

2024
BIAŁYSTOK

BARIERY I STYMULATORY ROZWOJU KSZTAŁCENIA PRAKTYCZNEGO

realizowanego przez szkoły ponadpodstawowe
prowadzące kształcenie zawodowe
w województwie podlaskim
w długiej perspektywie

Bariery i stymulatory rozwoju
kształcenia praktycznego
realizowanego przez
szkoły ponadpodstawowe
prowadzące kształcenie zawodowe
w województwie podlaskim
w długiej perspektywie

Uniwersytet w Białymstoku

Białystok 2024

Autorzy:

prof. dr hab. Robert W. Ciborowski
dr hab. Anna Gardocka-Jałowiec, prof. UwB
dr Łukasz Bugowski
dr Marta Czech
dr Katarzyna Wierzbicka
mgr Katarzyna Fiedorow

Koordynator projektu ze strony Uniwersytetu w Białymstoku:

dr Agnieszka Ertman

Lider projektu:

Województwo Podlaskie

Redakcja naukowa:

dr hab. Anna Gardocka-Jałowiec, prof. UwB

Recenzent:

prof. dr hab. Piotr Niedzielski (Uniwersytet Szczeciński)
dr hab. Inż. Małgorzata Grzywińska-Rąpca, prof. UWM (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie)

Redakcja i korekta językowa:

Krzysztof Rutkowski

Skład techniczny i projekt okładki:

Tomasz Poskrobko

Wydawca:

Uniwersytet w Białymstoku, 2024

Publikacja w formie elektronicznej

ISBN: 978-83-7431-818-1

Publikacja przygotowana w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” współfinansowanego ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, inwestycja A.3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Publikacja bezpłatna

Spis treści

Spis treści	3
1. Wprowadzenie	4
2. Opis metodyki analizy	7
2.1. Przedmiot, podmiot, miejsce analizy	7
2.2. Cel główny i cele szczegółowe analizy	7
2.3. Metody badawcze	11
2.4. Opis próby badawczej i okoliczności towarzyszących badaniu IDI	13
3. Analiza desk research wraz z interpretacją danych i literatury przedmiotu	15
3.1. Kształcenie praktyczne – ujęcie podmiotowe i przedmiotowe	15
3.2. Kształcenie praktyczne w liczbach	19
3.2.1. Liczebność szkół branżowych, techników i szkół policealnych w Polsce	19
3.2.2. Liczebność szkół branżowych, techników i szkół policealnych w województwie podlaskim	20
3.2.3. Uczniowie szkół branżowych, techników i szkół policealnych w województwie podlaskim	24
3.2.4. Kształcenie praktyczne w aspekcie zdobywania kompetencji ogólnych i zawodowych – teraźniejszość i przyszłość	28
3.2.5. Kształcenie praktyczne w aspekcie rozwoju – perspektywa	30
3.2.6. Kształcenie praktyczne – czynniki rozwoju	32
4. Analiza empiryczna wyników badania jakościowego z wykorzystaniem indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI)	41
4.1. Wyniki badania jakościowego wśród przedstawicieli szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim	41
4.2. Wyniki badania jakościowego wśród przedstawicieli pracodawców współpracujących ze szkołami ponadpodstawowymi prowadzącymi kształcenie zawodowe w województwie podlaskim	75
5. Wnioski i rekomendacje	102
6. Załączniki	111
6.1. Załącznik 1 – Wykaz szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim (podmioty, które udzieliły wywiadu)	111
6.2. Załącznik 2 – Wykaz pracodawców współpracujących ze szkołami ponadpodstawowymi prowadzącymi kształcenie zawodowe w województwie podlaskim (podmioty, które udzieliły wywiadu)	112
7. Słownik skrótów	113
8. Spisy	114
8.1. Literatura	114
8.2. Netografia	114
8.3. Akty prawne	115
8.4. Tabele	115
8.5. Wykresy	116

1. Wprowadzenie

Kształcenie praktyczne rozumiane jest jako praktyczna nauka zawodu (PNZ) organizowana w formie zajęć praktycznych, a w technikum, branżowej szkole drugiego stopnia i szkole policealnej także w formie praktyk zawodowych¹. Uczniowie podczas tego kształcenia (czyli na zajęciach praktycznych i praktykach zawodowych) powinni zdobywać nie tylko wiedzę i umiejętności zawodowe, ale też kompetencje społeczne i personalne, ważne z punktu widzenia budowania partnerstwa społecznego (opartego między innymi na kooperencji, rozumianej jako współistnienie współpracy i konkurencji), aktywizacji gospodarczej regionu oraz upowszechniania kultury uczenia się przez całe życie.

