kierowcy mechanika oraz ślusarza. Niższe okazały się szacowane zarobki w zawodach sprzedawcy, mechanika pojazdów samochodowych, kucharza, technika informatyka oraz operatora obrabiarek skrawających. Szczegółowe dane przedstawiono w poniższej tabeli.

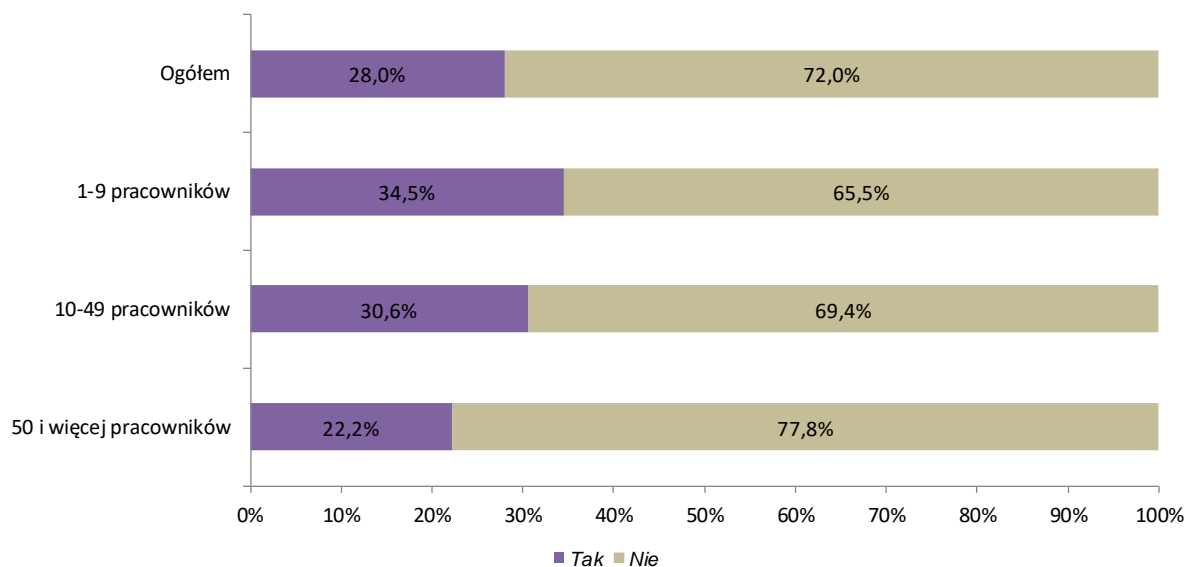
Tabela 5. Zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych – minimum 9 pracodawców deklarujących zapotrzebowanie (wielkość badanej próby=500)

Lp.	Zawód/stanowisko	Liczba pracodawców deklarujących zapotrzebowanie	Szacowane wynagrodzenie netto – min. 10 deklaracji pracodawców
1	Sprzedawca	58	Do 2499 PLN (54%) Do 3499 PLN (35%) 3500 PLN + (11%)
2	Mechanik pojazdów samochodowych	50	Do 2499 PLN (45%) Do 3499 PLN (39%) 3500 PLN + (16%)
3	Elektryk	23	Do 2499 PLN (18%) Do 3499 PLN (53%) 3500 PLN + (29%)
4	Murarz-tylnkarz	22	Do 2499 PLN (33%) Do 3499 PLN (33%) 3500 PLN + (33%)
5	Kucharz	20	Do 2499 PLN (67%) Do 3499 PLN (27%) 3500 PLN + (7%)
6	Technik handlowiec	20	-
7	Technik informatyk	19	Do 2499 PLN (45%) Do 3499 PLN (55%) 3500 PLN + (0%)
8	Technik rachunkowości	18	-
9	Spawacz	17	Do 2499 PLN (31%) Do 3499 PLN (38%) 3500 PLN + (31%)
10	Operator obrabiarek skrawających	15	Do 2499 PLN (70%) Do 3499 PLN (10%) 3500 PLN + (20%)
11	Magazynier - logistyk	14	Do 2499 PLN (33%) Do 3499 PLN (58%) 3500 PLN + (8%)
12	Cukiernik	13	-
13	Kierowca mechanik	13	Do 2499 PLN (10%) Do 3499 PLN (50%) 3500 PLN + (40%)

Lp.	Zawód/stanowisko	Liczba pracodawców deklarujących zapotrzebowanie	Szacowane wynagrodzenie netto – min. 10 deklaracji pracodawców
14	Ślusarz	13	Do 2499 PLN (15%) Do 3499 PLN (46%) 3500 PLN + (38%)
15	Fryzjer	11	-
16	Technik ekonomista	10	-
17	Elektromechanik	9	-
18	Mechanik – monter maszyn i urządzeń	9	-
19	Monter sieci, instalacji i urządzeń sanitarnych	9	-
20	Technik budownictwa	9	-
21	Technik programista	9	-

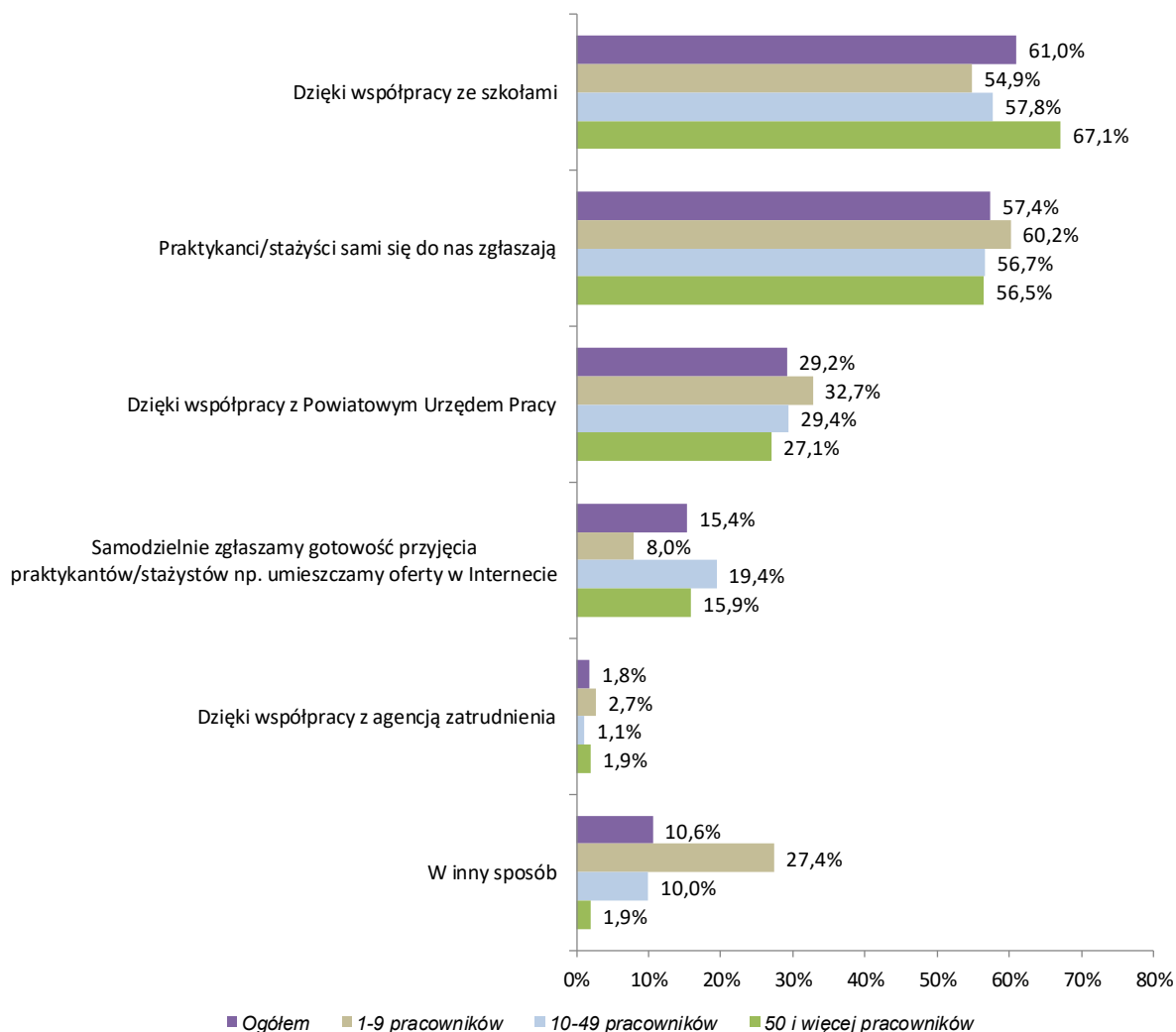
Wyniki badania potwierdzają, że 28,0% przedsiębiorstw pozyskujących stażystów/praktykantów zamierza w bieżącym roku szkolnym oferować dodatkowe wynagrodzenie np. w formie realizacji własnego programu płatnych praktyk/staży. Analiza statystyczna wyników wykazała dodatkowo, że praktykanci i stażyści na taką możliwość mogą liczyć przede wszystkim w najmniejszych podmiotach gospodarczych, zatrudniających do 9 osób (34,5%). Najrzadziej omawianą możliwość będą mieli praktykanci/stażyści, którzy trafią do firm o relatywnie największej liczbie pracowników, przekraczającej 49 osób (22,2%). Można przypuszczać, że w najmniejszych podmiotach praktykant/stażysta stanowi największą wartość dodaną, ponieważ jego udział w ogólnym zatrudnieniu może stanowić nawet kilkanaście/kilkadziesiąt procent stanu osobowego firmy. Stąd przedstawiciele małych firm, chcąc efektywnie konkurować o stażystę/praktykanta z większymi podmiotami, częściej oferują uczniom i absolwentom dodatkowe wynagrodzenie.

Rysunek 10. Zamiar oferowania płatnych praktyk/staży w badanych przedsiębiorstwach (wielkość badanej próby=500)



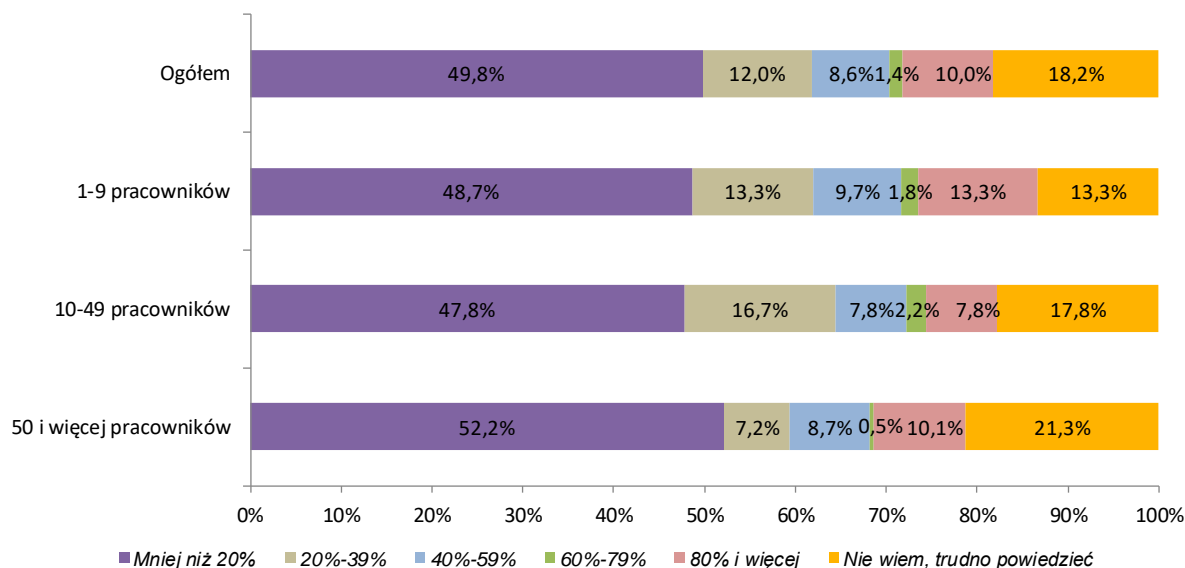
W trakcie badania zweryfikowano w jaki sposób lokalne przedsiębiorstwa pozyskują praktykantów i stażystów. Podstawowymi sposobami są współpraca ze szkołami zawodowymi (61,0% pracodawców pozyskuje w ten sposób praktykantów/stażystów) oraz przyjęcia osób, które samodzielnie zgłaszają się do firm (57,4%). Pozostałe sposoby rekrutowania wymieniane były zdecydowanie rzadziej. 29,2% podmiotów gospodarczych pozyskuje praktykantów/stażystów za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy. Samodzielną rekrutację np. poprzez umieszczanie informacji o naborze na własnej lub pośredniczącej stronie internetowej, prowadzi 15,4% badanych przedsiębiorstw. Pogłębiona analiza ujawniła, że współpracę ze szkołami zawodowymi w omawianym celu najczęściej prowadzą największe spośród badanych przedsiębiorstw, najrzadziej natomiast mikroprzedsiębiorstwa. Mikroprzedsiębiorstwa relatywnie często korzystają ponadto z kooperacji z cechem rzemiosł lub izbą rzemieślniczą (większość odpowiedzi wskazujących na inny sposób pozyskiwania praktykantów/stażystów).

Rysunek 11. Sposoby pozyskiwania praktykantów/stażystów ze szkół zawodowych przez badane przedsiębiorstwa (wielkość badanej próby=500)



Badanie pozwoliło na oszacowanie odsetka praktykantów/stażystów, którzy po okresie realizacji praktyk/staży znajdują zatrudnienie w przedsiębiorstwie, w których zapoznawali się z praktycznym wymiarem pracy w zawodzie. W blisko połowie przedsiębiorstw (49,8%) omawiany odsetek nie przekracza 20%. Relatywnie najczęściej stażyści i praktykanci po okresie praktyk/staży zyskują zatrudnienie w mikro- i małych przedsiębiorstwach, a zatem w firmach, które relatywnie częściej oferują praktykantom/stażystom dodatkowe wynagrodzenie.

Rysunek 12. Odsetek stażystów/praktykantów, którzy po okresie staży/praktyk znajdują zatrudnienie w przedsiębiorstwie (wielkość badanej próby=500)



6. WSPÓŁPRACA SZKÓŁ ZAWODOWYCH ZE ŚRODOWISKIEM PRACODAWCÓW

6.1 Uwarunkowania prawne współpracy

Konieczność intensyfikacji współpracy środowiska pracodawców ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe znajduje swoje odzwierciedlenie w wynikach ogólnopolskich badań pracodawców. Według wyników Badania Niedoborów Talentów¹⁴, w 2018 r. aż ponad połowa polskich pracodawców doświadczała problemów ze znalezieniem odpowiednich pracowników na oferowane stanowiska pracy. Co więcej, ponad połowa ankietowanych pracodawców w tym badaniu, twierdziła że problem ze znalezieniem pracownika wynika z braku odpowiednich kandydatów.

Problem z brakiem odpowiednich pracowników został także podkreślony w wynikach ogólnopolskiego badania Bilansu Kapitału Ludzkiego¹⁵, gdzie wykazano że brak odpowiednich pracowników jest obok trudności związanych z przepisami prawnymi, podatkami i konkurencją, głównym utrudnieniem w prowadzeniu działalności gospodarczej w Polsce.

Przyczyną takiego stanu rzeczy może być z pewnością niedostosowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb rynku pracy. Celem poprawy sytuacji środowiska pracodawców, tym samym całej gospodarki Polski, istotne jest polepszenie jakości współpracy pracodawców ze szkołami kształcenia zawodowego.

¹⁴ Jak rozwiązać problem niedoboru talentów? PRZYGOTUJ, POZYSKUJ, POŻYCZAJ I PRZENOŚ. Badanie Niedoborów Talentów 2018, ManpowerGroup.

¹⁵ Bilans Kapitału Ludzkiego 2017 Raport z badania ludności w wieku 18-70 lat., PARP, Warszawa, 2018

W wyniku obserwowanego niedopasowania pracowników do wciąż zmieniającej się sytuacji na rynku pracy, zobowiązano szkoły prowadzące kształcenie zawodowe do współpracy ze środowiskiem pracodawców.

Obowiązek współpracy szkół prowadzących kształcenie zawodowe ze środowiskiem pracodawców został uwarunkowany w zapisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (tekst jednolity Dz. U. 2018 poz. 996, z późniejszymi zmianami).

Dyrektorzy szkół prowadzących kształcenie zawodowe przed wprowadzeniem zawodu, w którym będzie prowadzona nauka, zostali zobowiązani do nawiązania współpracy odpowiednio z pracodawcą lub osobą prowadzącą indywidualne gospodarstwo rolne, których działalność jest związana z danym zawodem lub branżą. Taka współpraca może być realizowana w ramach umowy, porozumienia lub ustaleń, o których mowa w art. 120a ust. 1, obejmujących co najmniej jeden cykl kształcenia w danym zawodzie.

Obowiązek nawiązania współpracy z pracodawcą będzie miał zastosowanie w roku szkolnym 2019/2020 – 2021/2022 do szkół rozpoczynających kształcenie w nowych zawodach. Natomiast taki obowiązek będzie wprowadzony dla wszystkich szkół prowadzących kształcenie zawodowe począwszy od roku szkolnego 2022/2023. Warto także nadmienić, iż obowiązek ten nie dotyczy branżowych szkół II stopnia, gdyż tam kształcenie zawodowe odbywać się będzie na kwalifikacyjnych kursach zawodowych.

Współpraca szkół zawodowych ze środowiskiem pracodawców przede wszystkim może dotyczyć takich form jak:

- ❖ klasy patronackie,
- ❖ przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu,
- ❖ realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktyczna nauka zawodu,
- ❖ wyposażenie warsztatów lub pracowni szkolnych,
- ❖ organizacja egzaminu zawodowego,
- ❖ doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych,
- ❖ realizacja doradztwa zawodowego i promocji kształcenia zawodowego.

Zachęcanie do współpracy coraz częściej jest kierowane także do środowiska pracodawców. W ustawie o specjalnych strefach ekonomicznych (SSE)¹⁶ ustawodawca zobligował zarządzającego SSE do współpracy w zakresie uwzględniania w procesie kształcenia potrzeb rynku pracy ze szkołami ponadpodstawowymi, o których mowa w art. 18 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe. Współpraca została wyodrębniona jako jedno z zadań zarządzającego SSE.

¹⁶ USTAWA z dnia 20 października 1994 r. o specjalnych strefach ekonomicznych (Dz.U.2019.0.482)

6.2 Zakres współpracy

Dotychczasowy zakres współpracy

Dotychczas przeprowadzone badania ogólnopolskie, jak i regionalne wykazywały, iż w Polsce współpraca szkół zawodowych ze środowiskiem przedsiębiorców jest niewystarczająca. Według ogólnopolskiego badania przedsiębiorstw zrealizowanego na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej¹⁷, jedynie 23% ankietowanych przedsiębiorstw deklaruowało współpracę ze szkołą lub centrum kształcenia praktycznego. Co więcej, w opinii badaczy realizujących wspomniane badanie, rzeczywisty odsetek przedsiębiorstw angażujących się w taką współpracę jest niższy. Taki wniosek przyjęto z uwagi na wysoką liczbę odmów uczestnictwa w badaniu ze strony firm niewłączających się w tego typu współpracę. Po stronie szkolnictwa współpracę deklaruje większość ankietowanych placówek oświatowych – 84% szkół. Wyniki przeprowadzonego badania wykazały także, że współpracę z pracodawcami istotnie statystycznie częściej nawiązują dyrektorzy szkół wchodzących w skład zespołów.

Większość przedsiębiorstw współpracujących ze szkołami wskazywało na kontakty jedynie z jedną placówką. Jednakże na uwagę zasługuje fakt, iż na ogół podejmowana współpraca nie obejmuje wyłącznie jednego cyklu nauczania. Wyniki badania wśród przedsiębiorstw wykazały, iż współpraca przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi średnio trwała 10 lat. Na nieco krótszy okres podejmowana była współpraca przedsiębiorstw z technikami – średnio 8 lat, natomiast ze szkołami policealnymi 6 lat.

Warto nadmienić, iż głównymi inicjatorami podejmowanej współpracy są szkoły lub CKP, a poszukiwanie partnerów ze środowiska pracodawców oparte jest przede wszystkim na kontaktach osobistych nauczycieli i dyrekcji.

Współpraca pomiędzy przedsiębiorstwami i szkołami zawodowymi jak wynika z zapisów ustawy może przyjmować wiele różnych form. Jednakże dotychczasowe badania na poziomie ogólnopolskim jak i regionalnym wskazują, że zakres współpracy najczęściej odnosi się do organizacji zajęć praktycznych, praktyk zawodowych. Według deklaracji ankietowanych przedsiębiorstw pochodzących z 2010 roku, najczęstszymi formami współpracy były:

- ❖ organizacja zajęć praktycznych dla uczniów (63%),
- ❖ organizacja praktyk zawodowych dla uczniów (60%),
- ❖ sponsorowanie szkół (50%),
- ❖ kształcenie zawodowe obejmujące zajęcia teoretyczne i praktyczne, w tym specjalizujące, inne niż zajęcia praktyczne i praktyki zawodowe, np. laboratoria itp. (48%).¹⁸

Deklaracje przedsiębiorstw odnośnie podejmowanej współpracy nieco rzadziej dotyczyły organizacji szkoleń dla uczniów (41%) oraz wzbogacania bazy szkolnej w materiały dydaktyczne (30%). Pozostałe formy współpracy znacznie rzadziej były podejmowane. Ponadto, częściej niż co czwarte

¹⁷ *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy. Ministerstwo Edukacji Narodowej Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa, luty 2011.*

¹⁸ *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy. Ministerstwo Edukacji Narodowej Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa, luty 2011. - Badanie ilościowe przeprowadzono w dniach 22 października - 30 listopada 2010 r. na próbie n=1075 pracodawców.*

przedsiębiorstwo podejmowało współpracę na podstawie umowy partnerskiej ze szkołą zawodową oraz dostarczało materiały/surowce do nauki praktycznej oraz wyposażenia pracowni.

Wyniki dotychczasowych zrealizowanych badań ogólnopolskich zwracają uwagę, iż współpraca środowiska biznesowego ze szkołami zawodowymi obejmuje również inne formy niż praktyki zawodowe oraz zajęcia praktyczne. Inne formy współpracy szkół z pracodawcami mają wyraźnie mniejsze znaczenie oraz zasięg, mowa tu m.in. o takich formach jak:

- ❖ opracowywanie programów nauczania we współpracy z kadrami dydaktycznymi szkoły lub centrum kształcenia praktycznego),
- ❖ patronat nad szkołą lub centrum kształcenia praktycznego lub pracownią,
- ❖ szkolenia dla nauczycieli przy współpracy ze szkołą lub centrum kształcenia praktycznego,
- ❖ współorganizacja wycieczek dydaktycznych dla uczniów,
- ❖ finansowanie stypendiów dla uczniów,
- ❖ organizacja olimpiad i konkursów z wiedzy i umiejętności zawodowych.

Wspólne działania środowiska biznesowego ze szkołami zawodowymi w zakresie zajęć praktycznych, praktyk zawodowych, jak i kształcenia zawodowego dotyczyły najczęściej zawodów z obszaru gastronomii, produkcji spożywczej, mechaniki, turystyki, hotelarstwa, ekonomii, finansów. Znacznie rzadziej współpraca obejmowała branżę rolno-budowlaną, włókienniczo-odzieżową i skórzaną, a także poligraficzno-drukarską i papierniczą.

Wyniki badania z 2015 r. przeprowadzonego wśród dolnośląskich szkół kształcenia zawodowego¹⁹ wskazują, iż formy współpracy z pracodawcami w tym województwie w głównej mierze skupione były dotychczas na organizacji praktyk zawodowych. Podkreślono, że niekiedy współpraca dotyczyła organizacji procesu kształcenia w ramach klas i patronackich kierunków kształcenia oraz wsparcia w postaci darowizny lub użyczenia sprzętu do prowadzenia nauczania praktycznego. Wspólne działania oparte na wspomnianych formach realizowane były na podstawie zawartych porozumień o współpracę. Raport nie precyzuje jednak na ile współpraca w tym zakresie była powszechna. W pozostałych przypadkach kooperacja opierała się na nieformalnych kontaktach dyrektorów szkół lub osób odpowiedzialnych za organizację praktyk zawodowych i kontakty z pracodawcami. Taka współpraca najczęściej dotyczyła organizacji wycieczek do zakładów pracy, dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców, wsparcia materialnego dla szkoły oraz organizacji kursów/zajęć/szkoleń dla uczniów.

Obecny zakres współpracy dolnośląskich szkół kształcenia zawodowego z pracodawcami

Jednym z najistotniejszych elementów badania było rozpoznanie działań, które szkoły podejmują wspólnie z pracodawcami. Wyniki badania pozwoliły zidentyfikować osiem obszarów dotychczasowej współpracy podejmowanych w latach 2017-2018 przez co najmniej połowę szkół województwa dolnośląskiego.

¹⁹ „Analiza potrzeb szkół zawodowych pod kątem wyzwania regionalnego rynku pracy”, badanie zrealizowane na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego, 2015 r.

Najczęściej współpraca zogniskowana była zatem na: wizytach studyjnych/wycieczkach do pracodawców (85,7% badanych szkół współpracuje w tym zakresie z biznesem), kierowaniu uczniów na praktyki zawodowe u pracodawców (77,3%), organizowaniu spotkań z przedsiębiorcami, w tym branżowych spotkań zawodowych (68,2%), kierowaniu uczniów na staże u pracodawców (65,6%), konsultowaniu kierunków kształcenia (57,1%), kierowaniu uczniów na zajęcia praktyczne u pracodawców (56,5%) oraz na prowadzeniu zajęć lekcyjnych przez specjalistów z przedsiębiorstw (53,2%).

Dodatkowo, w strukturach zawodowych 81,2% badanych placówek odnaleźć można co najmniej jedną osobę bezpośrednio odpowiedzialną za nawiązywanie i podtrzymywanie współpracy z sektorem przedsiębiorstw.

Do dedykowanych form współpracy, skoncentrowanych na jednej lub kilku wiodących firmach, można zaliczyć klastry oraz klasy patronackie. Wyniki badania potwierdzają, że obie formy współpracy realizowane są przez więcej niż 1/3 dolnośląskich szkół zawodowych. Członkostwo w klastrze edukacyjnym deklaruje 37,7% badanych szkół. Co najmniej jedną klasę patronacką uruchomiło 35,7% placówek.

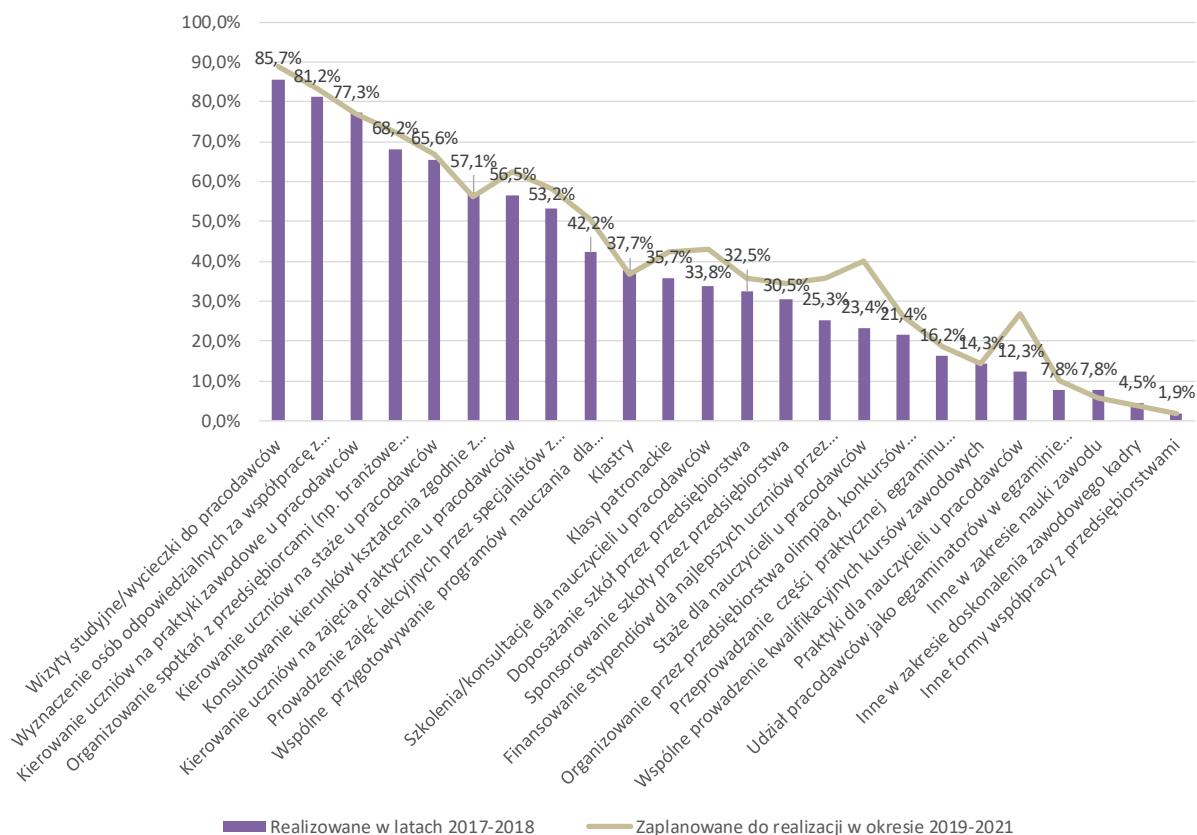
Wyraźnie rzadziej kooperacja przyjmuje wymiar finansowy. 32,5% szkół w latach 2017-2018 skorzystało z doposażenia ufundowanego przez przedsiębiorców. W tym samym okresie 25,3% szkół przyznawało stypendia finansowane przez pracodawców. Inne formy sponsoringu odnotowano w 30,5% placówek.

Badanie potwierdza, że na współpracy z biznesem bezpośrednio korzystają przede wszystkim uczniowie. Formy kooperacji nastawione na doskonalenie kadry pedagogicznej odnotowywane były zdecydowanie rzadziej. 33,8% szkół w latach 2017-2018 wysyłała swoją kadry pedagogiczną na szkolenia/konsultacje realizowane u pracodawców. Staże dla nauczycieli realizowane bezpośrednio w zakładach pracy zidentyfikowano w odniesieniu do 23,4% badanych podmiotów.

Niemniej, zauważyć należy optymistyczną prognozę w tym zakresie. Obie wymienione formy współpracy powinny być zdecydowanie bardziej powszechne w perspektywie lat 2019-2021. Konsultacje i szkolenia dla nauczycieli planowane są w 43,1% (wzrost o ponad 9 punktów procentowych), z kolei staże w 40,0% placówek (wzrost o blisko 17 punktów procentowych). Dodatkowo, 26,9% szkół zakłada w najbliższym czasie realizację praktyk dla nauczycieli organizowanych u pracodawców. W latach 2017-2018 z takiej możliwości skorzystało wyłącznie 12,3% badanych szkół. Trzy wymienione formy współpracy zajmują pierwsze trzy miejsca pod względem prognozowanej dynamiki wzrostu, biorąc pod uwagę wszystkie najważniejsze możliwości kooperacji szkół z biznesem.

Ogółem prognozuje się, że w najbliższych latach współpraca obu sektorów w województwie dolnośląskim będzie się rozszerzać, co stanowi podstawę dobrego przygotowania zawodowego uczniów.

Rysunek 13. Działania szkół realizowane we współpracy z pracodawcami w latach 2017-2018 oraz działania zaplanowane do realizacji w okresie 2019-2021 (wielkość badanej próby=164)

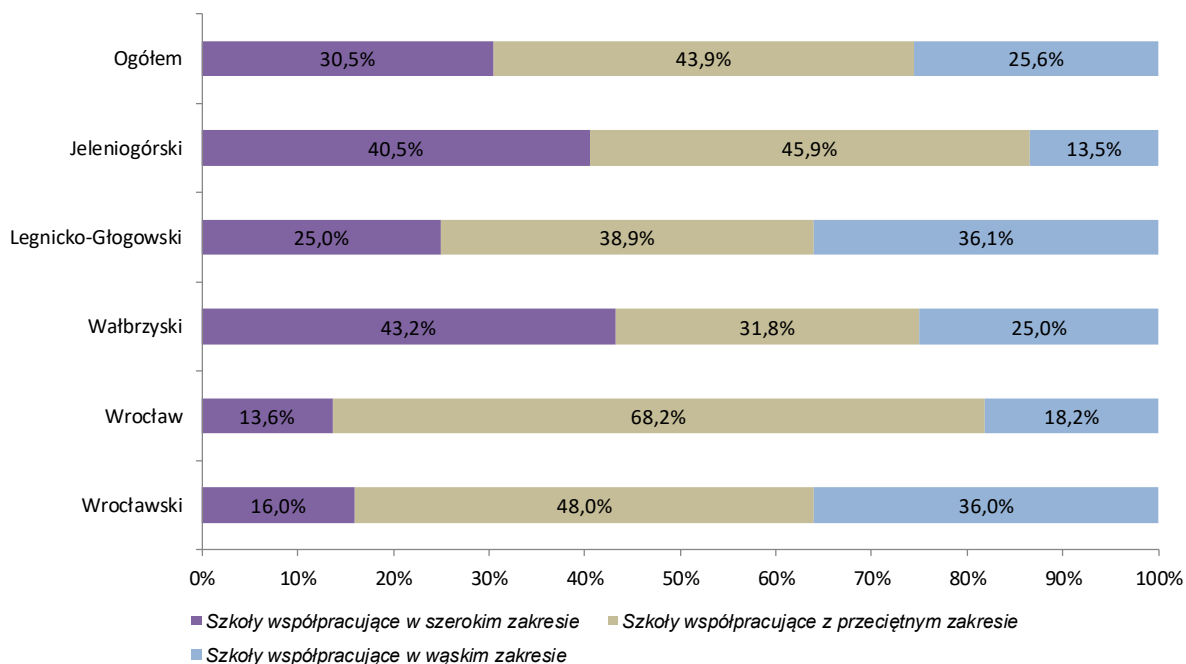


W ramach badania dokonano segmentacji badanych szkół pod względem zakresu współpracy z biznesem. Wyodrębniono trzy podstawowe kategorie:

- Szkoły współpracujące z biznesem w wąskim zakresie (kooperujące w maksymalnie 5 różnych obszarach). Stanowiły one 25,6% badanych placówek.
- Szkoły współpracujące z biznesem w przeciętnym zakresie (kooperujące w 6-10 różnych obszarach). Stanowiły one 43,9% badanych placówek.
- Szkoły współpracujące z biznesem w szerokim zakresie (kooperujące w co najmniej 11 różnych obszarach). Stanowiły one 30,5% badanych placówek.

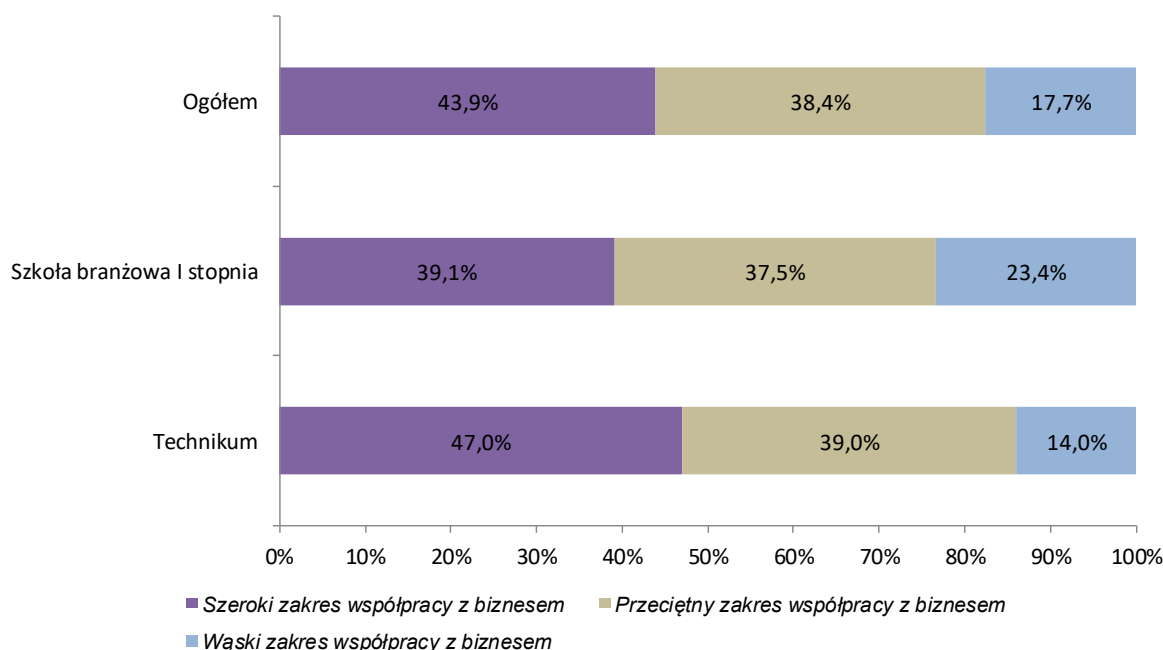
Zakres współpracy z biznesem różni się znacząco, jeżeli za kryterium analizy przyjąć subregion, w którym zlokalizowana jest szkoła. Zdecydowanie najsilniej związane z biznesem są szkoły zawodowe z subregionu jeleniogórskiego (40,5% szkół z szerokim zakresem współpracy oraz wyłącznie 13,5% z wąskim zakresem tejże). Na drugim krańcu skali zidentyfikowano subregion wrocławski, gdzie szkoły prowadzące szeroką kooperację stanowiły 16,0%, a szkoły charakteryzujące się jej wąskim zakresem - 36,0% ogółu.

Rysunek 14. Zakres współpracy szkół zawodowych z biznesem w poszczególnych subregionach (wielkość badanej próby=164)



Pogłębiona analiza wyników przeprowadzonego badania pokazuje, że średnie szkoły techniczne współpracują z sektorem przedsiębiorstw w szerszym zakresie niż szkoły branżowe I stopnia. Szeroki zakres współpracy dotyczy odpowiednio 47,0% techników i 39,1% szkół branżowych I stopnia, natomiast wąski zakres współpracy odpowiednio 14,0% techników i 23,4% szkół branżowych I stopnia.

Rysunek 15. Zakres współpracy z biznesem w badanych typach szkół (wielkość badanej próby=164)



Współpraca ze szkołami zawodowymi w badaniu pracodawców

Bardzo istotnym punktem badania była identyfikacja form współpracy szkół zawodowych i pracodawców. Dane zebrane bezpośrednio od tych ostatnich pokazują, że dotychczasowa współpraca jest skoncentrowana przede wszystkim na:

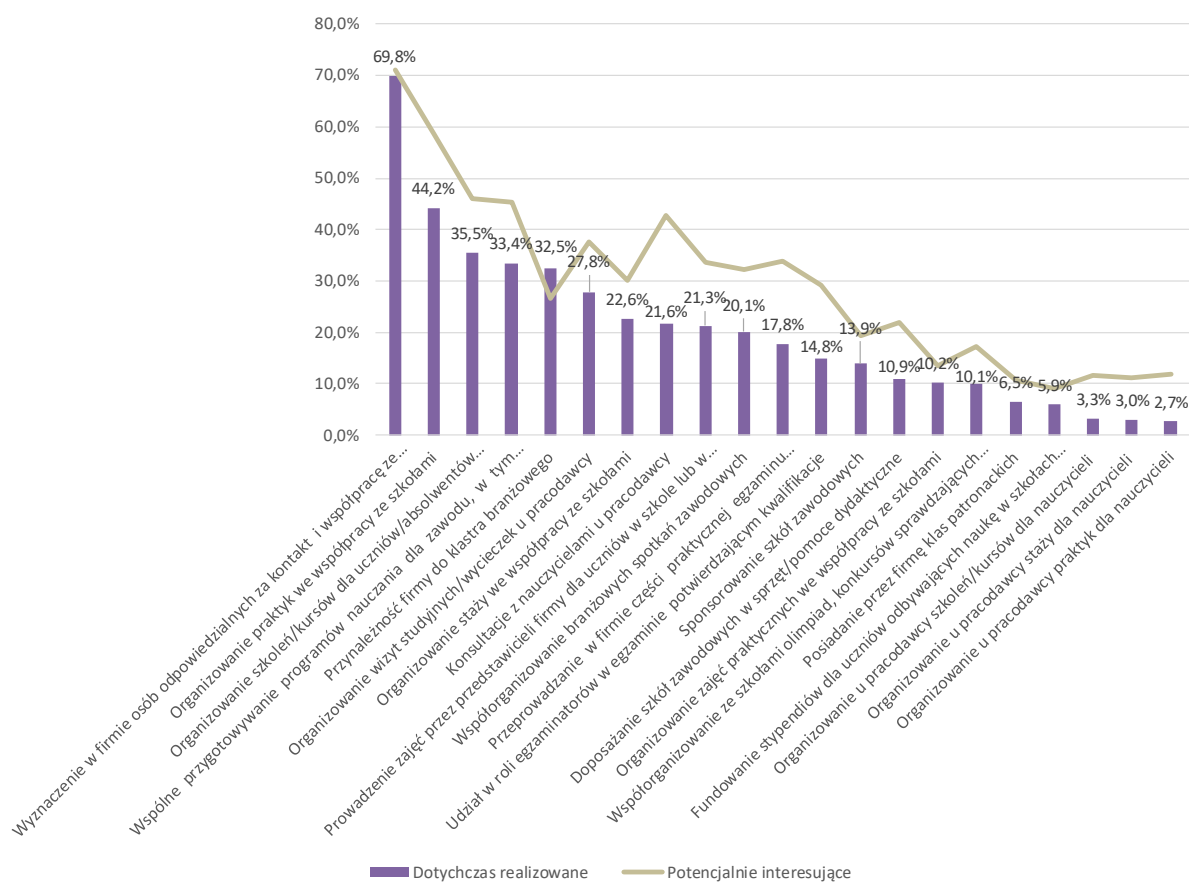
1. Organizowaniu praktyk we współpracy ze szkołami – 44,2% podmiotów gospodarczych współpracujących ze szkołami;
2. Organizowaniu szkoleń/kursów dla uczniów/absolwentów umożliwiających uzyskanie kompetencji przydatnych na danym stanowisku pracy – 35,5%;
3. Wspólnym przygotowywaniu programów nauczania dla zawodu, w tym praktycznej nauki zawodu – 33,4%;
4. Przynależności firmy do klastra branżowego – 32,5%;
5. Organizowaniu wizyt studyjnych/wycieczek u pracodawcy – 27,8%;
6. Organizowaniu staży we współpracy ze szkołami – 22,6%.

Należy dodatkowo zauważyć, że 69,8% firm kooperujących ze szkołami zawodowymi deleguje do obsługi tej współpracy swojego pracownika odpowiedzialnego za bieżące kontakty z partnerem edukacyjnym.

Na podstawie zgromadzonych odpowiedzi pracodawców można zauważyć, że w przypadku zdecydowanej większości form współpracy potencjalne zainteresowanie przewyższa bieżący zakres współpracy. Widoczne jest to szczególnie w przypadku konsultacji z nauczycielami organizowanymi u pracodawcy, którymi zainteresowanie wyraża 42,8% badanej grupy, a rzeczywiście współpracuje obecnie 21,6% podmiotów. Inne formy kooperacji o potencjalnym zainteresowaniu zdecydowanie przewyższającym realny zakres współpracy to:

1. Przeprowadzanie w firmie części praktycznej egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (34,0% zainteresowanych, 17,8% współpracujących);
2. Organizowanie praktyk we współpracy ze szkołami (58,7% zainteresowanych, 44,2% współpracujących);
3. Udział w roli egzaminatorów w egzaminie potwierdzającym kwalifikacje (29,2% zainteresowanych, 14,8% współpracujących);
4. Prowadzenie zajęć przez przedstawicieli firmy dla uczniów w szkole lub w innym miejscu (33,7% zainteresowanych, 21,3% współpracujących);
5. Współorganizowanie branżowych spotkań zawodowych (32,3% zainteresowanych, 20,1% współpracujących).

Rysunek 16. Formy współpracy ze szkołami zawodowymi deklarowane przez badanych pracodawców (wielkość badanej próby=500)



6.3 Korzyści i bariery współpracy

Korzyści i bariery współpracy – wyniki analizy danych zastanych

Wyniki ogólnopolskiego badania przedsiębiorstw nt. współpracy z placówkami szkolnictwa zawodowego²⁰ wskazują, iż współpraca podejmowana pomiędzy tymi środowiskami jest oceniana pozytywnie. Przedstawiciele pracodawców dostrzegają korzyści wynikające z podjęcia kooperacji ze szkołami. Wśród zalet współpracy pracodawcy najczęściej wskazują na:

- ❖ lepsze przygotowanie przyszłych pracowników do danego zawodu,
- ❖ wykształcenie przyszłych kadr dla przedsiębiorstwa,
- ❖ możliwość pozyskania najlepszych uczniów przez przedsiębiorstwo,
- ❖ wykształcenie wyspecjalizowanych kadr dla rynku pracy.

Nierzadko również podkreślano możliwość promowania marki przedsiębiorstwa wśród przyszłych klientów oraz pozyskiwania przyszłych pracowników specjalizujących się w określonej technologii. Co więcej, niejednokrotnie pracodawcy zwracali uwagę, iż zaletą współpracy jest wprowadzanie nowych technologii w procesie kształcenia zawodowego. Ponadto akcentowano korzyści płynące z pracy wykonywanej przez uczniów na rzecz przedsiębiorstwa.

Warto także podkreślić, iż wyniki opisywanego badania ogólnopolskiego wykazały, że w bardzo zbliżony sposób postrzegają potencjalne korzyści przedsiębiorcy niewspółpracujący ze szkołami.

Pomimo dostrzeganych korzyści współpracy szkół z pracodawcami istnieją bariery i trudności, z jakimi muszą się mierzyć obie strony. Jednakże, trudności na linii szkoła-pracodawca według blisko połowy ankietowanych przedsiębiorców²¹ występują bardzo rzadko lub wcale. Badanie wykazało, iż jedynie 5% firm obecnie współpracujących ze szkołami lub centrami kształcenia praktycznego twierdzi, że przeszkody występują często.

W opinii pracodawców, główną barierą w zintensyfikowaniu nawiązywanej kooperacji ze szkołami jest wielkość i zasięg działania firmy, a także ograniczenia przestrzenne i organizacyjne. Przykładowo przedsiębiorcy zwracają uwagę, iż nie dysponują wystarczającą liczbą pracowników, którzy mogliby sprawować opiekę nad uczniami. W ramach omawianego ogólnopolskiego badania²² jako istotną barierę w zacieśnianiu współpracy wyodrębniono także negatywne przeświadczenia przedsiębiorców w zakresie wiedzy i postawy nauczycieli prowadzących kształcenie zawodowe. Pomiar zrealizowany wśród pracodawców wykazał, iż w ich opinii nauczyciele nie wykazują wystarczającego zainteresowania przebiegiem praktycznej nauki zawodu – „*sporadyczne kontakty, na początku i końcu nauki*”. Zdaniem pracodawców, nauczyciele w niewystarczającym stopniu śledzą zmiany w rozwoju danej branży. Dodatkowo niejednokrotnie pojawiały się zarzuty ze strony przedsiębiorców, iż program kształcenia praktycznego nie jest dostosowany do ich rzeczywistych możliwości, jakimi dysponują.

²⁰ *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy. Ministerstwo Edukacji Narodowej Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa, luty 2011.*

²¹ *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy. Ministerstwo Edukacji Narodowej Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa, luty 2011.*

²² *Badanie funkcjonowania systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Raport końcowy. Ministerstwo Edukacji Narodowej Departament Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Warszawa, luty 2011.*

Najistotniejszymi zidentyfikowanymi barierami współpracy szkół zawodowych ze środowiskiem pracodawców w ramach zrealizowanego badania są:

- ❖ przeszkody prawne, w tym nieznanostwo prawa,
- ❖ brak zachęty dla przedsiębiorców (np. rozwiązań prawnych, finansowych),
- ❖ problemy z uczniami oraz brak zainteresowania współpracą ze strony szkoły.

Powyższe przeszkody były uznane jako ważne przez około 80% ankietowanych przedsiębiorstw. Dodatkowo blisko dwie trzecie firm biorących udział w badaniu podkreśliło, iż w ich regionie nie funkcjonują szkoły, które oferują naukę w zawodach, jakie są dla ich firmy najbardziej istotne. Wśród barier współpracy za najmniej problematyczne, badani przedsiębiorcy uznawali brak zainteresowania współpracą ze strony przedsiębiorstwa oraz złe doświadczenia z przeszłości.

Powody dla których przedsiębiorstwa nie wyrażają chęci podjęcia wspólnych działań z placówkami kształcenia zawodowego to przede wszystkim:

- ❖ brak zachęty dla podjęcia takiej współpracy (np. rozwiązań prawnych, finansowych),
- ❖ brak inicjatywy ze strony szkół,
- ❖ brak wystarczającej wiedzy na temat potencjalnej współpracy.

Ponadto pracodawcy, którzy nie współpracują ze środowiskiem szkolnym często podkreślają, iż nie mają takiej potrzeby, a także w ich opinii taka współpraca niesie za sobą więcej trudności niżeli korzyści.

Realizacja innego badania ogólnopolskiego polskich pracodawców zrealizowanego przez PKPP Lewiatan, KPMG w 2010 r.²³ pozwoliła na identyfikację również bardzo analogicznych barier, trudności we współpracy na linii szkoła-pracodawca.

Wyodrębniono przede wszystkim takie bariery jak:

- ❖ nieadekwatny do potrzeb firmy program edukacyjny, który jest podstawowym czynnikiem motywacyjnym dla przedsiębiorcy do nawiązania partnerskich relacji ze środowiskiem edukacyjnym,
- ❖ niezgodność oczekiwań związanych z formą i zakresem współpracy – pracodawcy podkreślają, że szkoły często mają inne oczekiwania co do podejmowanej współpracy, a mianowicie wsparcie merytoryczne często mylone jest ze sponsoringiem („*pojawią się np. oczekiwania, że firma opłaci remont w szkole*”),
- ❖ skomplikowane procedury nawiązania współpracy, biurokracja – ankietowani pracodawcy zwrócili uwagę, na skomplikowane i długotrwałe procedury (zarówno po stronie szkół, jak i przedsiębiorstw), które w znaczący sposób hamują współpracę, przyczyniają się do wydłużenia całej procedury nawiązania współpracy, co w dużym stopniu zniechęca do podejmowania wspólnych działań,
- ❖ brak regulacji prawnych, które wspierałyby współpracę między pracodawcami a sektorem edukacji.

²³ *Współpraca firm z sektorem edukacji. Raport z badania. PKPP Lewiatan, KPMG, Warszawa 2010*

Bariery współpracy w opinii szkół zawodowych

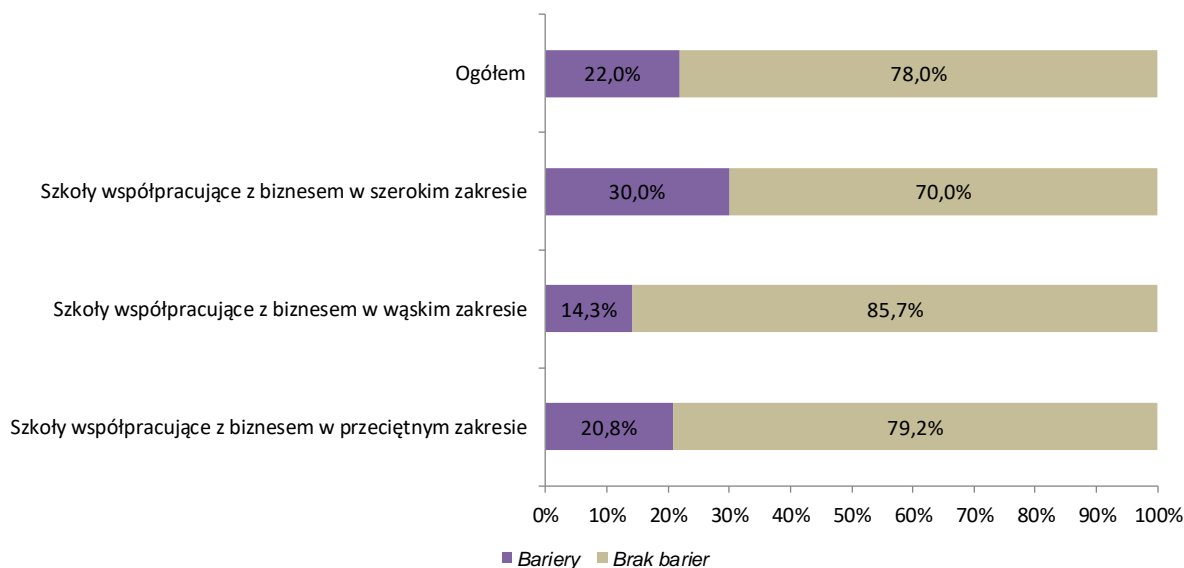
Przeprowadzone badanie pomogło zidentyfikować dodatkowe potrzeby szkół dotyczące ich współpracy z pracodawcami w zakresie nauki zawodu. W analizie zgromadzonego materiału uwzględniono formy współpracy, które szkoły chciałyby realizować, ale napotykają w tym względzie przeszkody uniemożliwiające obecnie uruchomienie współpracy. Omawiany problem dotyka 22,0% szkół zawodowych. W podziale uwzględniającym poszczególne subregiony dotyczy odpowiednio:

- ❖ 27,3% placówek z subregionu wałbrzyskiego;
- ❖ 25,0% placówek z subregionu legnicko-głogowskiego;
- ❖ 24,0% placówek z subregionu wrocławskiego;
- ❖ 18,2% placówek z Wrocławia;
- ❖ 13,5% placówek z subregionu jeleniogórskiego.

Przeszkody i bariery są powszechniej napotymane przez średnie szkoły techniczne, gdzie występują w co czwartej placówce (25,0%). W grupie szkół branżowych I stopnia omawiany problem dotyczy 17,2% placówek.

Ciekawa jest obserwacja omawianego zagadnienia poczyniona z uwzględnieniem przedstawionej wyżej segmentacji szkół (zakres współpracy). Wyniki badania potwierdzają bowiem, że przeszkody najczęściej dotyczą szkół, których zakres współpracy z biznesem jest obecnie najszerszy. Najrzadziej zaś tych, które z przedsiębiorcami kooperują w największym zakresie. Uprawniony jest stąd wniosek, że szkoły aktywnie współdziałające są również względnie najżywiej zainteresowane rozszerzeniem współpracy o nowe formy, ale napotykają w tym względzie pewne przeszkody. Z kolei placówki ograniczające współpracę do podstawowych jej form, rzadziej też dążą do zmiany w tym zakresie i – co za tym idzie – rzadziej mierzą się z barierami. Na podstawie omawianych wyników można mówić o prognozowanym zagrożeniu dwóch prędkości, polegającym na oddalaniu się od siebie szkół aktywnie podnoszących jakość nauki zawodu (we współpracy z biznesem), korzystających już teraz z wielu nowoczesnych form współpracy, od szkół ograniczających się do „tradycyjnych” form kooperacji i słabiej zainteresowanych jej poszerzeniem.