Województwo podlaskie, zróżnicowane demograficznie i gospodarczo, stanowi szczególny obszar badania z uwagi na połączenie rolniczego charakteru znacznej części regionu z rosnącym sektorem usług nowoczesnych w ośrodkach miejskich.

Identyfikowanie czynników warunkujących rozwój kształcenia praktycznego, które może odbywać się jako kształcenie formalne, to jest w systemie szkolnym, oraz jako kształcenie pozaformalne (szkolenie), to jest w formie kursów, warsztatów, seminariów itp., jest kluczowe dla funkcjonowania i rozwoju poszczególnych osób oraz całych społeczeństw, jak również dla wydajnej i innowacyjnej gospodarki.

Praktyczna nauka zawodu opiera się na zdobywaniu wiedzy i umiejętności zawodowych i ich pogłębieniu w rzeczywistych warunkach pracy, zaś dalsze doskonalenie zawodowe wymaga gotowości do uczenia się nowych rzeczy, będącej cennym zasobem społecznym w złożonym i szybko zmieniającym się świecie. Sztuczna inteligencja, automatyzacja, robotyzacja, technologie informacyjne i komunikacyjne wpływają na życie człowieka w sposób wielopłaszczyznowy i dynamiczny. W rezultacie warunki funkcjonowania w wymiarze jednostkowym i społecznym zmieniają się bardzo szybko. Wyzwaniem dla każdego z nas staje się nie tylko zrozumienie tych zmian, ale przede wszystkim ich wykorzystanie dla lepszego wypełniania swoich zadań i realizowania się w różnych rolach społecznych – jako indywidualnych osób – w życiu rodzinnym, społecznym i zawodowym. A zatem praktyczna nauka zawodu nie może ograniczać się do okresu edukacji formalnej – ludzie uczą się i rozwijają swoje umiejętności nie tylko w szkole, ale także poprzez działania podejmowane w pracy zawodowej i w sferze pozazawodowej.

Mając na względzie powyższe oraz potrzebę zapewnienia długookresowego rozwoju województwa podlaskiego, uznano za ważne przyjrzenie się specyfice kształcenia zawodowego prowadzonego przez szkoły ponadpodstawowe – to jest technika, branżowe szkoły pierwszego stopnia, branżowe szkoły drugiego stopnia, szkoły policealne – oraz poznanie opinii przedsiębiorstw oferujących uczniom praktyki zawodowe w rzeczywistych warunkach pracy. To podejście uznaje się za kluczowe, bowiem pokolenie osób w wieku przedprodukcyjnym jest ważnym ogniwem w budowaniu gospodarki każdego regionu, kraju.

¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391 par. 4 ust. 1).

Celem głównym analizy jest zidentyfikowanie i ocena istniejących barier oraz potencjalnych stymulatorów rozwoju kształcenia praktycznego realizowanego przez szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe w województwie podlaskim, to jest rozwoju sprzyjającego partnerstwu społecznemu, aktywizacji gospodarczej regionu oraz upowszechnianiu kultury uczenia się przez całe życie.

Realizacja celu głównego opiera się na czterech celach/zadaniach szczegółowych:

- identyfikacji i klasyfikacji kategorii czynników (obiektywnych i subiektywnych) warunkujących rozwój kształcenia praktycznego realizowanego przez szkoły prowadzące kształcenie zawodowe w województwie podlaskim – kształcenia sprzyjającego partnerstwu społecznemu, aktywizacji gospodarczej regionu, upowszechnianiu kultury uczenia się przez całe życie;
- ocenie czynników warunkujących rozwój kształcenia praktycznego w szkołach ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim;
- ocenie czynników warunkujących rozwój kształcenia praktycznego wśród przedstawicieli pracodawców województwa podlaskiego, w tym ocenie czynników warunkujących rozwój kształcenia praktycznego w aspekcie włączenia pracodawców w system kształcenia;
- wyznaczeniu rekomendacji dla interesariuszy rozwoju kształcenia praktycznego w województwie podlaskim, sprzyjającego partnerstwu społecznemu, aktywizacji gospodarczej regionu oraz upowszechnianiu kultury uczenia się przez całe życie.

Realizacja celu głównego i celów szczegółowych zmierza do wskazania czynników ważnych dla rozwoju województwa podlaskiego w następnych latach, który w dużym stopniu będzie zależeć od podaży osób nastawionych na uczenie się przez całe życie, kreatywnych i wykwalifikowanych. W tym kontekście kluczowe dla regionu jest wspieranie rozwoju kształcenia zawodowego opartego między innymi na kształtowaniu wśród osób młodych nawyku pogłębiania wiedzy i doświadczenia oraz postaw sprzyjających innowacyjności i swobodnemu poruszaniu się na rynku pracy, a także rozwijanie umiejętności w zakresie współpracy oraz komunikacji interpersonalnej. Konieczne jest zatem poszukiwanie motywatorów podnoszenia umiejętności, które z perspektywy pracodawcy będą przyczyniać się do rozwoju potencjału przedsiębiorstwa, a w rezultacie regionu, przy jednoczesnym poczuciu bezpieczeństwa zatrudnienia, zachowaniu równowagi między pracą i życiem osobistym, rodzinnym.

Rekomendacje sformułowano dwupoziomowo i dwupłaszczyznowo (płaszczyzna lokalna i krajowa oraz międzynarodowa), to jest:

- poziom i płaszczyzna pierwsza – podstawą rekomendacji są wnioski z analizy danych zastanych i wywiadów pogłębionych z przedstawicielami szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim;
- poziom i płaszczyzna druga – podstawą rekomendacji są doświadczenia krajów skandynawskich będące przykładem potwierdzającym, że rozwój gospodarki, w tym innowacyjnej gospodarki, opiera się na uznaniu edukacji za politykę horyzontalną kraju oraz na idei uczenia się przez całe życie, inwestowaniu w kompetencje zawodowe i umiejętności społeczne oraz działaniu wspierającym rozwój personalny.

Analizę barier i stymulatorów rozwoju kształcenia praktycznego realizowanego przez szkoły prowadzące kształcenie zawodowe w województwie podlaskim w długiej perspektywie, wykonano

w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” współfinansowanego ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, inwestycja A.3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

2. Opis metodyki analizy

2.1. Przedmiot, podmiot, miejsce analizy

Przedmiotem analizy jest kształcenie praktyczne realizowane w szkołach ponadpodstawowych w województwie podlaskim.

Podmiotem analizy były szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe, to jest technika, branżowe szkoły pierwszego stopnia, branżowe szkoły drugiego stopnia oraz szkoły policealne. W celu pełnej i dogłębnej realizacji analizy w grupie badanych uwzględniono pracodawców współpracujących ze szkołami ponadpodstawowymi prowadzącymi kształcenie zawodowe w województwie podlaskim.

Agregacja danych została dokonana w odniesieniu do podregionów: białostockiego, łomżyńskiego, suwalskiego.

2.2. Cel główny i cele szczegółowe analizy

Głównym celem analizy jest zidentyfikowanie i ocena istniejących barier oraz potencjalnych stymulatorów rozwoju kształcenia praktycznego realizowanego przez szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe w województwie podlaskim, to jest rozwoju sprzyjającego partnerstwu społecznemu, aktywizacji gospodarczej regionu oraz upowszechnianiu kultury uczenia się przez całe życie.

Realizacja celu głównego opierała się na czterech celach szczegółowych:

- identyfikacji i klasyfikacji kategorii czynników (obiektywnych i subiektywnych) warunkujących rozwój kształcenia praktycznego realizowanego przez szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe w województwie podlaskim, to jest kształcenia sprzyjającego partnerstwu społecznemu, aktywizacji gospodarczej regionu oraz upowszechnianiu kultury uczenia się przez całe życie;
- ocenie czynników warunkujących rozwój kształcenia praktycznego w szkołach ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim;
- ocenie czynników warunkujących rozwój kształcenia praktycznego wśród przedstawicieli pracodawców województwa podlaskiego, w tym ocenie czynników warunkujących rozwój kształcenia praktycznego w aspekcie włączenia pracodawców w system kształcenia;
- wyznaczeniu rekomendacji dla interesariuszy rozwoju kształcenia praktycznego w województwie podlaskim, sprzyjającego partnerstwu społecznemu, aktywizacji gospodarczej regionu oraz upowszechnianiu kultury uczenia się przez całe życie.