Rysunek 17. Zakres współpracy z biznesem a napotymane bariery jej poszerzenia w zakresie nauki zawodu (wielkość badanej próby=164)



Postulowany zakres współpracy z biznesem, który obecnie napotyka na poważne bariery przedstawiono w poniższej tabeli. Każdą z wymienionych form współpracy opatrzone komentarzem wyjaśniającym istotę występujących barier. Bariery najpowszechniej występują w przypadku form wsparcia wymienionych na początku tabeli, a zatem dotyczą przede wszystkim **dodatkowych kursów/warsztatów dla uczniów, doposażenia, praktyk zawodowych, zajęć praktycznych oraz programów stypendialnych**. W przypadku większości form pojawia się bariera związana z niechęcią pracodawców do nawiązania kooperacji, co może być częściowo konsekwencją braku odpowiednich zachęt. W przypadku niektórych form można zauważyć bariery dot. regulacji i przepisów oraz braków kadrowych szkół.

Tabela 6. Nierealizowane formy współpracy z biznesem z zakresu nauki zawodu i ich bariery (wielkość badanej próby=36)

Forma współpracy	Podstawowe bariery
Dodatkowe kursy/warsztaty dla uczniów organizowane u pracodawcy	Konieczność finansowania formy współpracy z budżetu szkoły, brak funduszy, brak regulacji kwestii finansowania, braki kadrowe
Doposażenie szkół	Brak atrakcyjnych zachęt dla pracodawców (np. odpisów podatkowych), niechęć pracodawców do ponoszenia kosztów doposażenia szkół
Praktyki zawodowe u pracodawcy	Niska podaż pracodawców w zawodzie, niechęć pracodawców do organizowania praktyk zawodowych, brak rozwiązań systemowych (program rozwoju zawodowego na poziomie organu prowadzącego)
Zajęcia praktyczne u pracodawcy	Niska podaż pracodawców w zawodzie, trudności w uzyskaniu zgody organu prowadzącego, zbyt liczne klasy, brak instruktorów praktycznej nauki zawodu u pracodawcy, brak możliwości zatrudnienia nauczyciela delegowanego do pracodawcy w roli instruktora praktycznej nauki zawodu

Forma współpracy	Podstawowe bariery
Programy stypendialne	Niechęć pracodawców do udziału w programach stypendialnych
Klasy patronackie	Niechęć pracodawców do współpracy w ramach klas patronackich, rozdrobnienie rynku przedsiębiorstw
Olimpiady/konkursy pod patronatem	Niechęć pracodawców do organizacji olimpiad/konkursów
Staż	Brak rozwiązań systemowych (program rozwoju zawodowego na poziomie organu prowadzącego)
Prowadzenie zajęć lekcyjnych przez specjalistów z przedsiębiorstw	Niechęć pracodawców do prowadzenia zajęć lekcyjnych, brak rozwiązań systemowych (program rozwoju zawodowego na poziomie organu prowadzącego)
Wizyty studyjne/wycieczki do pracodawców	Brak funduszy
Udział pracodawców jako egzaminatorów w egzaminie potwierdzającym kwalifikacje	Brak rozwiązań systemowych/odpowiednich procedur

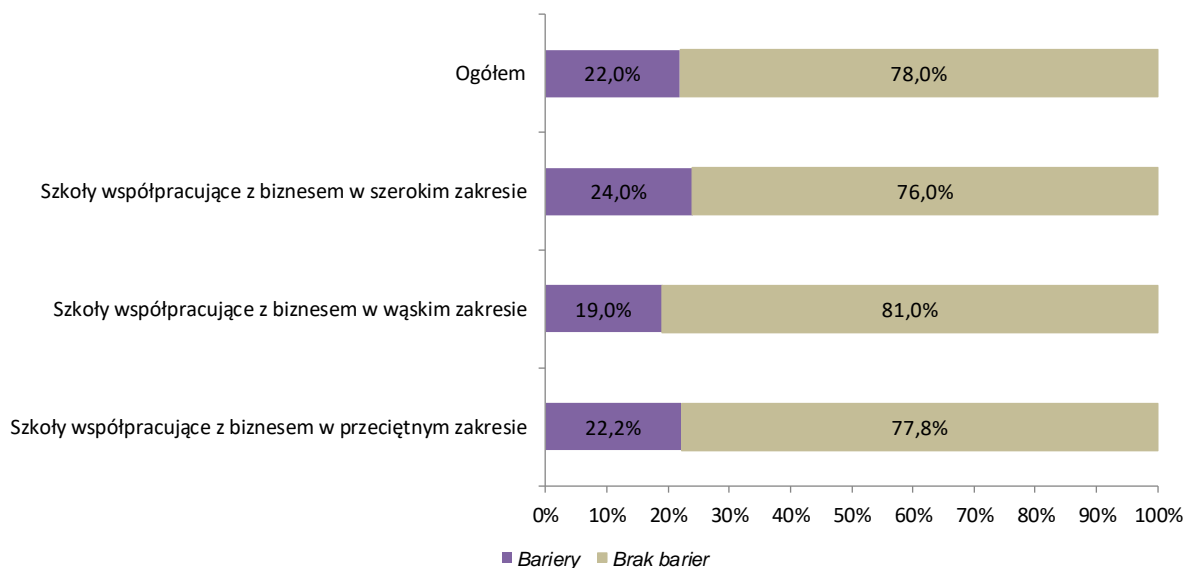
Omawiane wyżej formy i bariery dotyczyły nauki zawodu. W trakcie badania poruszono jednak również kwestię podobnych ograniczeń napotykaną podczas współpracy z biznesem w zakresie doskonalenia zawodowego kadry. Doświadczą ich 22,0% dolnośląskich szkół, w tym:

- ❖ 45,5% placówek z Wrocławia;
- ❖ 34,1% placówek z subregionu wałbrzyskiego;
- ❖ 13,5% placówek z subregionu jeleniogórskiego;
- ❖ 11,1% placówek z subregionu legnicko-głogowskiego;
- ❖ 8,0% placówek z subregionu wrocławskiego.

Bariery utrudniające współpracę w zakresie doskonalenia zawodowego kadry są wyraźnie częściej napotykaną przez średnie szkoły techniczne. W tej grupie doświadczą ich 27,0% szkół. Wśród szkół branżowych I stopnia są one udziałem 14,1% podmiotów.

Rozkład powszechności występowania barier w zależności od realizowanego zakresu współpracy ujawnia zależności podobne do omówionych wyżej (szerszy zakres współpracy to częściej doświadczane bariery dla uruchomienia kolejnych jej form), jednak zależności nie są tak wyraźne jak w przypadku współpracy nastawionej na naukę zawodu.

Rysunek 18. Zakres współpracy z biznesem a napotymane bariery jej poszerzenia w zakresie doskonalenia zawodowego kadry (wielkość badanej próby=164)



Deklaracje przedstawicieli szkół potwierdzają, że badane placówki swoją ofertę współpracy z przedsiębiorcami chciałyby poszerzać przede wszystkim w kierunku szkoleń i konsultacji dla nauczycieli oraz staży przeznaczonych dla kadry pedagogicznej. W tym zakresie napotykanym jest jednak szereg przeszkód, na ogół wspólnych dla obu omawianych działań. Badaczom zwrócono uwagę przede wszystkim na postawę niechęci. Zarówno ze strony pracodawców, którzy nie dostrzegają bezpośrednich korzyści z organizacji w zakładzie pracy doskonalenia zawodowego kadry pedagogicznej, jak również samych nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy argumentują, że doskonalenie odbywa się kosztem zajęć lekcyjnych. Dyrektorzy szkół zauważyli, że organizacja doskonalenia zawodowego we współpracy z biznesem jest kosztowna i przekracza finansowe możliwości placówek edukacyjnych. Zwraca się także uwagę na brak regulacji prawnych ułatwiających prowadzenie kooperacji.

Tabela 7. Nierealizowane formy współpracy z biznesem z zakresu doskonalenia zawodowego kadry i ich bariery (wielkość badanej próby=36)

Forma współpracy	Podstawowe bariery
Szkolenia/konsultacje dla nauczycieli u pracodawców	Niechęć pracodawców do szkolenia nauczycieli, brak funduszy, ograniczenia czasowe (obciążenia kadry), brak wsparcia organu prowadzącego, niechęć nauczycieli, brak regulacji ułatwiających współpracę
Staża dla nauczycieli u pracodawców	Niechęć pracodawców do organizacji staży dla nauczycieli, brak funduszy, ograniczenia czasowe (obciążenia kadry), niechęć nauczycieli, brak regulacji ułatwiających współpracę
Praktyki dla nauczycieli u pracodawcy	Niechęć pracodawców do organizacji praktyk dla nauczycieli, niechęć nauczycieli, brak regulacji ułatwiających współpracę

Zagadnienie napotykaných barier uznano za bardzo istotne w kontekście celów badania. Stąd w badaniu ilościowym szkół postarano się o usystematyzowanie wiedzy o przeszkodach, które napotykają szkoły podczas współpracy z sektorem przedsiębiorstw. Wyróżniono pięć głównych kategorii barier i oszacowano w jakim stopniu są one dotkliwe dla dolnośląskich szkół zawodowych.

Barierę finansową i technologiczną. Najpowszechniej występujące bariery – doświadczą ich 70% dolnośląskich szkół zawodowych.

(m.in. luka technologiczna między szkolnictwem i biznesem, niedostatek atrakcyjnych gratyfikacji dla pracodawców).

Barierę związaną z postawą pracodawców. Bardzo powszechne bariery – doświadczą ich 66% dolnośląskich szkół zawodowych.

(m.in. poczucie społecznej odpowiedzialności biznesu, niska świadomość lub poziom wiedzy nt. form współpracy).

Barierę związaną z postawą uczniów. Bariery powszechne – doświadczą ich 57% dolnośląskich szkół zawodowych.

(m.in. poziom motywacji do nauki zawodu).

Barierę formalną i instytucjonalną. Bariery o umiarkowanym częstym występowaniu – doświadczą ich 38% dolnośląskich szkół zawodowych.

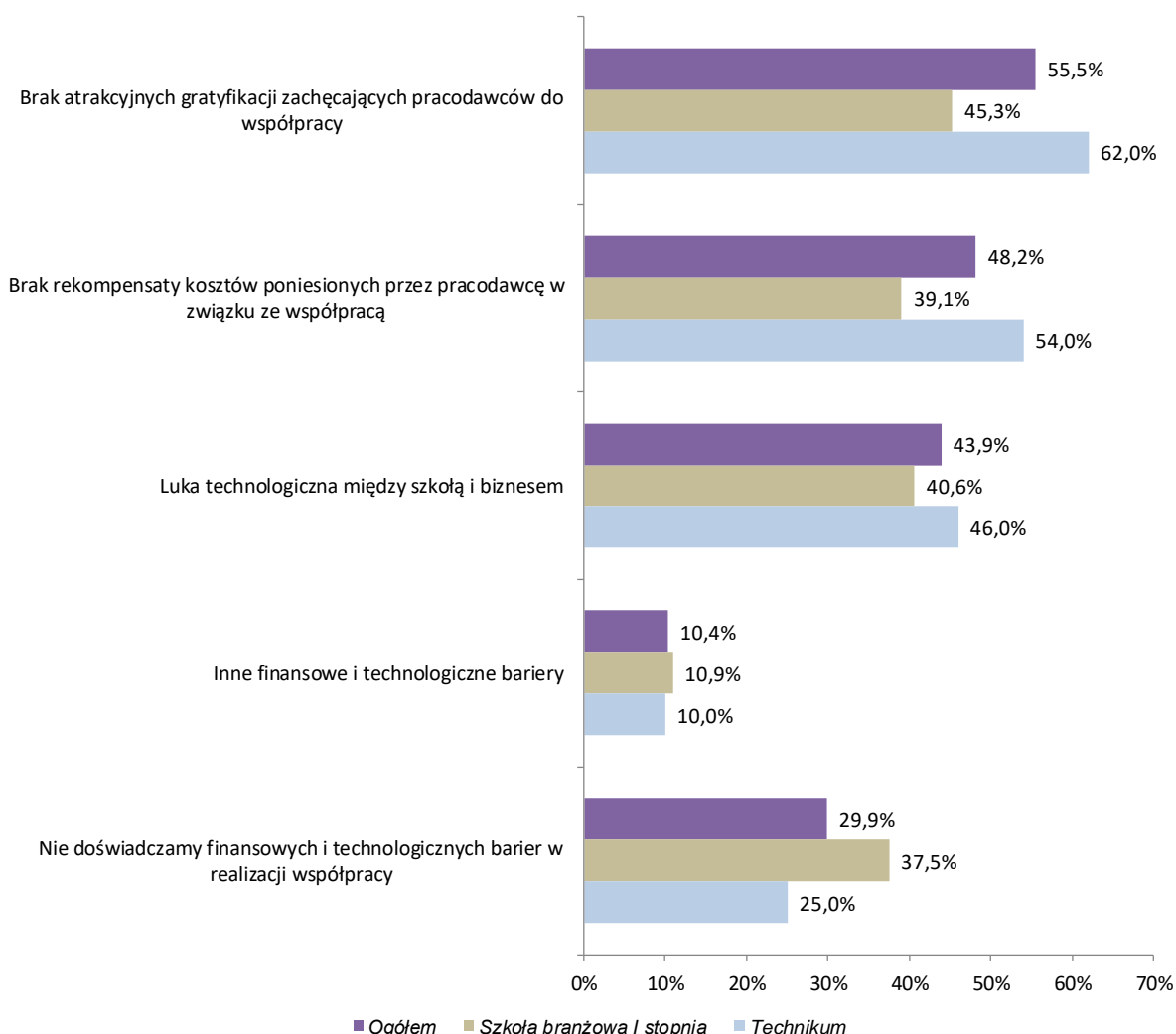
(m.in. procedury warunkujące współpracę, pośrednictwo w jej inicjowaniu i koordynowaniu).

Barierę związaną z postawą kadry pedagogicznej. Relatywnie rzadko występujące bariery – doświadczą ich 30% dolnośląskich szkół zawodowych.

(m.in. poziom zainteresowania doskonaleniem zawodowym, zainteresowanie trendami/innovacjami branżowymi).

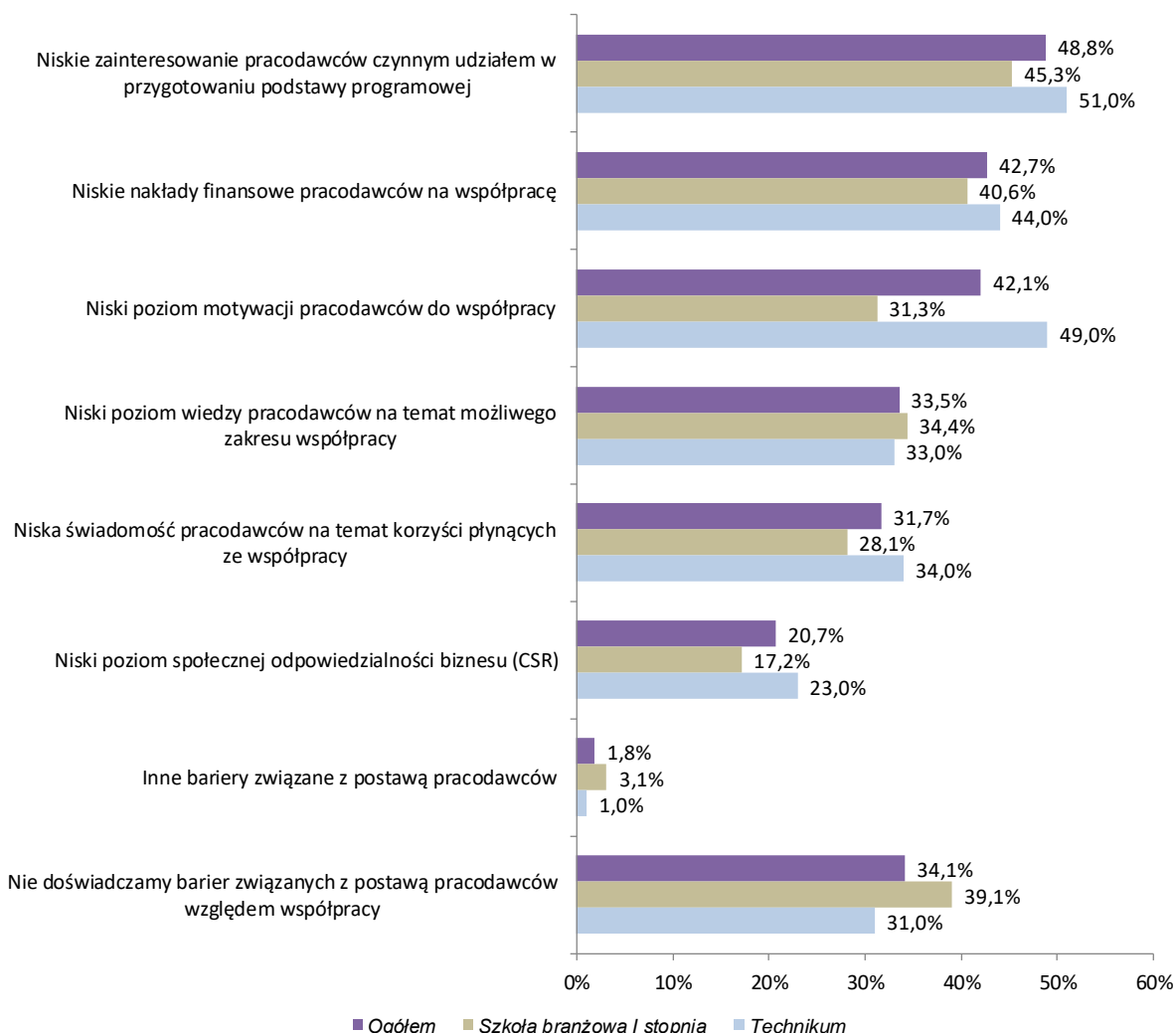
Wymienione wyżej grupy barier omówiono oddzielnie, z wyszczególnieniem najważniejszych składowych. Bariery finansowe i technologiczne napotyka około 70% dolnośląskich szkół zawodowych, w tym 75,0% szkół technicznych oraz 62,5% branżowych szkół I stopnia. **Najpowszechniejszą z nich jest brak atrakcyjnych gratyfikacji zachęcających pracodawców do współpracy, która dotyczy 55,5% dolnośląskich szkół. Powszechny jest również problem niemożności zrekompensowania pracodawcy kosztów poniesionych w związku ze współpracą (48,2%). Trzecią najważniejszą przeszkodą jest luka technologiczna między szkołą a biznesem (43,9%).**

Rysunek 19. Bariery finansowe i technologiczne utrudniające szkołom współpracę z pracodawcami (wielkość badanej próby=164)



W opinii przedstawicieli szkół kolejne powszechnie występujące bariery mają związek z postawą pracodawców względem współpracy. Łącznie doświadczą ich 69,0% techników i 60,9% szkół branżowych I stopnia. Badanie pomogło zidentyfikować trzy najważniejsze przeszkody zawierające się w omawianej kategorii. W pierwszej kolejności jest to **niskie zainteresowanie pracodawców czynnym udziałem w przygotowaniu podstawy programowej (48,8%)**. Drugą najpowszechniejszą przeszkodą są **niskie nakłady finansowe pracodawców na współpracę (42,7%)**, trzecią natomiast **niski poziom ich motywacji (42,1%)**. Wyraźnie rzadziej wskazywano bariery świadomościowe, takie jak ewentualny niski poziom wiedzy nt. możliwości kooperacji, niewielka świadomość korzyści, czy poziom społecznej odpowiedzialności biznesu. Zdaniem przedstawicieli szkół pracodawców na ogół cechuje zatem odpowiednia świadomość dotycząca omawianego zagadnienia, niemniej z innych powodów nie decydują się na rozwijanie kooperacji. Powodów tych należy zatem szukać przede wszystkim wśród barier finansowych oraz trudności w zrehabilitowaniu wysiłku/środków poniesionych w związku ze współpracą.

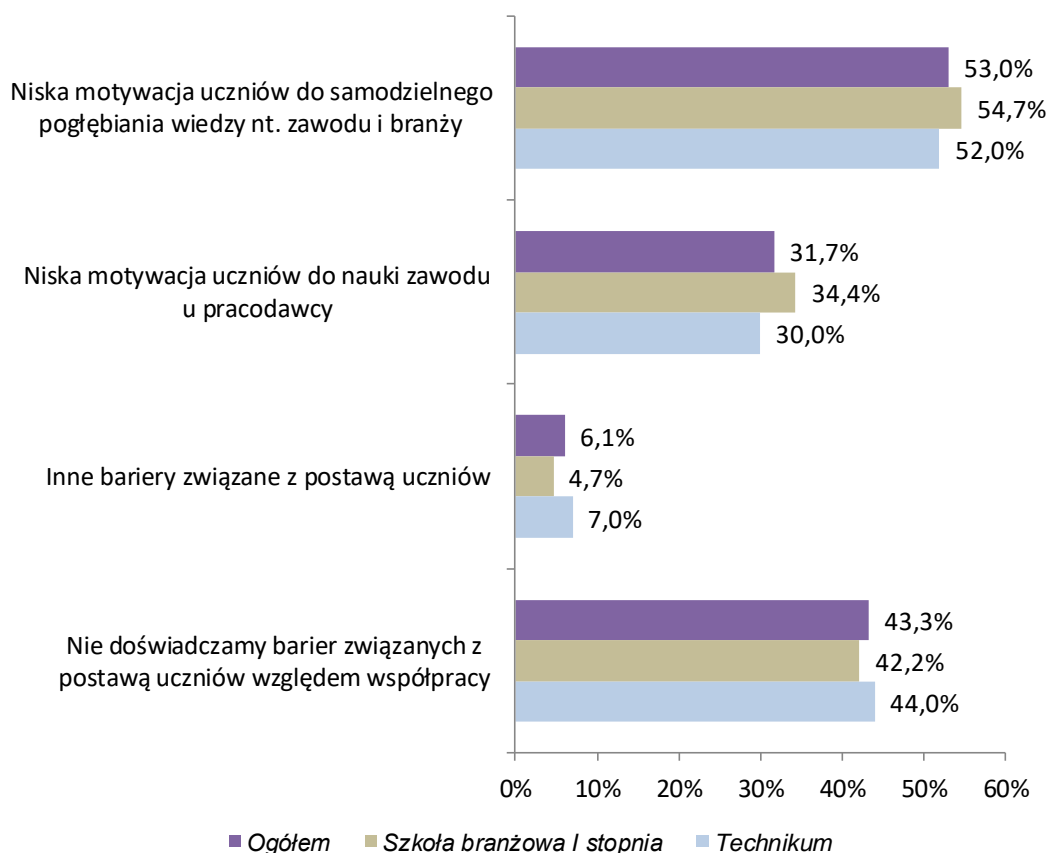
Rysunek 20. Bariery związane z postawą pracodawców utrudniające szkołom współpracę z pracodawcami (wielkość badanej próby=164)



Trzecia grupa barier związana jest z postawą samych uczniów. Zdaniem przedstawicieli szkół ich motywacja do samodzielnego pogłębiania wiedzy nt. zawodu i branży nie jest wystarczająca (argumentuje tak 53,0% badanych). Można zatem wnioskować, że uczniowie za rzadko sami biorą na siebie odpowiedzialność za kształcenie zawodowe (np. nie doceniając roli aranżowanych na własną rękę praktyk i szkoleń), przerzucając całą odpowiedzialność za jakość kształcenia na szkołę. Dodatkowo zauważyć należy, że 31,7% przedstawicieli szkół przeszkodę widzi w niskiej motywacji uczniów do nauki zawodu u pracodawcy.

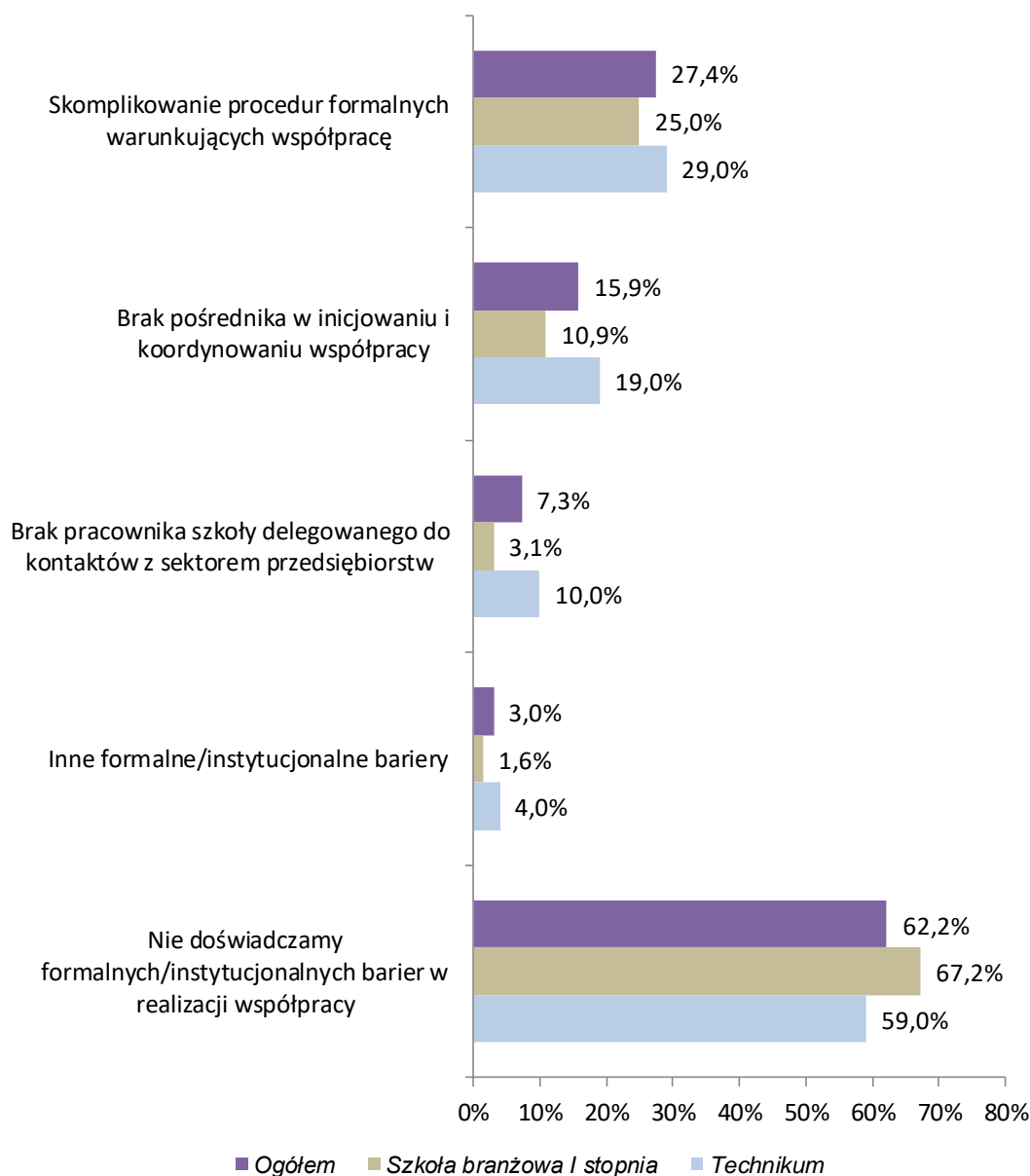
Bariery dotyczące postawy uczniów napotymane są pomimo realizacji w szkołach doradztwa zawodowego. 64,6% badanych placówek posiada własnego doradcę zatrudnionego na etacie, w 18,9% szkół doradztwo realizuje nauczyciel/pedagog posiadający odpowiednie kwalifikacje, a 10,4% korzysta z pomocy doradcy zawodowego zatrudnionego w Publicznych Służbach Zatrudnienia.

Rysunek 21. Bariery związane z postawą uczniów utrudniające szkołom współpracę z pracodawcami (wielkość badanej próby=164)



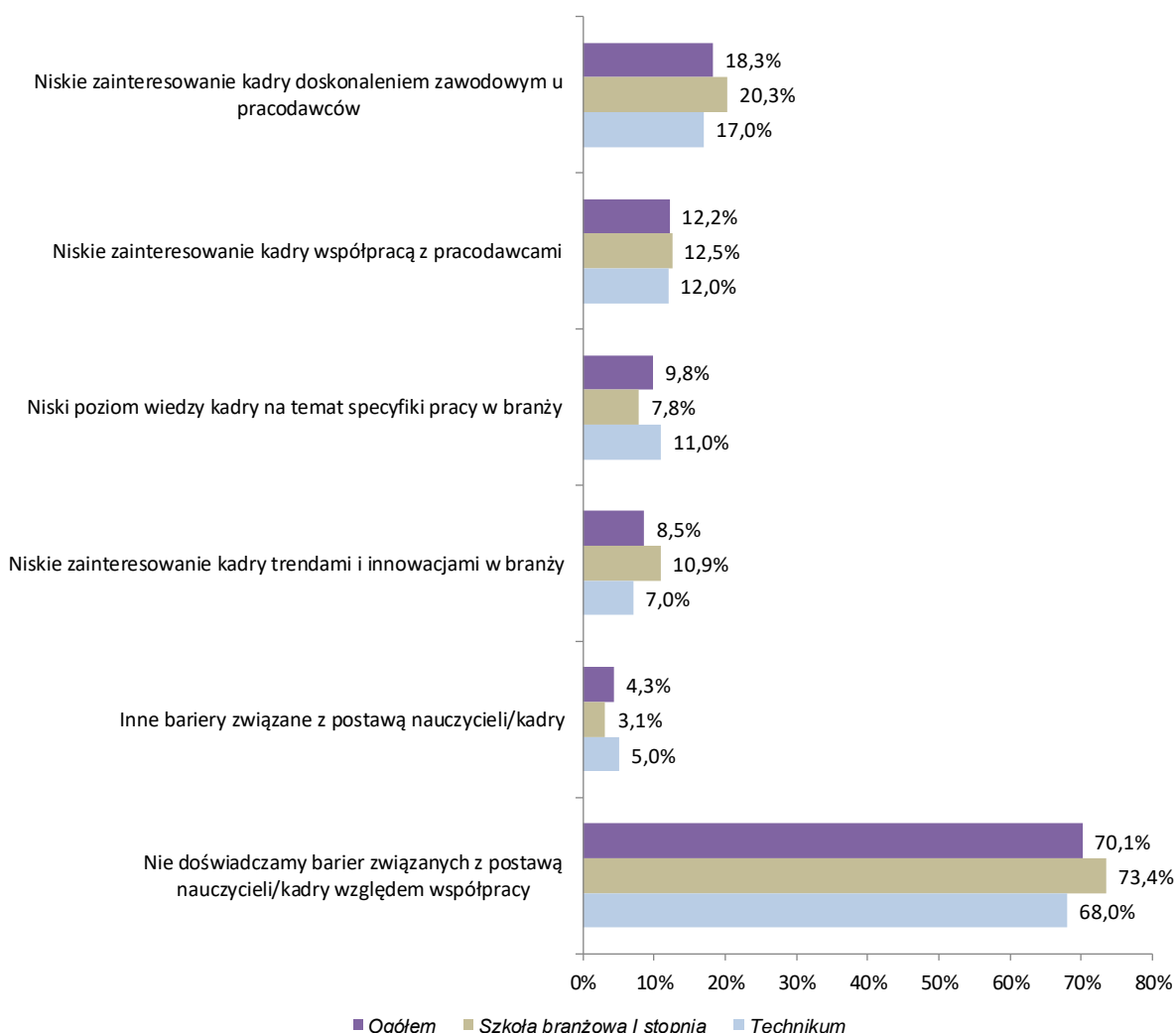
Badanie sektora edukacji zawodowej ujawniło, że rzadziej napotykaną są bariery formalne i instytucjonalne. Dotyczą one około 38% szkół zawodowych, w tym 32,8% szkół branżowych I stopnia oraz 41,0% techników. Najpowszechniejszą z nich jest skomplikowanie procedur formalnych warunkujących współpracę. Wskazało ją jednak 27,4% badanych przedstawicieli szkół, co klasyfikuje barierę jako znacznie mniej dotkliwą niż większość omówionych powyżej.

Rysunek 22. Bariery formalne i instytucjonalne utrudniające szkołom współpracę z pracodawcami (wielkość badanej próby=164)



Najrzadziej występującą grupą barier są przeszkody związane z postawą kadry pedagogicznej. Doświadczą ich 32,0% średnich szkół technicznych oraz 26,6% szkół branżowych I stopnia. Żadna z poszczególnych przeszkód zaliczonych do omawianej kategorii nie została wskazana przez więcej niż 20% badanych. Najczęściej zauważano niskie zainteresowanie kadry doskonaleniem zawodowym u pracodawców (18,3%) oraz niskie zainteresowanie kadry współpracą z sektorem przedsiębiorstw (12,2%).

Rysunek 23. Bariery związane z postawą nauczycieli/kadry utrudniające szkołom współpracę z pracodawcami (wielkość badanej próby=164)



Bariery współpracy w opinii pracodawców

Z uwagi na potencjalne zainteresowanie wyższe niż realny zakres współpracy, podjęto próbę identyfikacji barier, które pracodawcom utrudniają kooperację ze szkołami zawodowymi. Różnego rodzaju bariery napotyka 79,6% badanych przedsiębiorstw. Występowanie barier jest relatywnie najpowszechniejsze w subregionie legnicko-głogowskim (83,6%), w pozostałych subregionach doświadczą ich:

- 82,0% pracodawców w subregionie wrocławskim;
- 80,5% pracodawców we Wrocławiu;
- 79,8% pracodawców w subregionie jeleniogórskim;
- 73,2% pracodawców w subregionie wałbrzyskim.

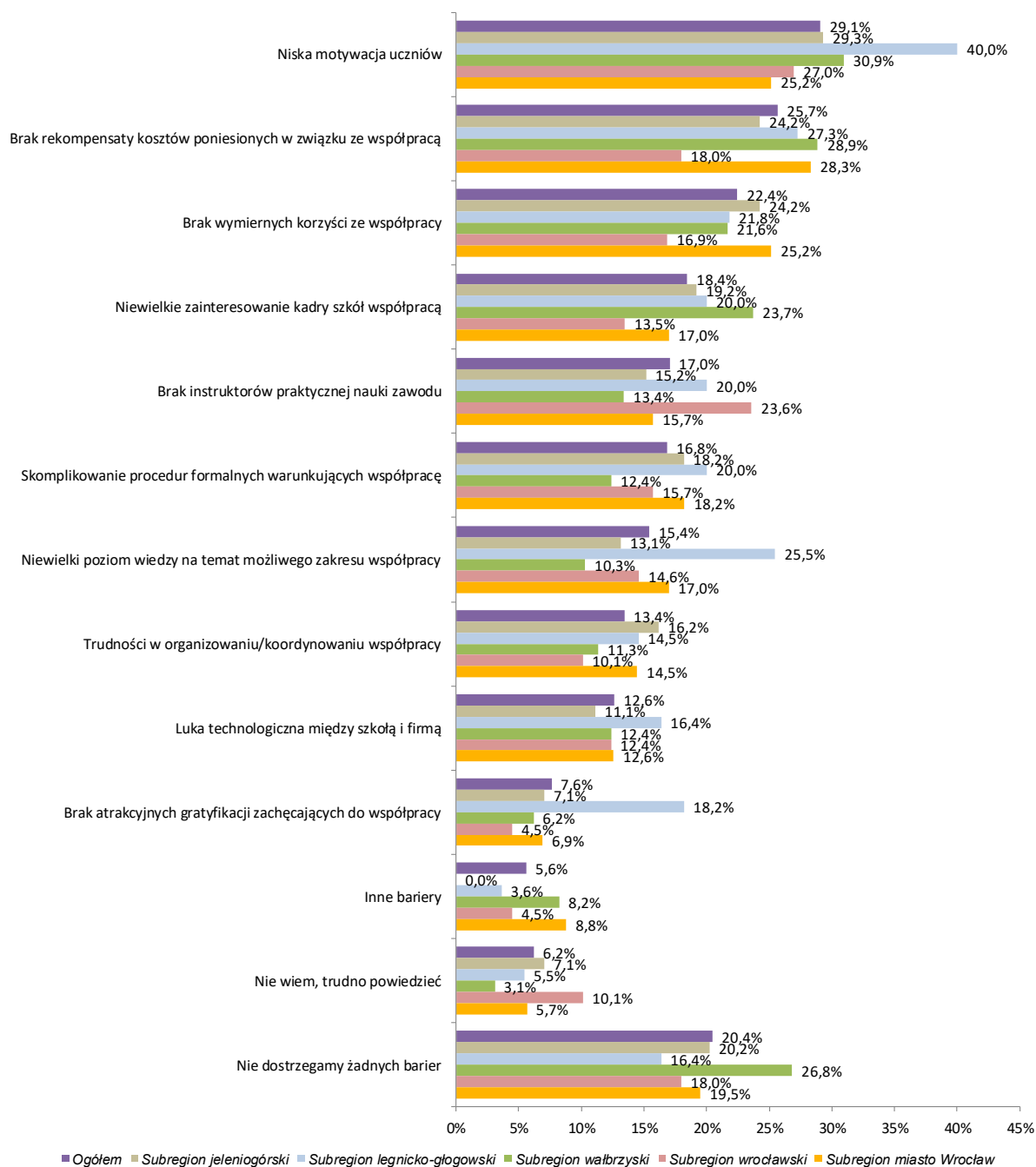
Najczęściej wskazywaną przeszkodą jest niska motywacja uczniów (29,1% pracodawców wskazało omawianą barierę), dostrzegana przede wszystkim przez respondentów reprezentujących subregion

legnicko-głogowski. 25,7% badanych wskazało również brak rekompensaty kosztów poniesionych w związku ze współpracą, z kolei 22,4% pracodawców nie dostrzega wymiernych korzyści ze współpracy dla przedsiębiorstwa. Pozostałe bariery wskazywano nieco rzadziej. 18,4% ankietowanych zwróciło uwagę na niewielkie zainteresowanie kadry szkół, dla 17,0% przeszkodą jest brak instruktorów praktycznej nauki zawodu, a dla 16,8% skomplikowanie procedur formalnych warunkujących współpracę.

Zestawienie powyższych odpowiedzi ze wskazaniami przedstawicieli szkół zawodowych wykazuje szereg rozbieżności. Obie grupy zgodne są co do tego, że naczelną barierą jest trudność w zrekomensowaniu pracodawcom kosztów poniesionych w związku ze współpracą. Pracodawcy częściej niż przedstawiciele szkół podkreślają jednak niską motywację uczniów, rzadziej natomiast przeszkadza im ewentualna luka technologiczna pomiędzy biznesem i jednostkami sektora edukacji, rzadziej podnoszą także problem niewystarczających gratyfikacji zachęcających biznes do kooperacji. Niemniej, zauważyć należy, że omawiane bariery to deklaracje pracodawców, którzy już taką kooperację nawiązali lub są żywo zainteresowani jej nawiązaniem, mają zatem świadomość gratyfikacji i nawet jeśli nie są one dość atrakcyjne, ostatecznie decydują się na współpracę ze szkołami zawodowymi.

Dodatkowych wniosków nt. barier i przeszkód dostarczyło badanie pracodawców, którzy nie decydują się na kooperację z sektorem edukacji zawodowej. Ta grupa zwracała uwagę przede wszystkim na fakt, że w firmie nie ma zapotrzebowania na uczniów i/lub absolwentów szkół zawodowych (80,5% ogółu badanych wskazało taką odpowiedź). Ponadto, 12,5% pracodawców argumentowało o braku instruktorów praktycznej nauki zawodu. 10,6% populacji rezygnuje ze współpracy ze względu na przekonanie o niskiej motywacji uczniów, a 6,8% ze względu na niewielkie zainteresowanie kadry szkół współpracą.

Rysunek 24. Bariery utrudniające pracodawcom współpracę ze szkołami zawodowymi (wielkość badanej próby=500)



6.4 Niezbędne działania poprawiające stan współpracy

Niezbędne działania poprawiające stan współpracy w opinii szkół zawodowych

Katalog stwierdzonych barier wymusza podjęcie działań poprawiających stan bieżącej współpracy. Wyróżniono trzy główne aspekty, w których pożądane są działania naprawcze. Jest to inicjowanie współpracy, utrzymanie stałych powiązań szkół i pracodawców oraz wzajemna koordynacja potrzeb obu stron. W każdym z omawianych aspektów przygotowano propozycję działań poprawiających stan współpracy. Propozycje zostały uszeregowane począwszy od wskazanych najczęściej. Działania te wskazane zostały także w rekomendacjach zamieszczonych w niniejszym raporcie.

Tabela 8. Niezbędne działania poprawiające stan współpracy z pracodawcami w opiniach przedstawicieli sektora edukacji (wielkość badanej próby=164)

Aspekt	Niezbędne działania
Inicjowanie współpracy między szkołami zawodowymi i pracodawcami	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gratyfikacje finansowe/ulgi dla pracodawców współpracujących ze szkołami zawodowymi 2. Ustanowienie niezależnego od szkół i pracodawców inicjatora i koordynatora współpracy 3. Stworzenie interaktywnej bazy i platformy kojarzącej szkoły i pracodawców zainteresowanych współpracą 4. Organizowanie wydarzeń, konferencji, forów, spotkań branżowych promujących współpracę 5. Edukowanie pracodawców i szkół nt. korzyści współpracy 6. Gratyfikacje finansowe dla opiekunów staży/praktyk oraz nauczycieli delegowanych do obsługi współpracy 7. Zawiązywanie klastrów edukacji zawodowej 8. Aktualizowanie oferty kształcenia w zawodach, pod kątem zapotrzebowania rynku
Utrzymanie powiązań szkół zawodowych i pracodawców	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizowanie współpracy w oparciu o długofalowe plany edukacyjne wypracowane wspólnie przez szkoły i pracodawców 2. Uruchomienie cyklicznych spotkań branżowych pracodawców i szkół poświęconych wymianie doświadczeń i aktualizacji informacji o rynku pracy w zawodach danej branży 3. Upowszechnianie patronatu nad kierunkami kształcenia/klasami

Aspekt	Niezbędne działania
	4. Powołanie komórek w szkołach wyłącznie odpowiedzialnych za współpracę z biznesem 5. Częstsze zapraszanie przedstawicieli pracodawców na zajęcia z uczniami 6. Wpływanie na pracodawców celem ustanowienia wśród pracowników osoby koordynatora współpracy ze szkołą 7. Reagowanie na postulaty pracodawców dot. modyfikacji kształcenia w zawodzie
Koordinowanie wzajemnych potrzeb obu stron	1. Dostosowywanie podstawy programowej do potrzeb regionalnych rynków pracy lub potrzeb wiodących przedsiębiorstw 2. Zwiększenie wpływu pracodawców na politykę oświatową samorządów - kierowanie się w budowaniu ofert edukacyjnych szkół potrzebami rynku pracy, a nie kosztami kształcenia 3. Rozpoznanie potrzeb dot. współpracy firm z nowoczesnych sektorów gospodarki – głównie IT 4. Prowadzenie równoległych szkoleń w zakresie innowacyjności/nowości w branżach i zawodach, dla nauczycieli i pracodawców 5. Stworzenie platformy komunikacji 6. Włączenie pracodawców w prace nad podstawami programowymi

Niezbędne działania poprawiające stan współpracy w opinii pracodawców

W trakcie badania ilościowego pracodawcy odpowiedzieli na kilka pytań dotyczących postulowanych przez nich działań zaradczych, które rekomendują w celu poprawy bieżącego stanu współpracy ze szkołami zawodowymi. Każdemu z respondentów przedstawiono 8 opinii na temat ewentualnych działań naprawczych z prośbą o ustosunkowanie się do ich treści²⁴. Analiza odpowiedzi pracodawców ujawnia, że oczekują oni przede wszystkim dodatkowych gratyfikacji zachęcających do większego zaangażowania w proces kształcenia zawodowego, wyznaczenia koordynatorów ds. współpracy

²⁴ Analizę zebranych informacji oparto o technikę różnic netto. Zgodnie z nią odpowiedzi respondentów rejestrowane są na pięciostopniowych skalach. Następnie od procentowego wskaźnika odpowiedzi przypadającego na dwie pierwsze cyfry skali (zgoda z danym stwierdzeniem) odejmowany jest procentowy wskaźnik odpowiedzi przypadający na dwie ostatnie cyfry skali (niezgoda z danym stwierdzeniem). W ten sposób otrzymuje się syntetyczny wskaźnik mieszczący się zawsze w przedziale od 100 (całkowita zgoda wszystkich respondentów) do -100 (całkowita niezgoda wszystkich respondentów).

z biznesem w szkołach, aktywniejszych działań szkół w zakresie inicjowania współpracy z sektorem przedsiębiorstw oraz działań mających na celu poprawę zorientowania nauczycieli w specyfice pracy przedsiębiorstw. Zdecydowanie mniej przedstawicieli biznesu twierdzi, że konieczna jest partycypacja szkół w kosztach organizacji zajęć praktycznych/praktyk/staży oraz uproszczenie procedur związanych z realizacją zajęć praktycznych/praktyk/staży.

Tabela 9. Działania niezbędne dla poprawienia stanu współpracy wg badanych pracodawców (wielkość badanej próby=500)

Wartość wskaźnika	Rekomendacja
73	Powinna zostać wprowadzona dodatkowa gratyfikacja zachęcająca pracodawców do większego zaangażowania się w proces kształcenia zawodowego
69	Szkoły powinny posiadać koordynatorów wyspecjalizowanych we współpracy z biznesem
65	Szkoły powinny być aktywniejsze w inicjowaniu współpracy z pracodawcami
64	Pracownicy szkół powinni być lepiej zorientowani w specyfice pracy w sektorze przedsiębiorstw
48	Pracodawcy powinni być aktywniejsi w opracowaniu programów nauczania
35	Szkoły powinny ponosić część kosztów organizacji zajęć praktycznych, praktyk, staży
27	Pracodawcy powinni być aktywniejsi w doskonaleniu kadry szkół
19	Konieczne jest uproszczenie procedur związanych z realizacją zajęć praktycznych, praktyk, staży u pracodawców

Wyżej wskazane rekomendacje część pracodawców zdecydowało się uszczegółowić i potwierdzić odpowiadając na pytania otwarte dotyczące kilku aspektów pomocnych w poprawie współpracy szkół zawodowych i biznesu. Pracodawcy zwrócili uwagę przede wszystkim na nieefektywny przepływ informacji pomiędzy stronami. Podkreślono, że szkoły zbyt rzadko wychodzą z inicjatywą, proponując współpracę biznesowi. Pracodawcom brakuje m.in. bezpośredniej propozycji wysyłanej pocztą elektroniczną lub przekazywanej podczas rozmów telefonicznych, indywidualnych spotkań, dostępności do ramowej oferty współpracy z biznesem na stronie internetowej szkoły, narzekają na incydentalny kontakt postulując raczej współpracę wedle nakreślonego wspólnie planu (np. rocznego), podkreślają brak koordynatora po stronie szkoły. Zwracają uwagę, że brakuje im wiedzy nt. liczby uczniów potencjalnie zainteresowanych praktyczną nauką zawodu. Zauważają, że szkoły nie zawsze interesują się losami praktykantów, nie monitorują praktyk, nie wyciągają wniosków nt. dopasowania programu praktyk do specyfiki biznesu/profilu firmy, nie weryfikują przyswojenia wiedzy praktycznej przez uczniów. Powyższe zarzuty i propozycje dotyczą przede wszystkim obiegu informacji pomiędzy stronami. W trakcie badania zidentyfikowano również propozycje działań naprawczych w ramach trzech dodatkowych obszarów tj. inicjowania współpracy, utrzymania powiązań stron oraz koordynacji wzajemnych potrzeb. Istotne jest tutaj, że odpowiedzi pracodawców w dużym stopniu pokrywają się z zaleceniami przedstawicieli szkół, którym zadano te same pytania.

Tabela 10. Niezbędne działania poprawiające stan współpracy w opiniach przedstawicieli szkół i badanych pracodawców

Aspekt	Niezbędne działania wg przedstawicieli szkół	Niezbędne działania wg pracodawców
Inicjowanie współpracy między szkołami zawodowymi i pracodawcami	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gratyfikacje finansowe/ulgi dla pracodawców współpracujących ze szkołami zawodowymi 2. Ustanowienie niezależnego od szkół i pracodawców inicjatora i koordynatora współpracy 3. Stworzenie interaktywnej bazy i platformy kojarzącej szkoły i pracodawców zainteresowanych współpracą 4. Organizowanie wydarzeń, konferencji, forów, spotkań branżowych promujących współpracę 5. Edukowanie pracodawców i szkół nt. korzyści współpracy 6. Gratyfikacje finansowe dla opiekunów staży/praktyk oraz nauczycieli delegowanych do obsługi współpracy 7. Zawiązywanie klastrów edukacji zawodowej 8. Aktualizowanie oferty kształcenia w zawodach, pod kątem zapotrzebowania rynku 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gratyfikacje finansowe/ulgi dla pracodawców współpracujących ze szkołami zawodowymi 2. Ustanowienie inicjatora i koordynatora współpracy po stronie szkoły 3. Ograniczenie do minimum procedur warunkujących współpracę 4. Stworzenie interaktywnej bazy i platformy kojarzącej szkoły i pracodawców zainteresowanych współpracą 5. Aktualizowanie oferty kształcenia w zawodach, pod kątem zapotrzebowania rynku
Utrzymanie powiązań szkół zawodowych i pracodawców	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizowanie współpracy w oparciu o długofalowe plany edukacyjne wypracowane wspólnie przez szkoły i pracodawców 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uruchomienie cyklicznych spotkań branżowych pracodawców i szkół poświęconych wymianie doświadczeń i aktualizacji informacji o rynku pracy w zawodach danej branży

Aspekt	Niezbędne działania wg przedstawicieli szkół	Niezbędne działania wg pracodawców
	<p>2. Uruchomienie cyklicznych spotkań branżowych pracodawców i szkół poświęconych wymianie doświadczeń i aktualizacji informacji o rynku pracy w zawodach danej branży</p> <p>3. Upowszechnianie patronatu nad kierunkami kształcenia/klasami</p> <p>4. Powołanie komórek w szkołach wyłącznie odpowiedzialnych za współpracę z biznesem</p> <p>5. Częstsze zapraszanie przedstawicieli pracodawców na zajęcia z uczniami</p> <p>6. Wpływanie na pracodawców celem ustanowienia wśród pracowników osoby koordynatora współpracy ze szkołą</p> <p>7. Reagowanie na postulaty pracodawców dot. modyfikacji kształcenia w zawodzie</p>	<p>2. Powołanie komórek w szkołach wyłącznie odpowiedzialnych za współpracę z biznesem</p> <p>3. Realizowanie współpracy w oparciu o długofalowe plany edukacyjne wypracowane wspólnie przez szkoły i pracodawców</p>
<p>Koordynowanie wzajemnych potrzeb obu stron</p>	<p>1. Dostosowywanie podstawy programowej do potrzeb regionalnych rynków pracy lub potrzeb wiodących przedsiębiorstw</p> <p>2. Zwiększenie wpływu pracodawców na politykę oświatową samorządów - kierowanie się w budowaniu</p>	<p>1. Dostosowywanie podstawy programowej do potrzeb regionalnych rynków pracy lub potrzeb wiodących przedsiębiorstw</p> <p>2. Włączenie pracodawców w prace nad podstawami programowymi</p> <p>3. Ograniczenie do minimum incydentalnej współpracy</p>

Aspekt	Niezbędne działania wg przedstawicieli szkół	Niezbędne działania wg pracodawców
	<p>ofert edukacyjnych szkół potrzebami rynku pracy, a nie kosztami kształcenia²⁵</p> <p>3. Rozpoznanie potrzeb dot. współpracy firm z nowoczesnych sektorów gospodarki – głównie IT</p> <p>4. Prowadzenie równoległych szkoleń w zakresie innowacyjności/nowości w branżach i zawodach, dla nauczycieli i pracodawców</p> <p>5. Stworzenie platformy komunikacji</p> <p>6. Włączenie pracodawców w prace nad podstawami programowymi</p>	<p>4. Zwiększenie wpływu pracodawców na politykę oświatową samorządów - kierowanie się w budowaniu ofert edukacyjnych szkół potrzebami rynku pracy, a nie kosztami kształcenia</p> <p>5. Stworzenie platformy komunikacji</p>

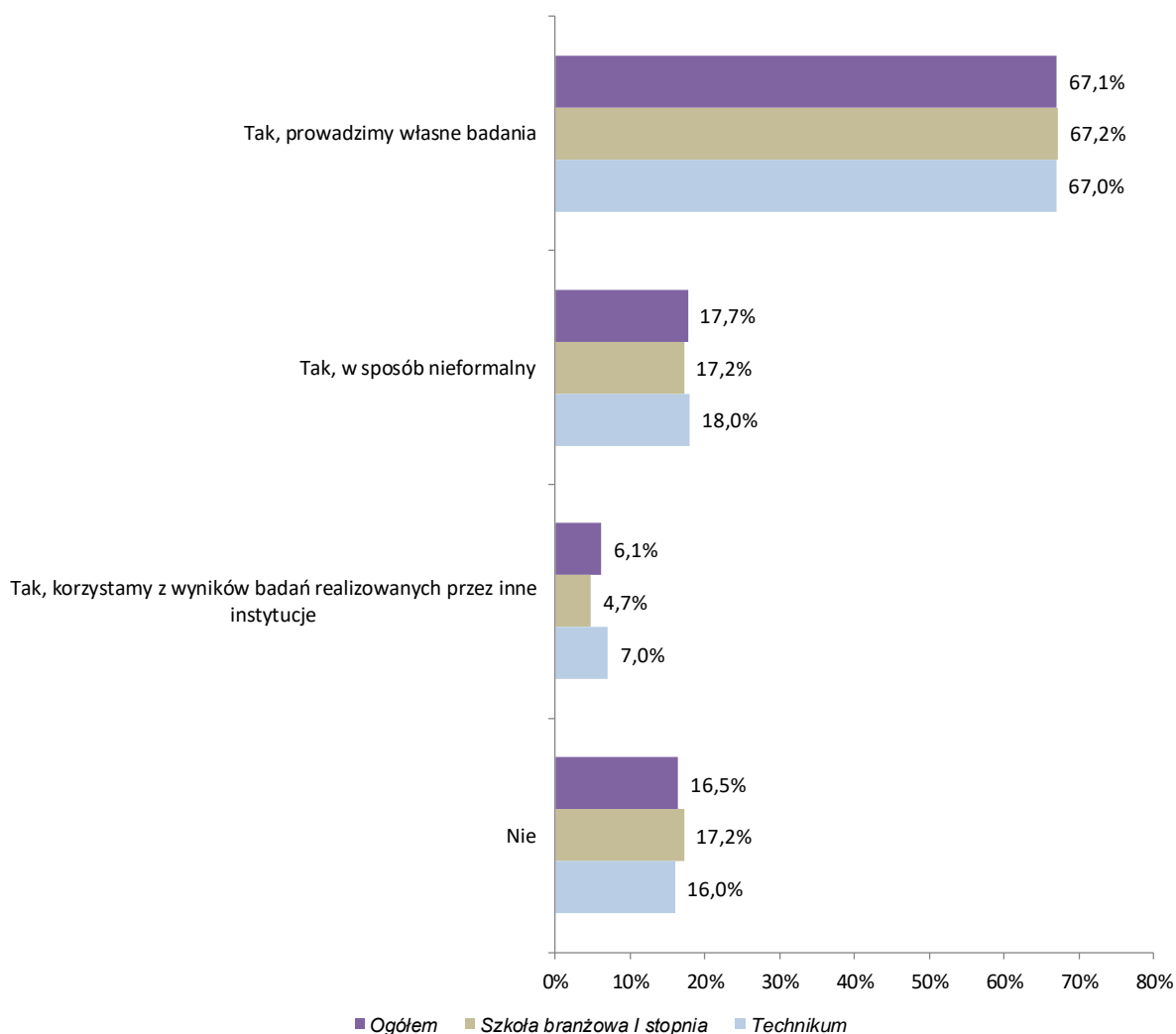
²⁵ Należy zauważyć, że ostatnie zmiany w przepisach oświatowych umożliwiają i wzmacniają wpływ pracodawców na ofertę oświatową, jednak ich niedawne wejście w życie nie dało jeszcze widocznych efektów.