W związku z tak zdefiniowanymi celami szczegółowymi poszukiwano odpowiedzi na pytania dotyczące możliwości, ograniczeń, szans i zagrożeń dla kształcenia praktycznego realizowanego przez szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe w województwie podlaskim.

Sformułowano pytania badawcze (tabela 1), których istotą było poznanie szerokiego kontekstu rozwoju kształcenia widzianego przez przedstawicieli szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim oraz pracodawców współpracujących z tymi szkołami.

Tabela 1. Zestaw pytań badawczych adresowanych do przedstawicieli szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe oraz pracodawców województwa podlaskiego współpracujących z tymi szkołami

Pytania skierowane do przedstawicieli szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim	Pytania skierowane do przedstawicieli pracodawców współpracujących ze szkołami ponadpodstawowymi prowadzącymi kształcenie zawodowe w województwie podlaskim
• Czy przemiany w sferze gospodarczej są powiązane ze zmianami w systemie kształcenia praktycznego? Uszczegóławiając: czy przemiany gospodarcze powodują przemiany w systemie kształcenia praktycznego? Czy system kształcenia praktycznego reaguje na potrzeby rynku pracy, a może kreuje zmianę rynku pracy? • Jakie są priorytetowe potrzeby szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim w kontekście planów rozwojowych na najbliższe lata i w długiej perspektywie? • W jakim stopniu baza techno-dydaktyczna² szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim odpowiada potrzebom kształcenia praktycznego zgodnie z wymogami rynku pracy? Jakie są potrzeby szkół w zakresie infrastruktury i wyposażenia? • Jakie problemy rozwojowe szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim można zidentyfikować (w szczególności w zakresie przygotowania kadry pedagogicznej, w tym instruktorów praktycznej nauki zawodu, prowadzenia zajęć teoretycznych poprzedzających przygotowanie praktyczne ucznia)? Z czego one wynikają i w jaki sposób można je zniwelować? • Co jest podstawą/motywacją do podejmowania decyzji strategicznych w zakresie funkcjonowania szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim (zmiany w programach nauczania, otwieranie nowych kierunków, zwiększanie liczby uczniów, partnerstwo społeczne, czyli nawiązanie współpracy z pracodawcami, szkołami wyższymi itp.)?	• Czy przemiany w sferze gospodarczej są powiązane ze zmianami w systemie kształcenia praktycznego? Uszczegóławiając: czy przemiany gospodarcze powodują przemiany w systemie kształcenia praktycznego? Czy system kształcenia praktycznego reaguje na potrzeby rynku pracy, a może kreuje zmianę rynku pracy? • Jakie są priorytetowe potrzeby pracodawców w województwie podlaskim wobec szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w kontekście planów rozwojowych na najbliższe lata i w długiej perspektywie? • Patrząc z perspektywy pracodawcy, w jakim stopniu baza techno-dydaktyczna szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim odpowiada potrzebom kształcenia praktycznego zgodnie z wymogami rynku pracy? Jakie są potrzeby szkół w zakresie infrastruktury i wyposażenia w celu kształcenia kompetentnych pracowników? • Patrząc z perspektywy pracodawcy, jakie problemy rozwojowe szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim można zidentyfikować (w szczególności w zakresie przygotowania kadry pedagogicznej, w tym instruktorów praktycznej nauki zawodu, prowadzenia zajęć teoretycznych poprzedzających przygotowanie praktyczne ucznia) w kształceniu kompetentnych pracowników? Z czego one wynikają i w jaki sposób można je zniwelować? • Patrząc z perspektywy pracodawcy, co jest podstawą/motywacją do podejmowania decyzji strategicznych w zakresie funkcjonowania szkół ponadpodstawowych

² Baza techno-dydaktyczna w szkołach ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe to zespół zasobów technicznych i dydaktycznych (pracownie, warsztaty, sprzęt, oprogramowanie, materiały dydaktyczne), które umożliwiają realizację praktycznej i teoretycznej nauki zawodu, dostosowanych do specyfiki branży i wymagań rynku pracy. Szerzej w: S.M. Kwiatkowski, A. Bogaj, Pedagogika pracy, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2005, s. 251.

Pytania skierowane do przedstawicieli szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim	Pytania skierowane do przedstawicieli pracodawców współpracujących ze szkołami ponadpodstawowymi prowadzącymi kształcenie zawodowe w województwie podlaskim
• Czy opracowano strategię rozwoju placówki z uwzględnieniem nauczycieli i uczniów oraz procesów nauczania i uczenia się? Od kiedy opracowuje się strategię rozwoju? Czy można wskazać poziom realizacji celów strategii? • Jakie działania są podejmowane przez ponadpodstawowe szkoły prowadzące kształcenie praktyczne w województwie podlaskim w celu dostosowania do wymogów rynku pracy? Które z nich były w ocenie kierownictwa szkół najbardziej efektywne? • Jakie działania w ocenie osób odpowiedzialnych za praktyczną naukę zawodu w największym stopniu wpływają na modernizację kształcenia praktycznego? Jakie działania można wdrożyć w innych szkołach jako dobrą praktykę? • Jak na przestrzeni ostatnich lat wyglądało zainteresowanie uczniów kształceniem w szkołach ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim? Skąd według Pani/Pana może wynikać taka tendencja? • Czy dyrektor podejmował dodatkowe działania zmierzające do promowania kształcenia praktycznego wśród uczniów szkół podstawowych jako przyszłych kandydatów do nauki? Czy pojawiały się problemy z rekrutacją? Jakie typy szkół miały problemy z rekrutacją uczniów? Które z wdrożonych rozwiązań problemów z rekrutacją okazały się najskuteczniejsze? • Jak Pan/Pani jako dyrektor szkoły ponadpodstawowej prowadzącej kształcenie zawodowe w województwie podlaskim ocenia wdrożenie reformy kształcenia praktycznego? Jakie obszary sprawiały/sprawiają najwięcej problemów? W jakich obszarach przydałoby się wsparcie? • Jakie działania mogłyby zwiększyć dostosowanie oferty szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim do potrzeb rynku pracy? • Czy w województwie podlaskim występują partnerstwa społeczne, to jest: 1) współpraca szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne z przedsiębiorstwami; 2) współpraca szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne	prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim (zmiany w programach nauczania, otwieranie nowych kierunków, zwiększanie liczby uczniów, partnerstwo społeczne, czyli nawiązanie współpracy z pracodawcami, szkołami wyższymi itp.)? • Czy w województwie podlaskim występują partnerstwa społeczne, to jest: 1) współpraca szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne z przedsiębiorstwami; 2) współpraca szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne z przedsiębiorstwami i instytucjami szkolnictwa wyższego? • Czy rola/znaczenie partnerstwa społecznego w poprawie jakości kształcenia praktycznego i adaptacji młodych ludzi do nowej rzeczywistości gospodarczej jest uznawana przez rynek/pracodawców? • Czy partnerstwo społeczne przyczynia się do wzrostu zatrudnienia młodych ludzi? Czy jest ono czynnikiem warunkującym dobór kadry pracowników? • Jakie są rzeczywiste relacje szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim z przedsiębiorstwami i jaki jest kierunek przepływu wiedzy i kompetencji w tych związkach? Jaka jest rola szkół, a jaka przedsiębiorstw i co to warunkuje? • Czy istnieją przykłady obszarów i przestanki do zwiększenia zaangażowania szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim w rozwój innowacyjny przedsiębiorstw (udział szkolnictwa w tworzeniu gospodarki opartej na wiedzy) oraz do udoskonalenia skali przenikania się obu środowisk? Jakie czynniki warunkują współpracę? Jakie są dobre praktyki w tym względzie? • Jakie nowe rozwiązania warto upowszechniać w szkołach ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim, które miałyby znaczenie i wartość dla pracodawcy?