6.5 Badanie losów absolwentów

Jednym z dodatkowych problemów poruszonych w badaniu było zagadnienie dotyczące sposobu w jaki dolnośląskie szkoły badają losy zawodowe swoich absolwentów. **Losy zawodowe absolwentów weryfikuje 83,5% placówek**, w tym zbliżona liczba średnich szkół technicznych (84,0%) oraz szkół branżowych I stopnia (82,8%). Najczęściej odbywa się to w drodze badań własnych, co jest oznaką pewnej profesjonalizacji szkół (67,1%). Wyraźnie rzadziej kanałami nieformalnymi, jak spotkania z absolwentami, zjazdy, komunikacja na portalach społecznościowych (17,7%) oraz z wykorzystaniem analizy danych zastanych, opracowanych uprzednio przez inne instytucje (6,1%).

Bardzo ciekawą zależność odnotowano wprowadzając omawiany wcześniej podział szkół ze względu na zakres współpracy z pracodawcami. **Badania potwierdzają bowiem, że niemal wszystkie placówki współpracujące z biznesem w szerokim zakresie profesjonalizują się jednocześnie w dziedzinie badania losów swoich byłych uczniów** (92,0% sprawdza losy absolwentów, w tym 76,0% prowadzi własne badania w tym zakresie). W grupie szkół wąsko współpracujących z sektorem przedsiębiorstw rzadziej bada się losy zawodowe absolwentów (64,3% sprawdza losy byłych uczniów, w tym 52,4% prowadzi własne badania w tym zakresie).

Rysunek 25. Badania losów zawodowych absolwentów w ankietyowanych szkołach (wielkość badanej próby=164)



6.6 Dobre praktyki współpracy

Dobre praktyki współpracy – wyniki analizy danych zastanych

Korzyści płynące z nawiązywania współpracy pomiędzy szkołami szkolnictwa zawodowego a środowiskiem pracodawców są coraz bardziej zauważalne. Pomimo wielu barier na jakie napotykają pracodawcy, jak również dyrekcje szkół, realizuje się wiele korzystnych rozwiązań, praktyk w obszarze kooperacji tych dwóch stron. Poniżej przedstawiono przykładowe dobre praktyki stosowane w całej Polsce.

❖ Prowadzenie klas patronackich

Klasy patronackie to jedna z form współpracy środowiska biznesowego ze szkołami, która coraz częściej realizowana jest w polskim systemie szkolnictwa.

Klasy patronackie to forma współpracy przedsiębiorstw ze szkołami oparta o wzajemnie zawarte porozumienie lub umowę, deklarujące wsparcie procesu kształcenia, które może przybierać różną formę. Patronat przykładowo może obejmować przyjęcia uczniów na praktyki zawodowe, wyposażenie pracowni szkolnych w sprzęt i materiały dydaktyczne, dodatkowe szkolenia, ufundowanie stypendiów dla najzdolniejszych. Dodatkowo firma obejmując patronat może uczestniczyć w opracowaniu programu nauczania dopasowanego do profilu zapotrzebowania jego firmy. Ponadto przedsiębiorca, jako współpracujący ze szkołą lub realizujący wspólnie program nauczania zawodu, może również brać udział w zebraniach rady pedagogicznej.²⁶

Osiągnięcie oczekiwanych efektów prowadzenia klas patronackich uzależnione jest od wielu czynników, zarówno od kwestii leżących po stronie pracodawców, jak i szkół. Prowadzenie efektywnych klas patronackich wymaga przede wszystkim²⁷:

- ❖ inicjatywy ze strony pracodawców i szkoły,
- ❖ podpisania umów patronackich: pracodawca – szkoła lub pracodawca – organ prowadzący szkołę,
- ❖ uwzględnienia oczekiwań pracodawców w konstruowaniu oferty edukacyjnej dla uczniów klas patronackich,
- ❖ uczestnictwa pracodawców w życiu szkoły,
- ❖ organizacji kształcenia praktycznego na bazie firmy patronackiej,
- ❖ dotowania i doposażenia klas patronackich przez firmy, na przykład w formie stypendiów bądź kursów specjalistycznych,
- ❖ zagwarantowania pracy najzdolniejszym absolwentom,
- ❖ organizacji wykładów, seminariów, ćwiczeń i warsztatów dla uczniów i nauczycieli z wykorzystaniem sprzętu firmowego,
- ❖ partycypowania pracodawców w unowocześnianiu bazy szkoły.

Klasy patronackie na terenie Dolnego Śląska istnieją w wielu branżach. Młodzi ludzie mogą wybrać kształcenie w ramach klas patronackich m.in. w takich zawodach jak: mechanik lotniczy, ślusarz, mechanik pojazdów samochodowych, operator obrabiarek skrawaniem, monter mechatronik, technik elektronik, technik informatyk. Na podstawie wyników badania ilościowego zrealizowanego wśród szkół zawodowych można wnioskować, iż w województwie dolnośląskim może funkcjonować ponad 80²⁸ szkół zawodowych mających w swojej ofercie klasy patronackie.

Klasy patronackie w branży motoryzacyjnej

Powszechność podejmowania współpracy na linii pracodawca-szkoła w formie tworzenia klas patronackich zauważalna jest przede wszystkim w branży motoryzacyjnej:

²⁶ Art. 69 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (tekst jednolity Dz. U. 2018 poz. 996, z późniejszymi zmianami).

²⁷ Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami – przykładowe rozwiązania. Publikacja opracowana w ramach projektu „Szkoła zawodowa szkołą pozytywnego wyboru”. Warszawa 2013.

²⁸ Badanie ilościowe zrealizowane wśród 164 szkół wykazało, że 35,7% z nich posiada klasę patronacką. Wskaźnik response rate dla badania wyniósł 71,3%. Na podstawie tych danych oszacowano, iż w województwie dolnośląskim mogą funkcjonować 82 szkoły zawodowe posiadające w swojej ofercie klasę patronacką. Dane jednak mają charakter szacunkowy, zakres prowadzonego badania nie pozwolił na określenie dokładnej liczby szkół zawodowych.

❖ Volkswagen Motor Polska w Polkowicach

Współpraca firmy z Zespołem Szkół w Chocianowie w ramach prowadzenia klasy patronackiej kształcącej w zawodzie monter mechatronik. W ramach realizowanej współpracy prowadzona jest nauka w tym zawodzie opierająca się na:

- ❖ zdobywaniu wiedzy teoretycznej i praktycznej w klasie I szkoły branżowej w Zespole Szkół w Chocianowie;
- ❖ realizacji praktyki zawodowej w klasach II–III w Volkswagen Motor Polska w Polkowicach

Zaletami kształcenia w klasie o profilu monter mechatronik pod patronatem Volkswagen Motor Polska w Polkowicach są m.in.:

- ❖ dofinansowania dojazdów do szkoły i firmy;
- ❖ comiesięczne stypendia dla uczniów klas III;
- ❖ bony świąteczne dla uczniów;
- ❖ możliwość rozwoju poprzez uczestnictwo w projektach organizowanych przez Volkswagen Motor Polska;
- ❖ możliwość korzystania z karty Multisport Benefit na atrakcyjnych warunkach, zakładowego centrum rehabilitacji oraz ambulatorium.

Absolwenci klasy patronackiej po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe mają zdecydowanie większe szanse na zatrudnienie w VW MP. Ponadto najlepsi uczniowie mają szanse wyjechać na roczny staż do niemieckich fabryk koncernu Volkswagen w ramach międzynarodowego programu rozwojowego „Wędrowiec”. Warto także podkreślić, iż staż poprzedzony jest intensywnym kursem języka niemieckiego finansowanym przez zakład.

Podmiot koncernu Volkswagen – Volkswagen Poznań również obejmuje patronatem klasy szkolnictwa zawodowego na terenie Polski. Pierwsza klasa patronacka w Polsce pod opieką grupy Volkswagen powstała w 2005 roku, w jednej z szkół zlokalizowanych w Swarzędzu - Zespole Szkół nr 1 w Swarzędzu. Obecnie firma prowadzi pod swoim patronatem klasy o profilu mechatronik, elektromechanik pojazdów samochodowych, operator maszyn i urządzeń odlewniczych oraz mechanik automatyki przemysłowej i urządzeń precyzyjnych. Firma nawiązała także współpracę w formie klas patronackich w Zespole Szkół Politechnicznych we Wrześni, gdzie uruchomiono klasę o profilu mechanik precyzyjny²⁹.

❖ Mercedes-Benz Manufacturing Poland³⁰

Niemiecki koncern motoryzacyjny Mercedes-Benz we wrześniu 2019 r. objął patronatem klasę szkoły branżowej I stopnia kształcąca w zawodzie mechatronik, w Powiatowym Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Jaworze. Kształcenie w ramach tej współpracy podjęto 30 uczniów, zarówno absolwentów gimnazjów jak i szkół podstawowych. Program nauczania realizowany w ramach kształcenia w klasie patronackiej tej firmy powstał jako wynik współpracy PCKZiU w Jaworze i przedstawicieli firmy. Program nauczania został dokładnie przemyślany i opracowany,

²⁹ <https://volkswagen-poznan.pl/pl/kariera/uczniowie/przeglad-kierunkow>

³⁰ <https://mercedes-benz-jawor.com.pl/ruszyla-klasa-patronacka-mechatronik/>

przede wszystkim obejmuje zaawansowane zagadnienia z zakresu mechatroniki używane w maszynach i pojazdach. Uczniowie klasy patronackiej Mercedes-Benz Manufacturing Poland mają możliwość pobierania nauki zarówno w pracowniach szkolnych, jak i na prawdziwych liniach produkcyjnych w fabryce Mercedesa w Jaworze. Nauka w ramach pierwszej klasy obejmuje zajęcia teoretyczne i praktyczne w pracowniach szkolnych, natomiast uczniowie drugiej klasy podejmują praktyki w fabryce, gdzie mają możliwość poznania obszaru produkcyjnego i jakości. Uczniowie ostatniej klasy również pobierają naukę w formie zajęć w jaworskiej fabryce Mercedesa, gdzie mają okazję poznać różne działy i obsługiwać proste czynności m.in. montażowe.

Niemiecki koncern na początku października bieżącego roku podpisał także list intencyjny odnośnie objęcia patronatem kolejnej klasy szkolnictwa zawodowego na terenie województwa dolnośląskiego - Zespół Szkół Samochodowych w Legnicy. Współpraca będzie polegała na utworzeniu specjalnego kierunku, który pomoże młodzieży przygotować się do pracy w tym konkretnym zakładzie.³¹

❖ **Toyota Motor Manufacturing Poland**³²

Toyota Motor Manufacturing Poland jako koncern dobrze znany w motoryzacyjnej branży również podjął współpracę z jedną ze szkół na terenie województwa dolnośląskiego. W Zespole Szkół im. Jana Kasprowicza w Jelczu-Laskowicach powstała klasa pod patronatem fabryki Toyoty. Uczniowie szkoły branżowej pod opieką Toyoty mają możliwość pobierania nauki w zawodach mechanik pojazdów samochodowych oraz operator obrabiarek skrawaniem. Firma zaangażowała swoje środki w infrastrukturę techniczną szkoły poprzez stworzenie i wyposażenie specjalnej sali dydaktycznej do wykładów opartych o najnowsze technologie, prowadzonych między innymi przez specjalistów z fabryki. Nauka w klasie pod patronatem Toyoty obejmuje również praktyczną naukę zawodu, przede wszystkim poprzez możliwość odbycia praktyk w jelczańskim zakładzie Toyoty. Dodatkowym wsparciem firmy oferowanym uczniom klasy patronackiej są wyprawki szkolne, comiesięczne stypendium naukowe, dofinansowania do posiłków, bezpłatne dojazdy na praktyki oraz wsparcia aktywności sportowych.

Klasa patronacka WAMS-Ryanair

Irlandzka linia lotnicza, właściwie jedna z ich spółek - WAMS-Ryanair w 2018 r. podjęła współpracę z jedną ze szkół szkolnictwa zawodowego na terenie województwa dolnośląskiego – Lotnicze Zakłady Naukowe. Firma objęła swoim patronatem klasę o profilu mechanik lotniczy. Lotnicze Zakłady Naukowe we Wrocławiu oferują jako jedyne w Polsce kształcenie w zawodzie technik mechanik lotniczy.

Klasa patronacka WAMS obejmuje program dostosowany do najnowszych standardów lotniczych. Uczniowie mają przede wszystkim możliwość odbycia czterotygodniowych praktyk w WAMS-Ryanair. Natomiast korzyścią wynikającą z podjęcia kształcenia w tej klasie jest z pewnością możliwość dołączenia do załogi WAMS.

³¹<https://www.radiowroclaw.pl/articles/view/90592/Legnica-Z-samochodowki-do-Mercedesa-Wkrotce-powstanie-klasa-patronacka#>

Przykład klasy patronackiej Toyota został szerzej opisany jako przykład dobrej praktyki, który zidentyfikowano w ramach przeprowadzonego badania ilościowego pracodawców i szkół w województwie dolnośląskim.

³² <https://www.toyotapl.com/news/klasa-patronacka-by-toyota-way>

❖ Realizacja programów edukacyjnych

W związku z rozwojem społecznej odpowiedzialności biznesu (ang. Corporate Social Responsibility – CSR), będącej strategią zarządzania, zgodnie z którą przedsiębiorstwa w swoich działaniach dobrowolnie uwzględniają interesy społeczne, coraz częściej pracodawcy podejmują wiele inicjatyw edukacyjnych skierowanych do dzieci i młodzieży. Również w obszarze edukacji zawodowej obserwuje się powstawanie wielu ciekawych programów edukacyjnych, zakładających współpracę z placówkami szkolnictwa zawodowego. Poniżej przedstawiono wybrane przedsięwzięcia przedsiębiorstw skierowane do uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe.

„ELEKTROTIM SZKOŁOM” realizowany przez ELEKTROTIM S.A. Wrocław

ELEKTROTIM S.A. to firma posiadająca duży potencjał ekonomiczny, technologiczny i ludzki, specjalizująca się w instalacjach i sieciach elektrycznych oraz elektroenergetycznych, systemach automatyki dla budownictwa, przemysłu i energetyki. Spółka intensywnie angażuje się w sprawy lokalnej społeczności oraz wspiera jej inicjatywy. Od lat prowadzi działania w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu, głównie w zakresie edukacji, ochrony zdrowia oraz promocji kultury i sportu wśród dzieci i młodzieży.

Wśród projektów wspierających edukację znalazł się program „ELEKTROTIM SZKOŁOM” - program zainicjowany w październiku 2007r., skierowany w początkowej fazie do uczniów technicznych szkół średnich z Wrocławia. Nadrzędnym celem działań w ramach tego programu jest stworzenie młodzieży szans na zdobycie wyższych kompetencji zawodowych oraz ułatwienie jej odnalezienia się na rynku pracy po ukończeniu szkoły. W pierwszej kolejności, w ramach projektu przeprowadzono diagnozę potrzeb w szkołach. Rezultatem przeprowadzonej diagnozy była realizacja następujących inicjatyw:

- ❖ Organizacja konkursu dla uczniów, „ELEKTRYZUJĄCA PASJA”,
- ❖ Umożliwienie odbywania w firmie praktyk zawodowych i staży dla uczniów i absolwentów szkół,
- ❖ Organizacja „drzwi otwartych” w firmie,
- ❖ Pomoc w wyposażaniu w sprzęt elektroniczny i elektryczny szkolnych pracowni zawodowych,
- ❖ Udział przedstawicieli firmy w organizowanych przez szkoły „Spotkaniach z Pracodawcą” umożliwiających uczniom poznanie potencjalnych pracodawców, ich wymagań odnośnie pracowników jak również korzyści płynących z zatrudnienia u danego pracodawcy,

Na uwagę zasługuje organizacja aż 11 edycji konkursu zawodowego dla uczniów „Elektryzująca pasja”. Konkurs cieszy się sporym zainteresowaniem szkół, a przede wszystkim uczniów. Konkurs realizowany jest co roku przez firmę ELEKTROTIM S.A., a współorganizatorami są firmy zrzeszone w Polskim Stowarzyszeniu Elektroinstalacyjnym, które jednocześnie obejmują patronat merytoryczny nad zadaniami konkursowymi.

Program przynosi wymierne efekty dla każdej ze stron zaangażowanych w działania:

- ❖ Uczniowie rozwijają swoje umiejętności zawodowe oraz kształtują tak zwane kompetencje miękkie, których również oczekują pracodawcy.
- ❖ Autorzy najlepszych projektów oraz ich szkoły są promowani w środowisku lokalnym i branżowym.

- ❖ Długofalowe korzyści dla firm i partnerów zaangażowanych - nawiązanie współpracy pomiędzy potencjalnym pracownikiem a potencjalnym pracodawcą oraz wzrost rozpoznawalności marek wśród młodych ludzi, którzy są potencjalnymi pracownikami, wzrost zatrudnienia wykwalifikowanej kadry na stanowiskach technicznych oraz dodatkowo – pozytywny wizerunek firm i instytucji angażujących się we współpracę z branżowymi szkołami zawodowymi.

Program edukacyjny „R Animator” realizowany przez RAINBOW TOURS SPÓŁKA AKCYJNA³³

Program jednego z przedstawicieli pracodawców branży turystycznej w Polsce w 2017 r. rozpoczął realizację projektu współfinansowanego przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego³⁴.

Realizacja projektu jest odpowiedzią na zdiagnozowany problem zbyt małej liczby wykształconych specjalistów animacji czasu wolnego w Polsce, w tym w woj. dolnośląskim. W ramach projektu firma podjęła się współpracy z jedną ze szkół szkolnictwa zawodowego z terenu województwa dolnośląskiego – Regionalna Szkoła Turystyczna w Polanicy Zdroju. Celem głównym przedsięwzięcia jest zwiększenie szans na zatrudnienie uczniów tej szkoły poprzez rozwój specjalizacji „Animacja czasu wolnego”.

Projekt jest realizowany w ramach kontynuacji zawartej umowy partnerskiej z Regionalną Szkołą Turystyczną w Polanicy Zdroju. Program skierowany jest do uczniów klasy o kierunku technik obsługi turystycznej, w tym osoby kształtujące się na specjalizacji animacja czasu wolnego.

Projekt przewiduje realizację następujących zadań:

- ❖ opracowanie i nadzór nad programem nauczania, we współpracy z pracodawcami;
- ❖ uzupełnienie wyposażenia szkoły;
- ❖ dodatkowe zajęcia specjalistyczne dla uczniów, realizowane we współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym – część stacjonarna;
- ❖ dodatkowe zajęcia specjalistyczne dla uczniów, realizowane we współpracy z otoczeniem społeczno-gospodarczym – część wyjazdowa;
- ❖ organizacja staży zawodowych.

Program firmy Tauron „Laboratoria TAURONA. Miejsce, Ludzie, Nauka.”³⁵

Program firmy pn. „Laboratoria TAURONA. Miejsce, Ludzie, Nauka” to przedsięwzięcie społeczne, obejmujące tworzenie nowoczesnych pracowni do nauki przedmiotów technicznych w klasach patronackich Grupy Tauron.

Nadrzędnym celem zainicjowania i realizacji takiego projektu jest chęć zapewnienia uczniom i nauczycielom lepszego dostępu do technologii, wzmocnienie ich kompetencji i stworzenie przestrzeni wspólnych działań.

³³ <https://mapadotacji.gov.pl/projekty/754533/>

³⁴ *Dofinansowanie w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020. Działanie 10.4. Dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy*

³⁵ <https://www.tauron.pl/tauron/o-tauronie/tauron-dla-otoczenia/laboratoria-taurona>

Do tej pory, laboratoria TAURONA zostały utworzone w 16 szkołach szkolnictwa zawodowego, w tym jednej placówce na terenie województwa dolnośląskiego - Zespół Szkół Technicznych "Mechanik" w Jeleniej Górze.

Wsparcie firmy w tej szkole pozwoliło na powstanie nowoczesnej pracowni związanej z kształceniem techników odnawialnych źródeł energii.

Inne przykłady

Program edukacyjny PGNiG TERMIKA „Zagrzewamy do nauki”

PGNiG TERMIKA SA począwszy od 2008 roku podejmuje wiele form współpracy ze środowiskiem edukacyjnym na różnych poziomach kształcenia. Działania przedsiębiorstwa skupione są przede wszystkim na szkolnictwie zawodowym w obszarze energetyki. Główną przesłanką podjęcia współpracy z placówkami kształcenia zawodowego były zidentyfikowane problemy spółki w związku z niesprzyjającą sytuacją na rynku pracy w Polsce, a także zauważalny brak możliwości kształcenia na kierunkach energetycznych.

Realizacja programu edukacyjnego PGNiG TERMIKA „Zagrzewamy do nauki” została rozpoczęta w 2019 roku i skierowana była do uczniów technicznych szkół średnich oraz gimnazjalistów. Podejmowane działania odbywają się w szczególności w Warszawie, Radomiu oraz Siedlcach.

Głównym celem programu edukacyjnego „Zagrzewamy do nauki” jest zapewnienie spółce dostępu do wykwalifikowanej średniej kadry technicznej oraz pozyskanie młodych pracowników technicznych, znających specyfikę pracy w branży energetycznej i zakładach firmy, jak również świadomych umiejętności, które są ważne z punktu widzenia przyszłej pracy. Ponadto realizacja programu ma za zadanie promocję zawodu technik energetyk oraz technik elektryk wśród młodych ludzi.

Program rozwoju edukacyjno-zawodowego P-TECH

Program realizowany w porozumieniu z Urzędem Miasta Katowice, firmami Samsung i Fujitsu Technology Solutions, Instytutem Badań Edukacyjnych pod honorowym patronatem, Prezesa Rady Ministrów Mateusza Morawieckiego i Ministerstwa Cyfryzacji. Wspomniany program dopiero został rozpoczęty w Polsce w dwóch szkołach technicznych na terenie województwa śląskiego oraz jednej w województwie wielkopolskim. Pomimo tego, iż program P-TECH dopiero został zainicjowany w Polsce jest wart uwagi i stanowi, jak pokazują doświadczenia w innych krajach doskonały przykład owocnej współpracy szkół ze środowiskiem biznesowym.

Program P-TECH jako pierwszy został rozpoczęty w 2011 roku w jednej z nowojorskich szkół zlokalizowanych na Brooklynie w ramach wprowadzonej współpracy Departamentu Edukacji Nowego Jorku, The City University w Nowym Jorku oraz IBM. Do dnia dzisiejszego program został wdrożony w ponad 200 szkołach z 19 krajów na całym świecie, we współpracy z ponad 650 partnerami biznesowymi. Obok Polski program P-TECH w bieżącym roku startuje również w szkołach w Wielkiej Brytanii, Francji, Czechach i w Irlandii.

Nadrzędnym celem programu jest wsparcie lokalnych społeczności przez odpowiednie przygotowanie młodych ludzi do pracy w zawodach branży informatycznej.

Program obejmuje pięcioletni cykl kształcenia młodych ludzi, dzięki któremu zdobędą maturę oraz dyplom technika informatyka lub technika mechatronika. Uczniowie zdobywać będą specjalistyczną

wiedzę i umiejętności pod okiem specjalnie przydzielonego mentora. W ramach programu zakłada się „job shadowing”- możliwość śledzenia przez uczniów codziennej pracy swojego opiekuna (mentora). Taka praktyka pozwala na poznanie środowiska biznesowego od wewnątrz. Ponadto program oferuje liczne płatne staże.

Współpraca przedsiębiorstw w ramach programu P-TECH zakłada ze strony firm partnerskich wsparcie merytoryczne oraz wkład w postaci narzędzi do pracy. Co więcej, firmy partnerskie zobowiązują się w ramach programu do wsparcia absolwentów programu P-TECH w procesie wejścia na rynek pracy.

❖ **Współpraca w ramach klastrów edukacyjnych**

Do jednych z najrzadziej stosowanych form współpracy z sektorem edukacji należy współpraca z instytucjami edukacyjnymi w ramach klastrów³⁶. Jednakże taka współpraca z roku na rok w Polsce przybiera na znaczeniu.

Tworzenie klastrów, w tym edukacyjnych, to w szczególności jedno z wielu zadań, do których zobowiązane zostały spółki zarządzające specjalnymi strefami ekonomicznymi. Zgodnie z nowelizacją ustawy o specjalnych strefach ekonomicznych, która weszła w życie z dniem 6 stycznia 2015 r. spółki zarządzające strefami zostały zobowiązane do podejmowanie działań zmierzających do powstawania klastrów.

Powstawanie klastrów, a przede wszystkim klastrów edukacyjnych stanowi coraz bardziej skuteczną formę współpracy pomiędzy trzema głównymi grupami podmiotów: środowiskiem przedsiębiorców, instytucjami oświatowymi oraz władzami publicznymi. Klastry stwarzają możliwość nawiązywania efektywnej współpracy pomiędzy środowiskiem edukacji a światem biznesu.³⁷

Zgodnie z raportem inwentaryzacji polskiego rynku klastrowego (2015 r.) na terenie całej Polski funkcjonuje dziewięć klastrów, z czego aż trzy w województwie dolnośląskim.

Klastry edukacyjne są dopiero pojawiającą się inicjatywą, która może mieć duże znaczenie dla współpracy środowiska biznesowego z placówkami edukacyjnymi. Przedstawiciele klastrów zwracają uwagę, iż głównymi korzyściami płynącymi z takiej współpracy może być:³⁸

- ❖ zwiększenie efektywności przepływu informacji pomiędzy rynkiem pracy a edukacją,
- ❖ zwiększenie dostępności staży i praktyk zawodowych,
- ❖ powstawanie klas patronackich,
- ❖ lepsze dostosowanie kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy,
- ❖ większe zaangażowanie się pracodawców w działania szkół, w perspektywie gwarantując firmom kompetentnych i wykwalifikowanych pracowników.

³⁶ *Współpraca firm z sektorem edukacji. Raport z badania. PKPP Lewiatan, KPMG, Warszawa 2010*

³⁷ *Klastry, polityka rozwoju gospodarczego oparta na klastrach, Krajowy Program Reform, Europa 2020, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa, kwiecień 2011.*

³⁸ *„Analiza potrzeb szkół zawodowych pod kątem wyzwania regionalnego rynku pracy”, badanie zrealizowane na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego.*

Dolnośląski Klaster Edukacyjny

Powstanie Dolnośląskiego Klastra Edukacyjnego³⁹ jest wynikiem realizacji projektu Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego, w ramach którego możliwe jest tworzenie trwałego powiązania wrocławskich szkół średnich kształcących z zawodach technicznych w obszarze elektryczno-elektronicznym (tj. grup zawodów: elektryczno-energetycznych, informatyczno-telekomunikacyjnych, elektryczno-mechatronicznych) ze środowiskiem uczelni oferujących kształcenie na kierunkach technicznych oraz sektorem przedsiębiorstw. Obecnie w ramach Dolnośląskiego Klastra Edukacyjnego współpracuje ze sobą 29 firm, 33 przedstawicieli instytucji jednostek samorządu terytorialnego oraz 50 szkół i uczelni wyższych.⁴⁰

Głównym celem powstania klastra edukacyjnego jest wypracowanie trwałych mechanizmów współpracy trójstronnej: szkoła-uczelnia-pracodawca. Współpraca w szczególności ma przyczynić się do unowocześnienia infrastruktury w szkołach, a także zapewnić opiekę i wsparcie merytoryczne związane z otwarciem nowych kierunków kształcenia.

Placówki edukacyjne uczestniczące w projektach w ramach klastra edukacyjnego wyposażone są w odpowiednią infrastrukturę i sprzęt umożliwiający internetową transmisję wideo w czasie rzeczywistym oraz pracownię informatyczną do zdalnej realizacji zajęć. Zajęcia realizowane są przez pracowników naukowych uczelni oraz specjalistów z przedsiębiorstw.

W stopniowo wdrażanym modelu klastra realizowane są następujące mechanizmy działania:

- ❖ określanie przez przedsiębiorstwa potrzeb kadrowych oraz kwalifikacji, kompetencji i umiejętności na stanowiskach, na które występuje największe zapotrzebowanie,
- ❖ dostarczanie przez uczelnie i korporacje specjalistów prowadzących wsparcie edukacyjno-szkoleniowe,
- ❖ opracowanie i przedstawienie diagnozy potrzeb (działania już w większości zostały zrealizowane przez kilka szkół we współpracy z Vadius i CWP),
- ❖ otrzymanie przez szkoły odpowiedniej infrastruktury (pracownie komputerowe wraz ze sprzętem do wideo transmisji z możliwością wzajemnej interakcji), dzięki której uczniowie mogą aktywnie uczestniczyć w zajęciach, pokazach, ćwiczeniach i laboratoriach,
- ❖ otrzymanie przez uczniów wsparcia edukacyjno-zawodowego, szkoleniowego oraz stażowego,
- ❖ otrzymanie przez nauczycieli wsparcia w postaci specjalistycznych szkoleń/studiów podyplomowych oraz możliwości realizacji stażu w przedsiębiorstwie z branży odpowiadającej przedmiotom nauczania.

Począwszy od 2015 r. członkowie Dolnośląskiego Klastra Edukacyjnego realizują wspólnie szereg działań, projektów mających na celu poprawę jakości kształcenia zawodowego w obszarze elektryczno-elektronicznym. We współpracę w ramach klastra zaangażowały się m.in. takie placówki oświatowe jak:

- ❖ Elektroniczne Zakłady Naukowe we Wrocławiu,⁴¹

³⁹ <http://lsse.eu/klastry/dolnoslaski-klaster-edukacyjny/partnerzy/>

⁴⁰ <http://lsse.eu/klastry/dolnoslaski-klaster-edukacyjny/partnerzy/>

⁴¹ <http://ezn.edu.pl/projekty/dolnoslaski-klaster-edukacyjny/>

- ❖ Zespół Szkół Samochodowych i Budowlanych im Leonarda da Vinci w Głogowie,⁴²
- ❖ Zespół Szkół Nr 2 im. Jana Wyżykowskiego w Lubinie,⁴³
- ❖ Zespół Szkół w Chocianowie,⁴⁴
- ❖ Zespół Szkół im. Jana Wyżykowskiego w Głogowie,⁴⁵
- ❖ Technikum nr 6 w Głogowie,⁴⁶

Klaster Edukacyjny „INVEST in EDU”⁴⁷

Klaster został powołany w 2015 roku, w celu łączenia potencjału gospodarczego, edukacyjnego i naukowego na rzecz kształcenia zawodowego i dostosowania go do potrzeb gospodarki i lokalnych rynków pracy. Aktualnie w ramach klastra zrzeszonych jest blisko 100 podmiotów, zarówno przedstawiciele środowiska przedsiębiorców, szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe, uczelni wyższych, jak i również instytucji wspierających i okołobiznesowych (m.in.: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy, Dolnośląskie Kuratorium Oświaty, UMWD), starostwa powiatowe, w większości z Dolnego Śląska, Wielkopolski i Opolszczyzny.

Klaster został objęty honorowym patronatem Ministerstwa Edukacji Narodowej. Główne cele klastra zostały zdefiniowane następująco:

- ❖ dostosowanie szkolnictwa zawodowego do potrzeb przedsiębiorców i lokalnego rynku pracy;
- ❖ podniesienie innowacyjności przedsiębiorstw poprzez nawiązanie współpracy z nauką i biznesem, a także poprzez transfer wiedzy i kapitału ludzkiego pomiędzy tymi obszarami;
- ❖ podniesienie wiedzy i kompetencji przyszłych pracowników;
- ❖ promocja szkolnictwa zawodowego wśród uczniów gimnazjalnych, a także ich rodziców i opiekunów.

Osiągnięcie powyższych celów ma być możliwe poprzez monitorowanie i analizę zapotrzebowania rynku pracy na wykwalifikowanych pracowników oraz tworzenie klas patronackich, oddziałów patronackich. Ponadto działalność klastra skupiona jest na zwiększeniu dostępności praktyk i staży zawodowych, a także opracowywaniu programów edukacyjnych i zasad współpracy między przedsiębiorcami a szkołami.

W ramach klastra nawiązanych zostało wiele form współpracy pomiędzy środowiskiem pracodawców a szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe, m.in.:⁴⁸

1. Współpraca Faurecia Wałbrzych – Zakład Mechanizmów z Zespołem Szkół Nr 5 w Wałbrzychu

W 2013 r. został podpisany pomiędzy firmą i szkołą list intencyjny. Firma objęła patronatem kształcenie w zawodach: technik mechatronik i monter mechatronik.

⁴²<http://pwsz.glogow.pl/dolnoslaski-klaster-edukacyjny-w-pwsz-w-glogowie.html>

⁴³ <https://24legnica.pl/rusza-klaster-edukacyjny-lsse/>

⁴⁴ Tamże

⁴⁵ Tamże

⁴⁶ Tamże

⁴⁷ <https://investinedu.com.pl>

⁴⁸ <https://investinedu.com.pl/przyklady-wspolpracy/>

Organizuje praktyki i szkolenia, uczestniczy w doskonaleniu zawodowym nauczycieli, organizuje wycieczki zawodowe, doposaża bazę dydaktyczną szkoły.

2. Współpraca Electrolux Poland z Zespołem Szkół nr 1 w Świdnicy

Firma w ramach współpracy przyjmuje uczniów na praktykę uczniowską z klasy o kierunku technik – logistyk. Uczniowie odbywają miesięczną praktykę lub staż UE w magazynach w fabryce w Świdnicy. Dodatkowo firma angażuje się w doskonalenie zawodowe nauczycieli.

3. Współpraca Zakładu Produkcji Automatyki Sieciowej (ZPAS) z Zespołem Szkół Agrotechnicznych im. Batalionów Chłopskich w Bożkowie oraz Noworudzka Szkołą Techniczną w Nowej Rudzie

Firma objęła patronatem klasy kształcące w zawodzie technik mechanik. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi opiera się przede wszystkim na prowadzeniu i wsparciu klas patronackich. Uczniowie biorą udział w praktykach organizowanych w zakładach produkcyjnych firmy. Mogą poznawać i uczyć się w nowoczesnej przestrzeni produkcyjnej. Praktyki kończą się egzaminem końcowym z nauki zawodu, a część absolwentów jest zatrudniana.

STREFOWY KLASTER EDUKACYJNY KSSEMP S.A.⁴⁹

Klaster edukacyjny KSSEMP realizuje zadania na rzecz rozwoju systemu kształcenia zawodowego w Polsce. Działalność Klastra skupiona jest na wielopłaszczyznowej współpracy między szkołami branżowymi i technikami, a przedsiębiorcami. Partnerami klastra są przede wszystkim przedstawiciele środowisk pracodawców, szkół ponadpodstawowych, wyższych uczelni, jednostek samorządu terytorialnego, instytucji samorządu gospodarczego, instytucji wspierających przedsiębiorczość i jednostek naukowobadawczych oraz instytucji otoczenia biznesu.

Główne cele działania Strefowego Klastra Edukacyjnego określone zostały jako m.in.:

- ❖ inicjowanie współpracy szkół z pracodawcami, tworzenie sieci partnerów działających w sferze edukacji;
- ❖ łączenie potencjału gospodarczego, edukacyjnego i naukowego na rzecz kształcenia zawodowego do potrzeb gospodarki i lokalnych rynków pracy;
- ❖ zwiększenie dostępności uczniów do kształcenia w systemie dualnym, do odbywania praktyk i staży zawodowych realizowanych w rzeczywistych warunkach pracy przedsiębiorcy;
- ❖ prognozowanie zapotrzebowania na kwalifikacje zawodowe, umiejętności i kompetencje;
- ❖ subsydiowanie kierunków kształcenia zgodnie z potrzebami pracodawców;
- ❖ zwiększenie konkurencyjności absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy;
- ❖ upowszechnianie i promowanie szkolnictwa zawodowego;
- ❖ wspieranie i promowanie innowacyjnych projektów edukacyjnych;
- ❖ udział w pracach nad budowaniem strategii rozwoju edukacji w regionie.

⁴⁹ http://ssemp.pl/wordpress/?page_id=9656

Członkowie STREFOWEGO KLASTRA EDUKACYJNEGO KSSEMP S.A. z zaangażowaniem realizują główne cele działania klastra. Spośród działań realizowanych w 2019 r. można wymienić m.in.:⁵⁰

- ❖ Współpracę AMAZON z Zespołem Szkół Technicznych „Mechanik” w Jeleniej Górze - uczniowie kształtujący się w zawodzie technik spedytor odbyli wycieczkę studyjną w Centrum Dystrybucyjnym AMAZON we Wrocławiu, dzięki której mieli możliwość zapoznania się z procesem logistyki dystrybucji w Centrum Logistycznym,
- ❖ Mobilne Centrum Edukacyjne – Erasmus+ Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji w Zespole Szkół Technicznych „Mechanik” w Jeleniej Górze – inicjatywa promująca innowację i nowoczesną podstawę programową w nauczaniu, obejmująca warsztaty doskonalące kompetencje kluczowe z profesjonalnymi trenerami, w oparciu o metody aktywizujące, oraz techniki integracyjne wzmocnione wykorzystaniem nowoczesnych technologii,
- ❖ Wycieczkę zawodoznawczą do firmy AUTOCAM - uczniowie Zespołu Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących w Kamiennej Górze mieli możliwość uczestnictwa w wycieczce do firmy AUTOCAM w Kamiennej Górze, w trakcie której uczniowie zapoznali się z warunkami pracy oraz technologiami i strukturą firmy,
- ❖ Powstanie pracowni grafiki 3D w Zespole Szkół Technicznych Mechanik w Jeleniej Górze w ramach realizacji projektu współpracy „Szkoła – Pracodawcy”, umożliwiającej uczniom uczestnictwo w zajęciach z grafiki 3D na drukarkach ufundowanych przez jeden z jeleniogórskich hipermarketów.

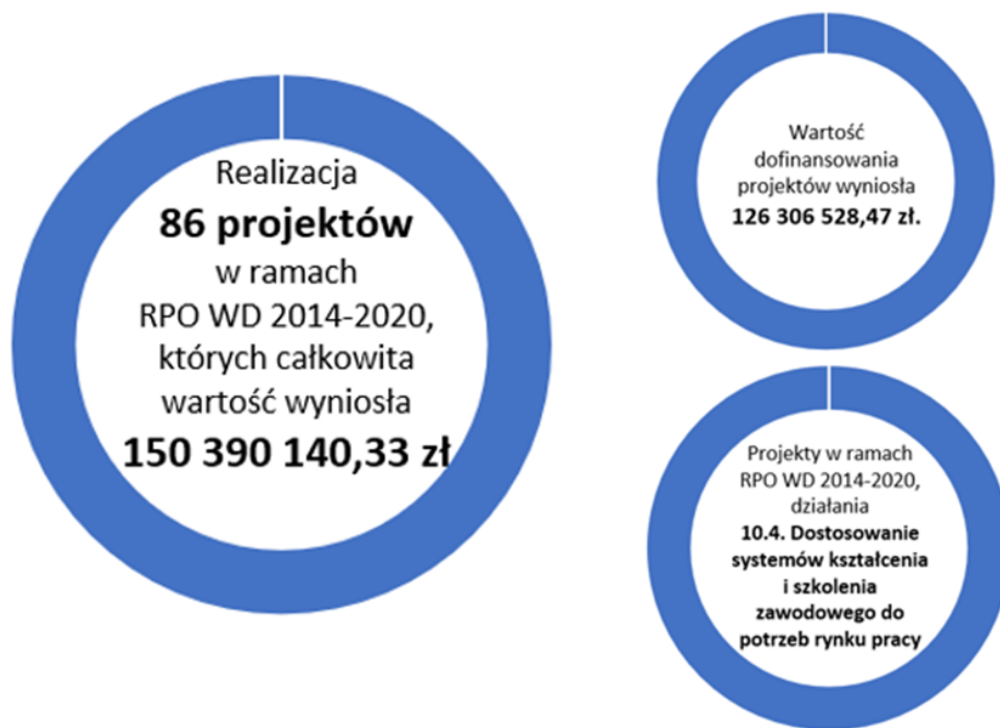
4. Projekty w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020

W ramach wdrażania Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020 (RPO WD 2014-2020), zrealizowano wiele ciekawych projektów opartych na wspólnych działaniach środowiska pracodawców i placówek szkolnictwa zawodowego oraz jednostek samorządu terytorialnego.

Nawiązanie współpracy pomiędzy szkolnictwem zawodowym a środowiskiem pracodawców stwarza możliwość realizacji wielu projektów, których koszt może być współfinansowany ze środków Unii Europejskiej. W województwie dolnośląskim według dostępnych danych na stronie mapadotacji.gov.pl w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego w perspektywie finansowej 2014-2020, zrealizowano lub nadal realizuje łącznie 86 projektów o tematyce dedykowanej dostosowaniu systemu kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Całkowita wartość projektów wykazanych we wspomnianym źródle wskazuje na całkowitą wartość projektów opiewających na wartość ponad 150 mln zł, gdzie blisko 85% stanowiło dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Społecznego.

⁵⁰ http://ssemp.pl/?page_id=11878

Rysunek 26. Projekty realizowane w ramach RPO WD 2014-2020



Źródło: opracowanie własne na podstawie <https://mapadotacji.gov.pl>

Warto także podkreślić, iż rzeczywista liczba projektów będących w realizacji w ramach RPO WD 2014-2020 jest większa. Biorąc pod uwagę informacje udostępniane na portalu RPO WD⁵¹ do wskazanej powyżej liczby można doliczyć dodatkowo 23 projekty o tej tematyce⁵², które zostały wybrane w sierpniu 2019 r. do dofinansowania w ramach działania 10.4 *Dostosowanie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy*. Wartość wybranych projektów wynosi łącznie ponad 40,5 mln zł (40 514 791,12 zł), na całkowitą wnioskowaną wartość dofinansowania wynoszącą ponad 38 mln zł (38 350 429,02 zł).

Ponadto w dalszym ciągu trwają nabory wniosków o dofinansowanie projektów o tej tematyce, niektóre konkursy są obecnie na etapie oceny merytorycznej lub w trakcie negocjacji z Instytucją Ogłaszającą Konkurs (ostatni etap konkursu). Obecnie 15 projektów znajduje się na etapie negocjacji z Instytucją Ogłaszającą Konkurs.⁵³

⁵¹ rpo.dolnyślask.pl

⁵² <http://rpo.dolnyślask.pl/ogloszenie-o-naborze-dla-poddzialania-10-4-1-dostosowanie-systemow-ksztalcenia-i-szkolenia-zawodowego-do-potrzeb-ryнку-pracy-konkurs-horyzontalny/>

⁵³ <http://rpo.dolnyślask.pl/ogloszenie-o-konkursie-dzialanie-10-4-dostosowanie-systemow-ksztalcenia-i-szkolenia-zawodowego-do-potrzeb-ryнку-pracy-poddzialanie-10-4-1-dostosowanie-systemow-ksztalcenia-i-szkolenia-zawodowego-do-po/>

Projekty wybrane do dofinansowania w ramach RPO Województwa Dolnośląskiego 2014-2020, działania 10.4 *Dostosowanie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy*, obejmują m.in.:⁵⁴

- ❖ Organizacja praktycznych form nauczania – staże, praktyki zawodowe:
 - praktyki zawodowe organizowane u pracodawców lub przedsiębiorców dla uczniów zasadniczych szkół zawodowych, szkół branżowych I i II stopnia;
 - staże zawodowe obejmujące realizację kształcenia zawodowego praktycznego we współpracy z pracodawcami lub przedsiębiorcami lub wykraczające poza zakres kształcenia zawodowego praktycznego.
- ❖ Doradztwo edukacyjno-zawodowe, uwzględniające potrzeby uczniów i dorosłych uczących się na różnych poziomach edukacyjnych i w różnych typach szkół i placówek;
- ❖ Uruchamianie i dostosowywanie kształcenia i szkolenia w zawodach, na które występuje potwierdzone zapotrzebowanie rynku, w szczególności m.in. poprzez:
 - udział przedsiębiorców w identyfikacji i prognozowaniu potrzeb kwalifikacyjno-zawodowych na rynku pracy;
 - włączenie pracodawców lub przedsiębiorców w system egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie oraz kwalifikacje mistrza i czeladnika w zawodzie, przez tworzenie w szkołach i placówkach prowadzących kształcenie zawodowe, CKZIU, CKP, u pracodawców lub przedsiębiorców branżowych ośrodków egzaminacyjnych dla poszczególnych zawodów lub kwalifikacji, upoważnionych przez właściwą okręgową komisję egzaminacyjną do przeprowadzania egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie, udział pracodawców lub przedsiębiorców w egzaminach potwierdzających kwalifikacje w zawodach w charakterze egzaminatorów;
 - tworzenie klas patronackich w szkołach;
 - współpracę w dostosowywaniu oferty edukacyjnej w szkołach i w formach pozaszkolnych do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy.

W poniższej tabeli przedstawiono wybrane projekty, które otrzymały wsparcie w ramach RPO WD, działania 10.4. „Dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy”. Wskazane przedsięwzięcia są przykładami dobrych praktyk w obszarze współpracy szkół zawodowych i pracodawców.

⁵⁴ Szczegółowy opis osi priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014-2020

Tabela 11. Wybrane projekty współfinansowane z RPO WD 2014-2020, działanie 10.4. Dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy”

Tytuł, projektu	Nazwa beneficjenta	Wartość projektu [zł]	Dofinansowanie z EU [zł]	Opis projektu/cel/efekty
„Klucz do zawodu – dostosowanie szkolenia zawodowego szkół Powiatu Dzierżoniowskiego do potrzeb rynku pracy”	Powiat dzierżoniowski	1 794 224,28	1 525 090,63	<p>Głównym celem projektu jest zwiększenie szans na zatrudnienie uczniów kształcenia zawodowego Powiatu Dzierżoniowskiego⁵⁵ poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - organizację praktycznych formy nauczania w postaci staży/praktyk zawodowych u pracodawców dla uczniów, - organizację staży i praktyk dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu w przedsiębiorstwach, - organizację szkoleń dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu pod kątem wykorzystania narzędzi i metod wypracowanych w ramach projektów innowacyjnych zrealizowanych w 2007-2013, - organizację szkoleń/kursów zawodowych dla uczniów, - doradztwo edukacyjno-zawodowe, uwzględniające potrzeby uczniów i zapotrzebowanie na rynku pracy. <p>Efektom realizacji projektu będzie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - podniesienie u uczniów kompetencji kluczowych i umiejętności niezbędnych na rynku pracy, - podniesienie kwalifikacji i umiejętności nauczycieli przedmiotów zawodowych.
Czas na zawodowców	Województwo dolnośląskie	7 236 537,00	6 151 056,45	<p>Głównym celem projektu jest zwiększenie szans na zatrudnienie uczniów kształcenia zawodowego poprzez poprawę efektywności kształcenia, podniesienie kluczowych kompetencji, postaw i umiejętności niezbędnych na rynku pracy u uczniów i nauczycieli zawodu ze szkół zawodowych z terenu Dolnego Śląska. Cel główny zostanie osiągnięty poprzez uzupełnienie praktycznej nauki zawodu w postaci staży u pracodawców, zajęcia laboratoryjne na uczelniach wyższych, szkolenie kadry dydaktycznej w ścisłej współpracy z otoczeniem biznesu oraz nauczycieli zawodu oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu pod kątem innowacyjnych metod dydaktycznych,</p>

⁵⁵ W opisach projektów zachowano oryginalną pisownię.

Tytuł, projektu	Nazwa beneficjenta	Wartość projektu [zł]	Dofinansowanie z EU [zł]	Opis projektu/cel/efekty
				w szczególności wykorzystania metody eksperymentu, szkoleń interpersonalnych i społecznych.
Od teorii do praktyki	Powiat zgorzelecki	5 060 400,86	4 301 340,73	Projekt dedykowany jest uczniom i nauczycielom z Zespołu Szkół Ponadpodstawowych w Zgorzelcu, Zespołowi Szkół Zawodowych w Bogatyni i Specjalnemu Ośrodkowi Szkolno–Wychowawczemu w Zgorzelcu, dla których organem prowadzącym jest Powiat Zgorzelecki. Celem głównym projektu jest poprawa efektywności kształcenia zawodowego poprzez podniesienie kompetencji zawodowych oraz modernizację oferty kształcenia we współpracy z pracodawcami i otoczeniem społeczno – gospodarczym. Efektem wsparcia będzie nabycie/podniesienie kompetencji, umiejętności oczekiwanych przez pracodawców lokalnego/regionalnego rynku pracy oraz modernizacja oferty kształcenia dostosowująca kierunki kształcenia do potrzeb rynku pracy – tworzenie klas patronackich w zawodach deficytowych zgłaszanych przez pracodawców. Za główne formy wsparcia obrano realizację staży zawodowych, kursy/szkolenia specjalistyczne, stypendia, doposażenie pracowni zawodowych, doskonalenie zawodowe. Wszystkie formy wsparcia będą realizowane przy współpracy z pracodawcami i otoczeniem społeczno – gospodarczym.
Rozwój kształcenia zawodowego w Powiecie Wołowskim	Powiat wołowski	2 714 304,75	2 307 159,03	Celem projektu jest dostosowanie oferty edukacyjnej ZSZ w Wołowie, CKZiU w Wołowie i ZSZ w Brzegu Dolnym do potrzeb rynku pracy oraz zwiększenie szans 395 uczniów na regionalnym rynku pracy do sierpnia 2019 r. Cel projektu, a tym samym zmniejszenie negatywnej sytuacji zostanie osiągnięty poprzez działania i narzędzia: utworzenie klasy patronackiej w CKZiU w Wołowie we współpracy z pracodawcą PCC Rokita w Brzegu Dolnym, rozwój kwalifikacji 16 nauczycieli szkół zawodowych do wymogów aktualnego rynku pracy w formie studiów podyplomowych i szkoleń, uzupełnienie kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy przez 359 uczniów poprzez certyfikowane szkolenia i udział 347 osób w stażach i praktykach do sierpnia 2019 r., wyjazdy edukacyjne na uczelnie wyższe, doradztwo zawodowe, zakup nowoczesnego wyposażenia pracowni zawodowych, wdrożenie programu stypendialnego dla 20 uczniów szczególnie uzdolnionych w zakresie przedmiotów zawodowych.