Pytania skierowane do przedstawicieli szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim	Pytania skierowane do przedstawicieli pracodawców współpracujących ze szkołami ponadpodstawowymi prowadzącymi kształcenie zawodowe w województwie podlaskim
z przedsiębiorstwami i instytucjami szkolnictwa wyższego? Proszę podać przykłady. • Czy nawiązanie współpracy z przedsiębiorstwami/pracodawcami czy uczelniami zaowocowało uruchomieniem nowych kierunków, realizacji zajęć praktycznych itp.? Proszę podać przykłady. • Jakie są rzeczywiste relacje szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim z przedsiębiorstwami i jaki jest kierunek przepływu wiedzy i kompetencji w tych związkach? Jaka jest rola szkół, a jaka przedsiębiorstw i co to warunkuje? • Czy istnieją przykłady obszarów i przestanki do zwiększenia zaangażowania szkół w rozwój innowacyjny przedsiębiorstw (udział szkolnictwa w tworzeniu gospodarki opartej na wiedzy) oraz udoskonalenia skali przenikania się obu środowisk? Jakie czynniki warunkują współpracę? Jakie są dobre praktyki w tym względzie? • Czy i jakie nowatorskie działania (na przykład eksperymenty pedagogiczne, autorskie programy nauczania, kształcenie modułowe itp.) realizują szkoły ponadpodstawowe, prowadzące kształcenie praktyczne w województwie podlaskim? Jakie ciekawe innowacyjne praktyki warto upowszechniać? • Czy kadra dydaktyczna podnosi swoje kompetencje? Czy w kadrze występuje motywacja do podnoszenia kompetencji? Co motywuje kadrę do podnoszenia kompetencji? Co mogłoby wpłynąć na wyższą motywację do podnoszenia kompetencji? Czy występuje dzielenie się wiedzą na temat doskonalenia metod kształcenia? • Jak kadra dydaktyczna ocenia stopień wiedzy i kompetencji twardych i miękkich wśród osób rozpoczynających kształcenie praktyczne? Uszczegóławiając: czy poziom wiedzy reprezentowany przez nowo przyjętych uczniów jest wyższy czy niższy względem lat poprzednich? Czy motywacja do zgłębiania wiedzy wśród nowo przyjętych uczniów jest wyższa czy niższa względem lat poprzednich? • Czy diagnozuje się problemy psychologiczne wśród nowo przyjętych uczniów w stopniu wyższym czy niższym względem lat poprzednich?	• Czy uczniowie wykazują się motywacją do zgłębiania wiedzy, w tym głównie praktycznej? Czy uczestniczą w dodatkowych zajęciach (na przykład kursach, szkoleniach) poszerzających ich zdolności praktyczne? Czy uczniowie mają określone plany na przyszłość w związku z pracą w wyuczonym zawodzie? • Czy uczniowie angażują się w rozwój szkoły, kształcenia praktycznego, działalność przedsiębiorstw, w których odbywają praktyki (sugerują zmiany, wskazują problemy)? • Czy absolwenci po ukończeniu szkoły mają wystarczające kompetencje, żeby znaleźć pracę? Jeśli nie, gdzie dostrzega Pani/Pan braki?

Pytania skierowane do przedstawicieli szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim	Pytania skierowane do przedstawicieli pracodawców współpracujących ze szkołami ponadpodstawowymi prowadzącymi kształcenie zawodowe w województwie podlaskim
Co może być tego przyczyną (na przykład mnogość informacji, uprzywilejowana pozycja technologii intelektualnych, rozwój technik komputerowych i technologii komunikacyjnych, informatyzacja życia społecznego, równoległe istnienie świata rzeczywistego i wirtualnego, covid, problemy rodzinne)? • Czy uczniowie wykazują się motywacją do zgłębiania wiedzy, w tym głównie praktycznej? Czy uczestniczą w dodatkowych zajęciach poszerzających ich zdolności praktyczne? Czy uczniowie mają określone plany na przyszłość w związku z pracą w wyuczonym zawodzie? • Czy uczniowie angażują się w rozwój szkoły, kształcenia praktycznego, działalność przedsiębiorstw, w których odbywają praktyki (sugerują zmiany, wskazują problemy)? • Czy absolwenci po ukończeniu szkoły mają wystarczające kompetencje, żeby znaleźć pracę? Jeśli nie, gdzie dostrzega Pani/Pan braki? • Czy prowadzone są przez szkołę badania dotyczące losów absolwentów (na przykład statystyki dotyczące znalezienia pracy przez absolwenta, rejestracji w urzędzie pracy, pozostania bez pracy, wyjazdu do pracy za granicę itp.)?	