Tytuł, projektu	Nazwa beneficjenta	Wartość projektu [zł]	Dofinansowanie z EU [zł]	Opis projektu/cel/efekty
Kompetencje i praca	Synteza spółka akcyjna	2 253 856,79	1 915 778,27	Cel: wzrost zatrudnialności 174 uczniów (min. 81 kobiet) szkół prowadzących kształcenie zawodowe z woj. dolnośląskiego poprzez poprawę jakości kształcenia w 4 szkołach objętych wsparciem z powiatu lwóweckiego, w tym: podniesienie kwalifikacji 12 nauczycieli przedmiotów zawodowych z tych szkół; zacieśnienie współpracy tych szkół z otoczeniem społeczno-gospodarczym; rozwój kompetencji zawodowych, uzyskanie nowych uprawnień i kwalifikacji, na które jest zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy przez min. 80% uczniów objętych wsparciem; zdobycie doświadczenia zawodowego przez ponad 112 uczniów (60%UP) objętych wsparciem dzięki udziałowi w wysokiej jakości stażach/praktykach u pracodawców; doposażenie placówek w nowoczesny sprzęt do kształcenia zawodowego, odzwierciedlający rzeczywiste warunki pracy i uwzględniający oczekiwania pracodawców. Projekt realizowany w partnerstwie: Instytucja Rynku Pracy, JST w okresie: IX.2017-VIII.2019r.
Kompleksowy rozwój kompetencji i kwalifikacji zawodowych uczniów wałbrzyskich szkół w ramach dostosowania systemów kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy	Fundacja "Krzyżowa" dla Porozumienia Europejskiego	1 891 790,40	1 608 021,84	Głównym celem projektu jest zwiększenie szans na zatrudnienie uczniów kształcenia zawodowego Wałbrzycha poprzez: – organizację staży/praktyk zawodowych u pracodawców dla uczniów – organizację staży i praktyk dla nauczycieli – organizację szkoleń dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu pod kątem wykorzystania narzędzi i metod wypracowanych w ramach projektów innowacyjnych zrealizowanych w 2007-2013 – organizację szkoleń/kursów zawodowych dla uczniów – doradztwo edukacyjno-zawodowe uwzględniające potrzeby uczniów i zapotrzebowanie na rynku pracy
Umiejętności zawodowe i praktyka kluczem do zatrudnienia.	Stowarzyszenie Dolnośląski Inkubator Przedsiębiorczości	1 328 880,00	1 129 548,00	Celem projektu jest w okresie 24 miesięcy (do VIII.2020r) zwiększenie szans na zatrudnienie, w tym samozatrudnienie 204 absolwentów technikum uczestniczących w projekcie poprzez: - nabycie praktycznych umiejętności związanych z zawodem, poznanie pracy w naturalnym środowisku, - kreowanie przedsiębiorczych postaw u młodych ludzi. Działania zaplanowane w projekcie: 1. Organizacja praktycznych form nauczania – staże zawodowe obejmujące realizację kształcenia zawodowego praktycznego we współpracy

Tytuł, projektu	Nazwa beneficjenta	Wartość projektu [zł]	Dofinansowanie z EU [zł]	Opis projektu/cel/efekty
				<p>z pracodawcami lub przedsiębiorcami wykraczające poza zakres kształcenia zawodowego praktycznego.</p> <p>2. Dodatkowe zajęcia specjalistyczne realizowane we współpracy z podmiotami z otoczenia społeczno-gospodarczego szkół prowadzących kształcenie zawodowe.</p> <p>3. Szkolenia, dla nauczycieli zawodu oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu, w tym pod kątem korzystania z nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych.</p> <p>4. Dopuszczenie szkół w sprzęt i materiały dydaktyczne niezbędne do prowadzenia zajęć.</p>
Mam zawód-mam szansę	Synteza spółka akcyjna	1 265 664,00	1 075 814,40	<p>Głównym zdiagnozowanym problemem na który odpowiada projekt jest niedostosowanie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego w PZS nr 1 do potrzeb rynku pracy. Celem projektu „Mam zawód – mam szansę” realizowanego w Partnerstwie : Syntea S.A. i Powiat Wrocławski jest poprawa jakości kształcenia oraz dopasowania systemów kształcenia i szkolenia do potrzeby rynku pracy w Powiatowym Zespole Szkół nr1 w Krzyżowicach do 30.11.2018 r. Cel zostanie zrealizowany poprzez realizację powiązanych działań:</p> <ul style="list-style-type: none"> - organizację praktycznych form nauczania – staże dla uczniów, dostosowanie kształcenia w zawodach, na które występuje zapotrzebowanie na rynku - współpracę w dostosowywaniu oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, - współpracę z otoczeniem społ. – gosp. w tym uczelniami wyższymi, organizowanie kursów przygotowujących na studia, udział w zajęciach i wyjazdach naukowych, wsparcie uczniów w zdobywaniu dodatkowych uprawnień zwiększających ich szansę na rynku pracy,
HIPOKRATES - i Ty możesz być mistrzem	Fundacja "Health&Education" centrum kształcenia zawodowego	990 750,00	842 137,50	<p>Projekt ukierunkowany jest na dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy powiatu kłodzkiego. W wyniku zajęć podnoszących kwalifikacje i umiejętności zawodowe oraz co najważniejsze pozwalających zdobyć doświadczenie zawodowe w szkołach zostanie zapewniona wysokiej jakości oferta edukacyjno-zawodowa zgodna z indywidualnymi potrzebami uczniów i pracodawców lokalnego rynku pracy. Aby zmaksymalizować wsparcie dla osób objętych</p>

Tytuł, projektu	Nazwa beneficjenta	Wartość projektu [zł]	Dofinansowanie z EU [zł]	Opis projektu/cel/efekty
				<p>projektem zaplanowaliśmy uruchomienie klas patronackich oraz realizację staży i stypendiów naukowych. Całkowicie indywidualne podejście do ucznia i wprowadzenie nowych form działań edukacyjnych przyczyni się do lepszego funkcjonowania w środowisku zawodowym oraz pracy w grupie i odpowiedzialności za jej sukces, a także większej aktywności edukacyjnej i asertywności w wyrażaniu siebie poprzez działania rozwojowe i zawodowe. Dzięki projektowi szkoły wzmocnią współpracę z przedsiębiorcami i placówkami naukowymi w ramach działania klas patronackich.</p>
Rozwój kształcenia zawodowego w Zespole Szkół Samorządowych w Stroniu Śląskim	Gmina Stronie Śląskie	870 543,75	739 962,18	<p>Przedmiotem projektu jest przeprowadzenie zadań dostosowujących kształcenia zawodowe do potrzeb rynku pracy. Celem głównym projektu jest wzrost kompetencji zawodowych uczniów i nauczycieli Zespołu Szkół Samorządowych w Stroniu Śląskim poprzez zwiększenie dostępności do wysokiej jakości innowacyjnego kształcenia dostosowanego do potrzeb rynku pracy, także we współpracy z pracodawcami.</p> <p>Projekt podzielono na 6 głównych zadań:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Staże zawodowe organizowane u pracodawców lub przedsiębiorców, 2. Podniesienie kompetencji zawodowych uczniów – organizacja kursów i szkoleń, 3. Realizacja doradztwa edukacyjno-zawodowego, 4. Doskonalenie kompetencji nauczycieli kształcenia zawodowego, 5. Doposażenie pracowni w nowoczesny sprzęt i materiały dydaktyczne umożliwiające realizację podstawy programowej kształcenia w zawodach, 6. Pomoc stypendialna dla uczniów szczególnie uzdolnionych w zakresie przedmiotów zawodowych.
Rzemieślnicy na start	Fundacja "Merkury"	588 375,00	500 118,75	<p>Celem projektu jest dostosowanie do wymogów regionalnego rynku pracy procesu kształcenia zawodowego w Zasadniczej Szkole Zawodowej / Branżowej Szkole I Stopnia Cechu Rzemiosł Różnych i Małej Przedsiębiorczości w okresie 22 m-cy przez:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wzbogacenie oferty szkoły w zakresie poradnictwa zawodowego i utworzenie Szkolnego Punktu Informacji i Kariery (SPiNKA) i przygotowanie do roli doradcy zawodowego 1 nauczyciela 2. Nabywanie przez uczniów ZSZ dodatkowych uprawnień /kwalifikacji zwiększających ich szanse na rynku pracy – kursy i szkolenia

Tytuł, projektu	Nazwa beneficjenta	Wartość projektu [zł]	Dofinansowanie z EU [zł]	Opis projektu/cel/efekty
				3. Nabycie przez uczniów ZSZ dodatkowego doświadczenia praktycznego – praktyki zawodowe u innych pracodawców 4. Wzrost kompetencji interpersonalnych instruktorów praktycznej nauki zawodu – szkolenia i coaching 5. Zacieśnienie i rozwój współpracy ZSZ z podmiotami otoczenia społ.-gosp. poprzez realizację badań i analiz procesu kształcenia zawodowego, organizację wspólnych przedsięwzięć na rzecz szkoły i rynku pracy.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie mapadotacji.gov.pl

Dobre praktyki współpracy – wyniki badań ilościowych

Badanie ilościowe przedstawicieli szkół dostarczyło dodatkowej wiedzy nt. dobrych praktyk – inicjatyw wspólnych ankietowanych szkół i dolnośląskich pracodawców. Najciekawsze z nich wskazano i omówiono w poniższej tabeli.

Tabela 12. Najciekawsze dobre praktyki dotyczące współpracy szkół i pracodawców z województwa dolnośląskiego

Współpracujące podmioty	Charakterystyka działania
<p>Zespół Szkół Publicznych im. Jana Pawła II w Kudowie-Zdroju</p> <p>Wemeco Poland Sp. z o.o.</p>	<p>W ramach współpracy uruchomiono klasę patronacką w zawodzie ślusarz, nad którą patronat objęła Wemeco Poland, globalna firma wyspecjalizowana w seryjnej produkcji wyrobów ze stali, aluminium oraz stali nierdzewnych i kwasoodpornych. U podstaw zawiązanej współpracy znalazła się uświadomiona potrzeba wsparcia rozwoju szkolnictwa zawodowego w regionie i dostosowania go do potrzeb lokalnego rynku pracy. Pracodawca aktywnie włącza się w promocję klasy patronackiej (m.in. w mediach społecznościowych). Przedsiębiorstwo prowadzi również inne działania pobudzające zainteresowanie szkolnictwem zawodowym kierowane do lokalnej społeczności, m.in. realizowany w 2017 r. projekt adresowany do uczniów szkół podstawowych, którego celem był rozwój zainteresowań konstruktorskich wśród dzieci i młodzieży szkolnej.</p> <p>Uczniowie klasy patronackiej zdobywają przygotowanie zawodowe do pracy w czterech najważniejszych zawodach: operatora maszyn CNC, spawacza (MIG/MAG/TIG), spawacza-ślusarza operatora robota spawalniczego oraz montera maszyn i urządzeń.</p> <p>Każdemu z uczniów klasy patronackiej zapewnia się dofinansowanie zakupu podręczników, naukę pod okiem doświadczonych instruktorów zawodu oraz wynagrodzenie dwukrotnie wyższe od ustawowego.</p> <p>Dodatkowo, najlepsi z nich otrzymują stypendia naukowe, stypendia za wysoką frekwencję na zajęciach praktycznej nauki zawodu oraz w szkole, stypendia za wyniki w nauce zawodu, dodatkowe szkolenia, a także gwarancję zatrudnienia w przedsiębiorstwie patronackim.</p>
<p>Zespół Szkół Budowlano-Elektrycznych w Świdnicy</p>	<p>Przedstawiciele szkoły podkreślają bardzo dobrą współpracę z polskim dynamicznie rozwijającym się przedsiębiorstwem SONEL S.A. Firma zajmuje się produkcją oraz importem przyrządów pomiarowych. Wybór partnera biznesowego szkoły</p>

Współpracujące podmioty	Charakterystyka działania
SONEL S.A.	<p>podyktowany był przystąpieniem placówki do klastra edukacyjnego INVEST in EDU powołanego przy Wałbrzyskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej.</p> <p>Przedsiębiorstwo SONEL jest obecnie wiodącym partnerem dla lokalnych szkół. Współpraca obejmuje nie tylko szkolnictwo zawodowe, ale również podstawowe – w 2019 r. w ramach projektu doradztwa zawodowego zrealizowano wizyty studyjne dla uczniów szkół podstawowych, w których rolę prowadzących zajęcia przejęli przyszli technicy elektronicy pobierający naukę w klasie patronackiej SONEL w Zespole Szkół Budowlano-Elektrycznych.</p> <p>Współpraca obejmuje szkolenia, staże, praktyki, doposażenie szkoły. Warty odnotowania jest fakt, że w ramach współpracy uczniowie klasy patronackiej posiadają dostęp do sali wydzielonej na terenie zakładu, służącej im podczas zajęć praktycznych. Pracodawca aktywnie włącza się również w promocję kierunku kształcenia, co owocuje zwiększonym zainteresowaniem i prestiżem zawodu.</p>
<p>Zespół Szkół im. Jana Kasprowicza w Jelczu-Laskowicach</p> <p>Toyota Motor Manufacturing Poland</p>	<p>W szkole branżowej I stopnia uruchomiono klasę patronacką o profilu mechanicznym „by TOYOTA WAY”. Kształcenie przygotowuje do pracy w zawodach o profilu mechanicznym: mechanik pojazdów samochodowych, operator obrabiarek skrawających, operator maszyn i urządzeń odlewniczych. Uczniowie klasy mają m.in. możliwość uczestnictwa w płatnych praktykach organizowanych w zakładzie budowy silników.</p> <p>W ramach współpracy Toyota wyremontowała i wyposażyła nowoczesne laboratorium budowy silników na terenie szkoły. Patron klasy sfinansował ponadto wyprawki szkolne obejmujące pomoce naukowe, podręczniki i przybory szkolne. Ciekawym rozwiązaniem jest zagwarantowanie uczniom karty Multisport, dzięki której mogą bezpłatnie uczestniczyć w pozalekcyjnych zajęciach sportowych. Należy odnotować, że Toyota gwarantuje bezpłatne wyżywienie w trakcie praktyk oraz transport dedykowanym TOYOTA BUS. W ramach współpracy przewidziano również fundusz stypendialny, a w programie współpracy dodatkowy nacisk położono na rozwój miękkich kompetencji uczniów (m.in. budowanie pewności siebie, kompetencji do pracy zespołowej).</p> <p>Uczniowie klasy patronackiej uczestniczą w szeregu dodatkowych aktywności. W 2019 r. zorganizowano wizyty studyjne w ramach „Dnia Hybrydy”, podczas których uczniowie i rodzice mieli możliwość naocznego zapoznania się z nowym silnikiem, który jest przedmiotem zajęć w patronackiej klasie Toyoty.</p>

Współpracujące podmioty	Charakterystyka działania
	<p>Promocja współpracy jest szeroko zakrojona i adresowana do całej lokalnej społeczności. Wskazać tutaj należy wspólnie organizowany, integracyjny i charytatywny Bieg Kasprowicz/Bieg Toyoty.</p>
<p>Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Karpaczu</p> <p>Zrzeszenie Handlu i Usług w Jeleniej Górze</p> <p>Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego</p> <p>Sponsorzy prywatni</p>	<p>Placówka jest organizatorem corocznej imprezy prowadzonej zgodnie z założeniami idei kształcenia dualnego pn. „Karkonoski Festiwal Młodych Kucharzy”. Każda z edycji ma własny kulinarny motyw przewodni. W ramach przedsięwzięcia realizowane są warsztaty prowadzone przez zawodowych szefów kuchni. Warsztaty prowadzone są w konwencji rywalizacji drużynowej zespołów reprezentujących szkoły z całego województwa.</p> <p>Szkoła prowadzi kształcenie techników żywienia i usług gastronomicznych. Uczniowie kierunku mają możliwość uczestnictwa w dodatkowych kursach dotyczących m.in. kuchni molekularnej i obsługi kelnerskiej. W zakresie praktyk szkoła współpracuje z kilkunastoma wiodącymi hotelami i restauracjami.</p>
<p>Zespół Szkół Zawodowych i Ogólnokształcących w Kamiennej Górze</p> <p>DOFAMA THIES Polska Sp. z o.o.</p>	<p>Współpraca realizowana jest według założeń modelu dualnego i prowadzona nieprzerwanie od kilku lat. Partnerem stron jest Specjalna Strefa Ekonomiczna Małej Przedsiębiorczości w Kamiennej Górze, która odpowiada za aktualizowanie prognozy zapotrzebowania na umiejętności i kwalifikacje zawodowe, dobór partnerów projektów, zwiększenie dostępności uczniów do profesjonalnych praktyk zawodowych. Podkreśla się, że model współpracy został wyróżniony przez Ministra Gospodarki.</p> <p>Współpraca szkoły z DOFAMA THIES Polska Sp. z o.o. została oparta o powołaną klasę patronacką w zawodzie ślusarza. 40% zakresu kształcenia (2 z 5 dni nauki) odbywa się w systemie zajęć praktycznych. Każdy z uczniów klasy ma zagwarantowane stypendium, a najlepsi z nich otrzymują dodatkowe nagrody pieniężne oraz uprawnieni są do udziału w kursach. Patron klasy gwarantuje również zatrudnienie najlepszym uczniom, a po podjęciu przez nich pracy wspiera w dalszym kształceniu w szkołach średnich i wyższych. Dla potrzeb kształcenia praktycznego firma zaadoptowała osobne pomieszczenia warsztatowe wraz z niezbędnym wyposażeniem technicznym stanowisk. Zatrudnienie w firmie znajduje kilkudziesięciu pracowników młodocianych.</p> <p>Przedstawiciele szkoły podkreślają szczególnie świetnie wyposażone warsztaty szkolne (sfinansowane przez patrona) oraz doświadczenie instruktorów praktycznej nauki zawodu. Firma od lat bierze czynny udział w tworzeniu i dostosowywaniu programów nauczania do specyfiki swojego zakładu. Bezpośrednim efektem współpracy są wyniki egzaminu czeladniczego, który każdego roku zdaje z sukcesem około 30 absolwentów.</p>

Współpracujące podmioty	Charakterystyka działania
<p>Zespół Szkół Gastronomicznych we Wrocławiu</p> <p>Grupa Hotelowa Orbis i Accorhotels</p>	<p>Współpraca skoncentrowana jest na realizacji projektu Culinary Excellence. Zrealizowano już kilka jego edycji. Główną ideą jest promocja patrona projektu oraz umożliwienie uczniom nauki od doświadczonych szefów kuchni. Warsztaty szkoleniowe adresowane są do uczniów klas technikum w zawodzie technik żywienia i usług gastronomicznych i prowadzone przez szefów kuchni największych wrocławskich hoteli.</p> <p>Należy odnotować, że każda kolejna edycja projektu posiada swój własny motyw przewodni związany z najlepszymi regionalnymi produktami (np. karp milicki, jabłka trzebnickie, łomnicki ser kozi). Koszty zakupu produktów warsztatowych w całości pokrywa patron warsztatów.</p> <p>Warsztaty realizowane są w konwencji rywalizacji drużynowej. Zwycięzcom gwarantuje się udział w kolejnym etapie, na którym włączeni zostają do grona uczestników wewnętrznych warsztatów Grupy Hotelowej Orbis, gdzie o zwycięstwo konkurują bezpośrednio z profesjonalnymi kucharzami.</p>
<p>Zespół Szkół w Żarowie</p> <p>PKP Intercity S.A. Zakład Zachodni w Poznaniu</p> <p>Powiatowe Pogotowie Ratunkowe w Świdnicy</p>	<p>Szkoła była pierwszym w kraju realizatorem Innowacji Pedagogicznej wśród szkół kolejowych. „Pociągiem w przyszłość” to Innowacja realizowana wspólnie z pracownikami PKP Intercity S.A. Zakład Zachodni w Poznaniu oraz z ratownikami Powiatowego Pogotowia Ratunkowego w Świdnicy. Współpracę zapoczątkowano w 2017 r.</p> <p>Celem Innowacji jest wypracowanie umiejętności korzystania z terminali kasowo-biletowych umożliwiających realizację podstawy programowej dla technika transportu kolejowego, umiejętności rozpoznawania zasadniczych elementów budowy pojazdów szynowych, wagonów oraz ocenę ich stanu technicznego mającego wpływ na bezpieczeństwo ruchu, umiejętności postępowania z osobami niepełnosprawnymi oraz udzielanie wszystkim podróżnym pierwszej pomocy w trakcie obsługi na pokładzie pociągu, a także konieczność opracowania i pilotażowego wdrażania innowacyjnych programów dotyczących kształcenia w zawodzie technik transportu kolejowego, które poprawiają jakość kształcenia oraz praktyczne przygotowanie uczniów do wykonywania zawodu.</p> <p>W ramach Innowacji pracownicy PKP Intercity szkolą uczniów z dodatkowych zagadnień nieobjętych podstawą programową. Szkolenia organizowane są w szkole oraz w rzeczywistych warunkach pracy. Ponadto, pracownicy Pogotowia Ratunkowego szkolą uczniów z zakresu udzielania pierwszej pomocy pasażerom. Należy przy tym zaznaczyć, że dzięki szkoleniom nabywane są rzeczywiste kwalifikacje, ponieważ uczniowie otrzymują certyfikaty po zaliczeniu egzaminów końcowych. W ramach</p>

Współpracujące podmioty	Charakterystyka działania
	Innowacji przewidziany jest również wakacyjny program stażowy, którego stroną jest PKP Intercity, umożliwiający praktykę m.in. w najnowocześniejszych w Polsce składach (Pendolino).

7. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Przeprowadzone badanie pozwoliło na wyodrębnienie najważniejszych wniosków i rekomendacji. Rekomendacje stanowią rezultat dokonanych opisów i analiz.

L.p.	Wniosek będący przesłanką sformułowania rekomendacji	Rekomendacja
Rozwiązania wpływające na inicjowanie współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami		
1	Zarówno pracodawcy jak i przedstawiciele szkół zawodowych jako jedną z głównych barier utrudniających podejmowanie współpracy wskazywali brak rekompensaty finansowej dla pracodawcy za podejmowane działania.	<p>Poszukiwanie rozwiązań, które umożliwią uzyskanie rekompensaty finansowej pracodawcom angażującym się we współpracę ze szkołami zawodowymi.</p> <p>Przekazywanie przedsiębiorcom informacji na temat możliwości otrzymania finansowania z programów krajowych i europejskich. Do programów, które obecnie umożliwiają przedsiębiorcom otrzymanie dotacji na działania podejmowane w ramach współpracy ze szkołami zawodowymi należą np. Regionalny Program Operacyjny Województwa Dolnośląskiego na lata 2014-2020, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) oraz projekty Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości przy współpracy Unii Europejskiej (np. Organizacja Praktyk i Staży).</p>
2	Wyniki badania pokazują, iż współpraca przedsiębiorstw ze szkołami zawodowymi średnio trwa kilka lat. Jednakże przedsiębiorcy zazwyczaj współpracują tylko z jedną szkołą zawodową. Głównymi inicjatorami podejmowanej współpracy są jednak szkoły lub CKP, a poszukiwanie	Zastosowanie przez szkoły zawodowe dodatkowych działań informujących pracodawców o możliwości podjęcia współpracy ze szkołami zawodowymi kształcącymi w interesujących pracodawców zawodach. Wykorzystanie

	<p>partnerów ze środowiska pracodawców oparte jest przede wszystkim na kontaktach osobistych nauczycieli i dyrekcji.</p> <p>Wypowiedzi pracodawców wskazują również, iż brakuje im bezpośredniej propozycji wysyłanej pocztą elektroniczną lub oferty przekazywanej podczas rozmów telefonicznych czy też indywidualnych spotkań. Jako przykład informowania o możliwości nawiązania współpracy pracodawcy wskazywali także odpowiednie informacje na stronie internetowej szkoły.</p>	<p>różnych kanałów informacyjnych (bezpośrednie kontakty, strony internetowe szkół, media społecznościowe).</p> <p>Utworzenie odpowiednich narzędzi (np. w formie interaktywnej bazy i platformy), które ułatwią zainteresowanym stronom znalezienie partnerów do współpracy.</p> <p>Utworzenie stanowiska koordynatora/inicjatora odpowiedzialnego za kontakt szkół i pracodawców. Decyzje dotyczące strony, która powinna być odpowiedzialna za utworzenie tego stanowiska powinny zostać podjęte po konsultacjach z przedstawicielami edukacji i biznesu. Badanie ujawniło bowiem brak zgody obu stron co do tego, kto powinien pełnić rolę koordynatora.</p>
Rozwiązania wpływające na poprawę współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami		
3	<p>Zarówno przedstawiciele szkół zawodowych jak i pracodawcy jako działania poprawiające stan współpracy wskazywali na konieczność dostosowania podstawy programowej do potrzeb na lokalnym rynku pracy oraz potrzeb wiodących przedsiębiorstw. Respondenci wskazywali również na luki technologiczne między szkolnictwem i biznesem jako jedną z barier we współpracy pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami.</p>	<p>Podejmowanie działań, które umożliwią dostosowanie programu nauczania do potrzeb lokalnych przedsiębiorców takich jak aktywne włączanie pracodawców / organizacji pracodawców do prac nad podstawami programowymi, czy też cykliczne spotkania pomiędzy przedstawicielami kadry edukacyjnej a pracodawcami w celu wymiany informacji na temat zmian na lokalnym rynku pracy.</p> <p>Niwelowanie różnic pomiędzy realizowaną podstawą programową, a potrzebami pracodawców poprzez zwiększenie wpływu pracodawców na politykę oświatową samorządów – tworzenie oferty edukacyjnej w oparciu o potrzeby rynku pracy.</p> <p>Opieranie oferty edukacyjnej na prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, przygotowywanej przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania (art. 46b ust. 1 ustawy prawo oświatowe).</p>

4	<p>Wyniki badania wskazują, iż nauczyciele nie mają zbyt dużej możliwości podniesienia swoich kwalifikacji poprzez uczestniczenie w szkoleniach czy stażach organizowanych u pracodawcy. Zainteresowanie tą formą współpracy pomiędzy placówkami edukacyjnymi a przedsiębiorstwami rośnie, na co wskazują wypowiedzi przedstawicieli szkół na temat planów doskonalenia nauczycieli w przyszłym roku szkolnym. Organizowanie szkoleń i konsultacji dla kadry pedagogicznej napotyka opór zarówno ze strony pracodawców (brak bezpośrednich korzyści dla firmy) jak i samych nauczycieli.</p>	<p>Zachęcanie pracodawców do szkolenia kadry pedagogicznej poprzez wskazywanie korzyści jakie niesie dla firmy zapoznanie nauczycieli z najnowszymi trendami oraz technologiami wykorzystywanymi w danej branży.</p> <p>W celu stałego uaktualniania wiedzy nauczycieli kształcących zawodowo zalecane jest stworzenie oferty równoległych szkoleń w zakresie innowacyjności/nowości w branżach i zawodach, dla nauczycieli i pracodawców. Dobrym przykładem takich działań są realizowane w ramach projektu "Umiejętności zawodowe i praktyka kluczem do zatrudnienia" szkolenia dla nauczycieli zawodu oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu (opis projektu w tab.11 str.77).</p>
---	--	--

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Rodzaj badanych szkół zawodowych (wielkość badanej próby=164).....	11
Rysunek 2. Szkoły prowadzące kształcenie zawowode w Polsce (30.09.2018 r.)	17
Rysunek 3. Szkoły zawodowe w województwie dolnośląskim (30.08.2018r.).....	18
Rysunek 4. Szkoły zawodowe w województwie dolnośląskim.....	19
Rysunek 5. Wskaźnik skolaryzacji netto w roku szkolnych 2017/2018 w Polsce - szkoły branżowe I stopnia, technika	20
Rysunek 6. Wskaźnik skolaryzacji netto – szkoły branżowe I stopnia [%]	21
Rysunek 7. Wskaźnik skolaryzacji netto - technika	22
Rysunek 8. Liczba podmiotów gospodarki narodowej w latach 2015-2019 w województwie dolnośląskim.....	26
Rysunek 9. Zapotrzebowanie na praktykantów/stażystów w poszczególnych zawodach/stanowiskach (wielkość badanej próby=500)	30
Rysunek 10. Zamiar oferowania płatnych praktyk/staży w badanych przedsiębiorstwach (wielkość badanej próby=500)	33
Rysunek 11. Sposoby pozyskiwania praktykantów/stażystów ze szkół zawodowych przez badane przedsiębiorstwa (wielkość badanej próby=500).....	34
Rysunek 12. Odsetek stażystów/praktykantów, którzy po okresie staży/praktyk znajdują zatrudnienie w przedsiębiorstwie (wielkość badanej próby=500).....	35
Rysunek 13. Działania szkół realizowane we współpracy z pracodawcami w latach 2017-2018 oraz działania zaplanowane do realizacji w okresie 2019-2021 (wielkość badanej próby=164).....	40
Rysunek 14. Zakres współpracy szkół zawodowych z biznesem w poszczególnych subregionach (wielkość badanej próby=164)	41
Rysunek 15. Zakres współpracy z biznesem w badanych typach szkół (wielkość badanej próby=164).....	42
Rysunek 16. Formy współpracy ze szkołami zawodowymi deklarowane przez badanych pracodawców (wielkość badanej próby=500)	43
Rysunek 17. Zakres współpracy z biznesem a napotymane bariery jej poszerzenia w zakresie nauki zawodu (wielkość badanej próby=164).....	47
Rysunek 18. Zakres współpracy z biznesem a napotymane bariery jej poszerzenia w zakresie doskonalenia zawodowego kadry (wielkość badanej próby=164).....	49
Rysunek 19. Bariery finansowe i technologiczne utrudniające szkołom współpracę z pracodawcami (wielkość badanej próby=164)	51
Rysunek 20. Bariery związane z postawą pracodawców utrudniające szkołom współpracę z pracodawcami (wielkość badanej próby=164).....	52
Rysunek 21. Bariery związane z postawą uczniów utrudniające szkołom współpracę z pracodawcami (wielkość badanej próby=164)	53
Rysunek 22. Bariery formalne i instytucjonalne utrudniające szkołom współpracę z pracodawcami (wielkość badanej próby=164)	54
Rysunek 23. Bariery związane z postawą nauczycieli/kadry utrudniające szkołom współpracę z pracodawcami (wielkość badanej próby=164).....	55
Rysunek 24. Bariery utrudniające pracodawcom współpracę ze szkołami zawodowymi (wielkość badanej próby=500)	57

Rysunek 25. Badania losów zawodowych absolwentów w ankietowanych szkołach (wielkość badanej próby=164)	65
Rysunek 26. Projekty realizowane w ramach RPO WD 2014-2020.....	77

SPIS TABEL

Tabela 1. Oferta edukacyjna szkół – zawody oferowane w min. 10 szkołach (wielkość badanej próby=164)	24
Tabela 2. Struktura podmiotów gospodarczych w województwie dolnośląskim według sekcji PKD ...	27
Tabela 3. Struktura przedsiębiorstw w województwie dolnośląskim według klas wielkości.....	28
Tabela 4. Liczebność podmiotów gospodarczych sektora prywatnego w województwie dolnośląskim ze względu na lokalizację	29
Tabela 5. Zapotrzebowanie na absolwentów szkół zawodowych – minimum 9 pracodawców deklarujących zapotrzebowanie (wielkość badanej próby=500)	31
Tabela 6. Nierealizowane formy współpracy z biznesem z zakresu nauki zawodu i ich bariery (wielkość badanej próby=36)	47
Tabela 7. Nierealizowane formy współpracy z biznesem z zakresu doskonalenia zawodowego kadry i ich bariery (wielkość badanej próby=36)	49
Tabela 8. Niezbędne działania poprawiające stan współpracy z pracodawcami w opiniach przedstawicieli sektora edukacji (wielkość badanej próby=164)	58
Tabela 9. Działania niezbędne dla poprawienia stanu współpracy wg badanych pracodawców (wielkość badanej próby=500)	60
Tabela 10. Niezbędne działania poprawiające stan współpracy w opiniach przedstawicieli szkół i badanych pracodawców.....	61
Tabela 11. Wybrane projekty współfinansowanie z RPO WD 2014-2020, działanie 10.4. Dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy”	79
Tabela 12. Najciekawsze dobre praktyki dotyczące współpracy szkół i pracodawców z województwa dolnośląskiego.....	85

ANEKS

Narzędzia badawcze

KWESTIONARIUSZ WYWIADU
„Współpraca szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami w województwie dolnośląskim”
Pracodawcy z terenu województwa dolnośląskiego
Techniki badawcze: CATI, CAWI

Wprowadzenie do wywiadu.

Na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy prowadzimy badanie dotyczące współpracy szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami z województwa dolnośląskiego. Badanie jest elementem szerszego projektu, którego głównym celem jest poprawa współpracy pomiędzy szkolnictwem zawodowym a pracodawcami.

Prosimy, aby odpowiedzi na pytania zostały udzielone przez osobę decyzyjną, która posiada wiedzę na temat współpracy Państwa firmy ze szkołami zawodowymi.

Odpowiedzi udzielane przez Państwa wykorzystane zostaną jedynie do celów badawczych, posłużą m.in. do wypracowania i sformułowania rekomendacji ukierunkowujących działania na rzecz inicjowania i poprawy współpracy szkół zawodowych i pracodawców w regionie. Wypełnienie kwestionariusza powinno zająć około 15 minut.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu.

W razie problemów z wypełnieniem ankiety, prosimy o kontakt z pracownikiem BIOSTAT pod numerem:

W sprawach merytorycznych:

Bartosz Olcha, tel: 666 069 831, e-mail: bolcha@biostat.com.pl

W sprawach technicznych (m.in. problemy z dostępem do kwestionariusza):

Piotr Wojciechowski, tel: 509 523 880, e-mail: pwojciechowski@biostat.com.pl

1. Czy w okresie ostatnich dwóch lat (2017-2018) firma oferowała możliwość odbycia zajęć praktycznych, praktyk i/lub staży dla uczniów i/lub absolwentów szkół zawodowych? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- | | |
|---|--|
| 1. Tak, oferowaliśmy możliwość odbycia zajęć praktycznych | 3. Tak, oferowaliśmy możliwość odbycia stażu |
| 2. Tak, oferowaliśmy możliwość odbycia praktyk | 4. Nie |

2. Czy będzie Państwo oferować taką możliwość również w najbliższym roku szkolnym? (jedna odpowiedź)

1. Zdecydowanie tak (przejdźcie do pytania 4)
2. Raczej tak (przejdźcie do pytania 4)
3. Raczej nie
4. Zdecydowanie nie
5. Nie wiem, trudno powiedzieć (ANK. nie czytać tej odp.)

3. Jakie bariery utrudniają firmie współpracę ze szkołami zawodowymi w zakresie zajęć praktycznych, praktyk i/lub staży dla uczniów i/lub absolwentów szkół zawodowych? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

1. W firmie nie ma zapotrzebowania na uczniów i/lub absolwentów szkół zawodowych
2. Luka technologiczna między szkołą i firmą
3. Brak atrakcyjnych gratyfikacji zachęcających do współpracy [w przypadku wyboru tej opcji]: jakimi gratyfikacjami byłiby Państwo zainteresowani?.....
4. Brak rekompensaty kosztów poniesionych w związku ze współpracą
5. Skomplikowanie procedur formalnych warunkujących współpracę
6. Trudności w organizowaniu/koordynowaniu współpracy
7. Brak wymiernych korzyści ze współpracy
8. Niewielki poziom wiedzy na temat możliwego zakresu współpracy
9. Niska motywacja uczniów
10. Niewielkie zainteresowanie kadry szkół współpracą
11. Brak instruktorów praktycznej nauki zawodu
12. Inne bariery, jakie

13. Nie wiem, trudno powiedzieć (ANK. nie czytać tej odp.)

Zakończenie wywiadu – firma nie kwalifikuje się do badania

4. Jaka jest forma własności przedsiębiorstwa? (jedna odpowiedź)

1. Publiczna (**zakończenie wywiadu – firma nie kwalifikuje się do badania**)
2. Prywatna

5. Ilu pracowników jest obecnie zatrudnionych w firmie? (jedna odpowiedź)

1. Jednoosobowa działalność gospodarcza
2. 1-9 pracowników
3. 10-49 pracowników
4. 50 – 249 pracowników
5. 250 i więcej pracowników

6. Jaka jest główna sekcja PKD w której działa firma? (jedna odpowiedź)

1. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)
2. Górnictwo i wydobywanie (B)
3. Przetwórstwo przemysłowe (C)
4. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D)
5. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E) (**zakończenie wywiadu – firma nie kwalifikuje się do badania**)
6. Budownictwo (F)
7. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (G)
8. Transport i gospodarka magazynowa (H)
9. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)
10. Informacja i komunikacja (J)
11. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)
12. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L) (**zakończenie wywiadu – firma nie kwalifikuje się do badania**)
13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M) (**zakończenie wywiadu – firma nie kwalifikuje się do badania**)
14. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)
15. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (O) (**zakończenie wywiadu – firma nie kwalifikuje się do badania**)
16. Edukacja (P)
17. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)
18. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)
19. Pozostała działalność usługowa (S)
20. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (T) (**zakończenie wywiadu – firma nie kwalifikuje się do badania**)
21. Organizacje i zespoły eksterytorialne (U) (**zakończenie wywiadu – firma nie kwalifikuje się do badania**)
22. Inne, jakie?

7. W jakim powiecie zlokalizowane jest przedsiębiorstwo ze względu na siedzibę? (jedna odpowiedź)

1. Powiat bolesławiecki
2. Powiat jaworski
3. Powiat jeleniogórski
4. Powiat kamiennogórski
5. Powiat lubański
6. Powiat lwówecki
7. Powiat zgorzelecki
8. Powiat złotoryjski
9. Powiat m. Jelenia Góra
10. Powiat głogowski
11. Powiat górowski
12. Powiat legnicki
13. Powiat lubiński
14. Powiat polkowicki
15. Powiat m. Legnica
16. Powiat dzierzoniowski
17. Powiat kłodzki
18. Powiat świdnicki
19. Powiat wałbrzyski
20. Powiat ząbkowicki
21. Powiat m. Wałbrzych
22. Powiat milicki
23. Powiat oleśnicki
24. Powiat oławski
25. Powiat strzeliński
26. Powiat średzki
27. Powiat trzebnicki
28. Powiat wołowski
29. Powiat wrocławski
30. Powiat m. Wrocław

8. W jakich zawodach/na jakich stanowiskach firma może przyjąć uczniów/absolwentów szkół zawodowych na zajęcia praktyczne, praktyki i/lub staże?

Oferowane zawody/stanowiska	Oferowana liczba miejsc rocznie
1.	
2.	
3.	
X.	

9. Czy firma oferuje/zamierza oferować płatny udział w zajęciach praktycznych, praktykach i/lub stażach np. w formie własnego programu płatnych praktyk/staży? (jedna odpowiedź)

1. Tak
2. Nie

10. W jaki sposób pozyskujecie/zamierzacie pozyskiwać Państwo praktykantów i/lub stażystów ze szkół zawodowych? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

1. Dzięki współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy
2. Dzięki współpracy ze szkołami
3. Samodzielnie zgłaszamy gotowość przyjęcia praktykantów/stażystów np. umieszczamy oferty w Internecie
4. Praktykanci/stażysty sami się do nas zgłaszają
5. Dzięki współpracy z agencją zatrudnienia
6. W inny sposób, jaki?.....

11. Jaki odsetek przyjmowanych praktykantów/stażystów znajduje w firmie zatrudnienie po okresie praktyk/staży? (jedna odpowiedź)

1. Mniej niż 20%
2. 20%-39%
3. 40%-59%
4. 60%-79%
5. 80% i więcej
6. Nie wiem, trudno powiedzieć (ANK. nie czytać tej odp.)

12. Czy firma jest zainteresowana następującymi formami współpracy ze szkołami zawodowymi i realizowała je dotychczas? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Forma	Dotychczasowa realizacja (TAK/NIE)	Zainteresowanie (TAK/NIE)
1. Prowadzenie zajęć przez przedstawicieli firmy dla uczniów w szkole lub w innym miejscu		
2. Organizowanie szkoleń/kursów dla uczniów/absolwentów umożliwiających uzyskanie kompetencji przydatnych na danym stanowisku pracy		
3. Wspólne przygotowywanie programów nauczania dla zawodu, w tym praktycznej nauki zawodu		
4. Przeprowadzanie w firmie części praktycznej egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie		
5. Udział w roli egzaminatorów w egzaminie potwierdzającym kwalifikacje		
6. Organizowanie u pracodawcy staży dla nauczycieli		
7. Organizowanie u pracodawcy praktyk dla nauczycieli		
8. Organizowanie u pracodawcy szkoleń/kursów dla nauczycieli		
9. Konsultacje z nauczycielami u pracodawcy		
10. Organizowanie wizyt studyjnych/wycieczek u pracodawcy		
11. Współorganizowanie branżowych spotkań zawodowych		
12. Przynależność firmy do klastra branżowego		
13. Posiadanie przez firmę klas patronackich		
14. Wyznaczenie w firmie osób odpowiedzialnych za		

kontakt i współpracę ze szkołami		
15. Dopuszanie szkół zawodowych w sprzęt/pomoce dydaktyczne		
16. Sponsorowanie szkół zawodowych		
17. Fundowanie stypendiów dla uczniów odbywających naukę w szkołach zawodowych (umowy stypendialne)		
18. Współorganizowanie ze szkołami olimpiad, konkursów sprawdzających wiedzę/umiejętności uczniów i nagradzanie zwycięzców		
19. Inne formy współpracy, jakie?.....		

13. Jakie bariery utrudniają firmie współpracę ze szkołami zawodowymi w zakresie zajęć praktycznych, praktyk i/lub staży dla uczniów i/lub absolwentów szkół zawodowych? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

1. Luka technologiczna między szkołą i firmą
2. Brak atrakcyjnych gratyfikacji zachęcających do współpracy [w przypadku wyboru tej opcji]: jakimi gratyfikacjami byłoby Państwo zainteresowani?.....
3. Brak rekompensaty kosztów poniesionych w związku ze współpracą
4. Skomplikowanie procedur formalnych warunkujących współpracę
5. Trudności w organizowaniu/koordynowaniu współpracy
6. Brak wymiernych korzyści ze współpracy
7. Niewielki poziom wiedzy na temat możliwego zakresu współpracy
8. Niska motywacja uczniów
9. Niewielkie zainteresowanie kadry szkół współpracą
10. Brak instruktorów praktycznej nauki zawodu
11. Inne bariery, jakie
12. Nie wiem, trudno powiedzieć (ANK. nie czytać tej odp.)
13. Nie dostrzegamy żadnych barier (ANK. nie czytać tej odp.)

14. Czy uważa Pan(i), że...? (jedna odpowiedź dla każdej kwestii)

	Zdecydowa nie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowa nie nie	Nie wiem, trudno powiedzieć (ANK. nie czytać tej odp.)
1. Konieczne jest uproszczenie procedur związanych z realizacją zajęć praktycznych, praktyk, staży u pracodawców					
2. Szkoły powinny być aktywniejsze w inicjowaniu współpracy z pracodawcami					
3. Pracownicy szkół powinni być lepiej zorientowani w specyfice pracy w sektorze przedsiębiorstw					
4. Szkoły powinny posiadać koordynatorów wyspecjalizowanych we współpracy z biznesem					
5. Szkoły powinny ponosić część kosztów organizacji zajęć praktycznych, praktyk, staży					
6. Pracodawcy powinni być aktywniejsi w opracowaniu programów nauczania					
7. Pracodawcy powinni być aktywniejsi w doskonaleniu kadry szkół					
8. Powinna zostać wprowadzona dodatkowa gratyfikacja zachęcająca pracodawców do większego zaangażowania się w proces kształcenia zawodowego					

15. Co Pana/i zdaniem należy poprawić lub jakie działania wprowadzić, aby poprawić współpracę szkół z pracodawcami w poniższych aspektach?

1. W aspekcie dostarczania informacji o możliwościach współpracy szkół z pracodawcami :

.....

2. W aspekcie inicjowania współpracy:

.....

3. W aspekcie utrzymania stałych powiązań szkół zawodowych z pracodawcami:

.....

4. W aspekcie skoordynowania potrzeb szkół zawodowych z potrzebami pracodawców:

.....

16. Na jakie zawody dotyczące absolwentów szkół zawodowych jest największe zapotrzebowanie w firmie oraz jakie wynagrodzenie oferowane jest absolwentom w wymienionych zawodach? widełki finansowe

Zawód	Oferowana płaca (netto) na danym stanowisku (wpisz lub wybierz przedział)
1.....zł Poniżej 2000,00 zł 2000,00 – 2499,00 zł 2500,00 – 2999,00 zł 3000,00 – 3499,00 zł 3500,00 – 3999,00 zł 4000,00 – 4499,00 zł 5000,00 – 5499,00 zł 5500,00 zł i więcej Odmowa odpowiedzi (ANK. nie czytać!)
2.....zł Poniżej 2000,00 zł 2000,00 – 2499,00 zł 2500,00 – 2999,00 zł 3000,00 – 3499,00 zł 3500,00 – 3999,00 zł 4000,00 – 4499,00 zł 5000,00 – 5499,00 zł 5500,00 zł i więcej Odmowa odpowiedzi (ANK. nie czytać!)
3.....zł Poniżej 2000,00 zł 2000,00 – 2499,00 zł 2500,00 – 2999,00 zł 3000,00 – 3499,00 zł 3500,00 – 3999,00 zł 4000,00 – 4499,00 zł 5000,00 – 5499,00 zł 5500,00 zł i więcej Odmowa odpowiedzi (ANK. nie czytać!)
X.....zł Poniżej 2000,00 zł 2000,00 – 2499,00 zł 2500,00 – 2999,00 zł 3000,00 – 3499,00 zł 3500,00 – 3999,00 zł 4000,00 – 4499,00 zł 5000,00 – 5499,00 zł 5500,00 zł i więcej Odmowa odpowiedzi (ANK. nie czytać!)

17. Czy ma Pan(i) jakiegokolwiek dodatkowe rekomendacje dotyczące poprawy współpracy między pracodawcami i szkołami zawodowymi? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

1.....

2.....

3.....

X.....

99. Nie mam dodatkowych rekomendacji (ANK. nie czytać tej odp.)

Na podstawie zebranych w toku wywiadu informacji przygotowana zostanie baza podmiotów gospodarczych deklarujących współpracę i/lub chęć współpracy ze szkołami zawodowymi. Baza ta wykorzystana zostanie przez zleceniodawcę niniejszego badania – Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy do realizacji zadań samorządu województwa wynikających z art. 8.1. pkt 16 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy: „Do zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy należy: (...) współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi, szkołami, i szkołami wyższymi w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy”. W bazie znajdują się wyłącznie dane o firmie pochodzące z KRS/CEIDG oraz informacja o tym, że firma współpracuje ze szkołami zawodowymi.

18. Czy wyraża Pan(i) zgodę na dołączenie do bazy podmiotów gospodarczych deklarujących współpracę ze szkołami zawodowymi?

1. Tak
2. Nie

KWESTIONARIUSZ WYWIADU
„Współpraca szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami w województwie dolnośląskim”
Szkoły zawodowe z terenu województwa dolnośląskiego
Techniki badawcze: CAWI, CATI

Wprowadzenie do wywiadu

Na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy prowadzimy badanie dotyczące współpracy szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami z województwa dolnośląskiego. Badanie jest elementem szerszego projektu, którego głównym celem jest poprawa współpracy pomiędzy szkolnictwem zawodowym a pracodawcami. W niniejszym badaniu uczestniczą przedstawiciele szkół zawodowych oraz pracodawcy wybranych branż współpracujący ze szkołami zawodowymi.

Prosimy, aby kwestionariusz został wypełniony przez osobę decyzyjną, która posiada wiedzę na temat współpracy Państwa szkoły z pracodawcami. Jeśli nie jest Pan(i) taką osobą, proszę o przekierowanie niniejszej wiadomości do odpowiedniego pracownika.

Odpowiedzi udzielane przez Państwa wykorzystane zostaną jedynie do celów badawczych, posłużą m.in. do wypracowania i sformułowania rekomendacji ukierunkowujących działania na rzecz inicjowania i poprawy współpracy szkół zawodowych i pracodawców w regionie. Wypełnienie kwestionariusza powinno zająć około 30 minut.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu.

W razie problemów z wypełnieniem ankiety, prosimy o kontakt z pracownikiem BIOSTAT pod numerem:

W sprawach merytorycznych:

Bartosz Olcha, tel: 666 069 831, e-mail: bolcha@biostat.com.pl

W sprawach technicznych (m.in. problemy z dostępem do kwestionariusza):

Piotr Wojciechowski, tel: 509 523 880, e-mail: pwojciechowski@biostat.com.pl

1. Jednym z celów badania jest aktualizacja wiedzy na temat kierunków kształcenia oferowanych w poszczególnych szkołach. Poniżej znajduje się lista zawodów, w których Państwo posiadacie możliwość kształcenia wg Systemu Informacji Oświatowej. Z poniższej listy proszę zaznaczyć wszystkie kierunki kształcenia aktualnie oferowane w szkole [NAZWA SZKOŁY – IMPORT z BAZY]. W przypadku, gdy lista jest niepełna, proszę dopisać dodatkowe kierunki kształcenia (możliwość wybrania wielu odpowiedzi)

(lista wygenerowana z zewnętrznej bazy dla każdej szkoły, checkboxy)

Inny 1.....

Inny 2.....

Inny 3.....

Inny X.....

2. Proszę wskazać działania, które szkoła [NAZWA SZKOŁY – IMPORT z BAZY] realizowała w ramach współpracy z pracodawcami w latach 2017-2018 oraz działania, które realizowane będą w latach 2019-2021 (możliwość wybrania wielu odpowiedzi):

Działanie	Realizowane w latach 2017-2018	Zaplanowane do realizacji w okresie 2019-2021
Nauka zawodu		
1. Kierowanie uczniów na zajęcia praktyczne u pracodawców		
2. Kierowanie uczniów na praktyki zawodowe u pracodawców		
3. Kierowanie uczniów na staże u pracodawców		
4. Wspólne przygotowywanie programów nauczania dla zawodu, w tym praktycznej nauki zawodu		
5. Wspólne prowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych		
6. Przeprowadzanie części praktycznej egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie u pracodawców		
7. Udział pracodawców jako egzaminatorów w egzaminie potwierdzającym kwalifikacje		
8. Wizyty studyjne/wycieczki do pracodawców		
9. Inne w zakresie nauki zawodu, jakie?.....		
Doskonalenie zawodowe kadry		
10. Staże dla nauczycieli u pracodawców		
11. Praktyki dla nauczycieli u pracodawców		
12. Szkolenia/konsultacje dla nauczycieli u pracodawców		
13. Inne w zakresie doskonalenia zawodowego kadry, jakie?.....		
Pozostałe formy współpracy z przedsiębiorstwami		
14. Klastry		
15. Klasy patronackie		
16. Wyznaczenie osób odpowiedzialnych za współpracę z przedsiębiorstwami		
17. Organizowanie spotkań z przedsiębiorcami (np. branżowe spotkania zawodowe)		
18. Konsultowanie kierunków kształcenia zgodnie z oczekiwaniami przedsiębiorstw		
19. Prowadzenie zajęć lekcyjnych przez specjalistów z przedsiębiorstw		
20. Doposażanie szkół przez przedsiębiorstwa		
21. Sponsorowanie szkoły przez przedsiębiorstwa		
22. Finansowanie stypendiów dla najlepszych uczniów przez przedsiębiorstwa		
23. Organizowanie przez przedsiębiorstwa olimpiad, konkursów sprawdzających wiedzę/umiejętności uczniów i nagradzanie zwycięzców		
24. Inne formy współpracy z przedsiębiorstwami jakie?.....		

3. Czy istnieją formy współpracy z pracodawcami dotyczące nauki zawodu, które chcieliby Państwo realizować jako szkoła, ale ich realizacja jest obecnie niemożliwa z różnych przyczyn? (jedna odpowiedź)

1. Tak

2. Nie (przejdźcie do pytania 5)

4. Jakie formy współpracy ma Pan(i) na myśli? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Forma 1....., co jest przeszkodą w jej realizacji?.....

Forma 2....., co jest przeszkodą w jej realizacji?.....

Forma 3....., co jest przeszkodą w jej realizacji?.....

Forma X....., co jest przeszkodą w jej realizacji?.....

5. Czy istnieją formy współpracy z pracodawcami dotyczące doskonalenia zawodowego kadry, które chcieliby Państwo realizować jako szkoła, ale ich realizacja jest obecnie niemożliwa z różnych przyczyn? (jedna

odpowiedź)

1. Tak
2. Nie (przejdźcie do pytania 7)

6. Jakie formy współpracy ma Pan(i) na myśli? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

- Forma 1....., co jest przeszkodą w jej realizacji?.....
- Forma 2....., co jest przeszkodą w jej realizacji?.....
- Forma 3....., co jest przeszkodą w jej realizacji?.....
- Forma X....., co jest przeszkodą w jej realizacji?.....

7. Czy Państwa szkoła doświadcza poniższych finansowych i technologicznych barier w realizacji współpracy z pracodawcami? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

1. Luka technologiczna między szkołą i biznesem
2. Brak atrakcyjnych gratyfikacji zachęcających pracodawców do współpracy
3. Brak rekompensaty kosztów poniesionych przez pracodawcę w związku ze współpracą
4. Inne finansowe i technologiczne bariery.....
5. Nie doświadczamy finansowych i technologicznych barier w realizacji współpracy

8. Czy Państwa szkoła doświadcza poniższych formalnych/institutionalnych barier w realizacji współpracy z pracodawcami? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

1. Skomplikowanie procedur formalnych warunkujących współpracę
2. Brak pośrednika w inicjowaniu i koordynowaniu współpracy
3. Brak pracownika szkoły delegowanego do kontaktów z sektorem przedsiębiorstw
4. Inne formalne/institutionalne bariery.....
5. Nie doświadczamy formalnych/institutionalnych barier w realizacji współpracy

9. Czy Państwa szkoła doświadcza poniższych barier związanych z postawą pracodawców względem współpracy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

1. Niski poziom społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR)
2. Niski poziom motywacji pracodawców do współpracy
3. Niska świadomość pracodawców na temat korzyści płynących ze współpracy
4. Niski poziom wiedzy pracodawców na temat możliwego zakresu współpracy
5. Niskie nakłady finansowe pracodawców na współpracę
6. Niskie zainteresowanie pracodawców czynnym udziałem w przygotowaniu podstawy programowej
7. Inne bariery związane z postawą pracodawców.....
8. Nie doświadczamy barier związanych z postawą pracodawców względem współpracy

10. Czy Państwa szkoła doświadcza poniższych barier związanych z postawą uczniów względem współpracy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

1. Niska motywacja uczniów do nauki zawodu u pracodawcy
2. Niska motywacja uczniów do samodzielnego pogłębiania wiedzy nt. zawodu i branży
3. Inne bariery związane z postawą uczniów.....
4. Nie doświadczamy barier związanych z postawą uczniów względem współpracy

11. Czy Państwa szkoła doświadcza poniższych barier związanych z postawą nauczycieli/kadry względem współpracy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

1. Niskie zainteresowanie kadry doskonaleniem zawodowym u pracodawców
2. Niskie zainteresowanie kadry trendami i innowacjami w branży
3. Niskie zainteresowanie kadry współpracą z pracodawcami
4. Niski poziom wiedzy kadry na temat specyfiki pracy w branży
5. Inne bariery związane z postawą nauczycieli/kadry.....
6. Nie doświadczamy barier związanych z postawą nauczycieli/kadry względem współpracy

12. Czy Państwa szkoła doświadcza jakichkolwiek innych barier w realizacji współpracy z pracodawcami? Jeśli tak, proszę o szczegółowe scharakteryzowanie tych barier poniżej (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

1.
2.

3.
 X.....
 99. Nie doświadczamy dodatkowych barier w realizacji współpracy

13. Co Pana/i zdaniem należy poprawić lub jakie działania wprowadzić, aby poprawić współpracę szkoły z pracodawcami w poniższych aspektach?

1. W aspekcie inicjowania współpracy:

 2. W aspekcie utrzymania stałych powiązań szkół zawodowych z pracodawcami:

 3. W aspekcie skoordynowania potrzeb szkół zawodowych z potrzebami pracodawców:

14. Czy w Państwa szkole realizowane jest doradztwo zawodowe? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

1. Tak, mamy własnego doradcę zawodowego na etacie
 2. Tak, korzystamy z doradcy zawodowego z powiatowego lub wojewódzkiego urzędu pracy
 3. Realizujemy doradztwo zawodowe w inny sposób, jaki?.....
 4. Nie

15. Czy badają Państwo losy absolwentów szkoły na rynku pracy? (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

1. Tak, prowadzimy własne badania
 2. Tak, korzystamy z wyników badań realizowanych przez inne instytucje
 3. Sprawdzamy losy absolwentów w inny sposób, jaki?.....
 4. Nie

16. Czy Państwa szkoła realizuje we współpracy z pracodawcami konkretne działania, które można określić jako dobre praktyki? Jeśli tak, proszę o szczegółowe opisanie tych działań poniżej.

- 1.Działanie
 2.Działanie
 3.Działanie
 X.Działanie

99. Nie realizujemy działań, które można określić jako dobre praktyki

17. Proszę o wskazanie co najmniej kilku pracodawców, z którymi współpracuje Państwa szkoła. Skontaktujemy się z nimi w celu zaproszenia do wypełnienia odrębnej ankiety (możliwość wskazania kilku odpowiedzi)

Lp.	Nazwa pracodawcy	Telefon	Adres e-mail
1.
2.
3.
X.

18. Proszę o wskazanie danych kontaktowych respondenta. Dane są potrzebne jedynie w celu ewentualnej weryfikacji lub uszczegółowienia udzielonych odpowiedzi

Telefon bezpośredni.....
 Adres e-mail bezpośredni.....

Na podstawie zebranych w toku wywiadu informacji przygotowana zostanie baza szkół deklarujących współpracę i/lub chęć współpracy z przedsiębiorcami. Baza ta wykorzystana zostanie przez zleceniodawcę niniejszego badania – Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy do realizacji zadań samorządu województwa wynikających z art. 8.1. pkt 16 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy: „Do zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy należy: (...) współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi, szkołami, i szkołami wyższymi w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy”. W bazie znajdują się wyłącznie dane: nazwa szkoły, adres, telefon, kierunki kształcenia oraz deklaracja współpracy z przedsiębiorcami.

19. Czy wyraża Pan(i) zgodę na dołączenie do bazy szkół deklarujących współpracę z pracodawcami?

1. Tak
2. Nie