Źródło: opracowanie własne.

2.3. Metody badawcze

W analizie wykorzystano następujące metody badawcze:

- Analiza danych zastanych (analiza dokumentów, desk research – DR), czyli szczegółowa analiza dostępnych wtórnych danych, takich jak między innymi dane GUS, raporty, opracowania i ekspertyzy, artykuły naukowe i monografie, akty prawne. Wykorzystanie DR służyło przetworzeniu, scaleniu oraz zestawieniu istniejących już danych wtórnych oraz ich weryfikacji z wynikami badania jakościowego. W efekcie analiza danych zastanych umożliwiła:
 - zidentyfikowanie i sklasyfikowanie kategorii czynników (obiektywnych i subiektywnych) warunkujących rozwój kształcenia praktycznego realizowanego przez szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe w województwie podlaskim, to jest kształcenia sprzyjającego partnerstwu społecznemu, aktywizacji gospodarczej regionu oraz upowszechnianiu kultury uczenia się przez całe życie;

- oszacowanie odsetka szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim;
 - przygotowanie badania jakościowego, czyli wywiadu pogłębionego przeprowadzonego na podstawie częściowo ustrukturyzowanego kwestionariusza pytań;
 - przygotowanie wniosków z odpowiedzi na sformułowane pytania badawcze;
 - przygotowanie rekomendacji.
- Metoda indywidualnego wywiadu pogłębionego (in-depth interview – IDI), czyli metoda badań jakościowych, która polega na szczegółowej, wnikliwej rozmowie z przedstawicielami podmiotów (respondentami) dobranych do badania, której celem jest dotarcie do precyzyjnych informacji oraz poszerzenie wiedzy związanej z analizowanym tematem. Wywiady pogłębione zostały przeprowadzone na podstawie częściowo ustrukturyzowanego kwestionariusza, składającego się z bloków pytań odpowiadających zagadnieniom badawczym. Kwestionariusz określał ramy badania – w trakcie rozmowy treść pytań mogła być modyfikowana (dostosowywana do wiedzy i doświadczenia respondenta) w celu pozyskania pogłębionych i kontekstowych informacji.

Do realizacji celów szczegółowych dobrano metody i techniki badawcze (tabela 2).

Tabela 2. Zadania, metody i rezultaty analizy

Cel badawczy	Zadanie badawcze	Metoda i technika badawcza	Rezultat
C1. Identyfikacja i klasyfikacja kategorii czynników (obiektywnych i subiektywnych) warunkujących rozwój kształcenia praktycznego realizowanego przez szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe w województwie podlaskim, to jest kształcenia sprzyjającego partnerstwu społecznemu, aktywizacji gospodarczej regionu oraz upowszechnianiu kultury uczenia się przez całe życie	Z1. Studia literatury w zakresie rozwoju kształcenia praktycznego realizowanego przez szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe, w tym z odniesieniem do województwa podlaskiego	Analiza danych zastanych (desk research: dane GUS, raporty, opracowania i ekspertyzy, artykuły naukowe, akty prawne)	R1. Identyfikacja czynników obiektywnych i subiektywnych R2. Przygotowanie badania jakościowego, to jest wywiadu pogłębionego przeprowadzonego na podstawie częściowo ustrukturyzowanego kwestionariusza pytań
C2. Ocena czynników warunkujących rozwój kształcenia praktycznego w szkołach ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim	Z2. Identyfikacja czynników warunkujących rozwój kształcenia praktycznego	Metoda indywidualnego wywiadu pogłębionego (in-depth interview)	Pozyskanie pogłębionych i kontekstowych informacji

Cel badawczy	Zadanie badawcze	Metoda i technika badawcza	Rezultat
C3. Ocena czynników warunkujących rozwój kształcenia praktycznego wśród przedstawicieli pracodawców województwa podlaskiego, w tym ocena czynników warunkujących rozwój kształcenia praktycznego w aspekcie włączenia pracodawców w system kształcenia	Z3. Identyfikacja czynników warunkujących rozwój kształcenia praktycznego	Metoda indywidualnego wywiadu pogłębionego (in-depth interview)	Pozyskanie pogłębionych i kontekstowych informacji
C4. Wyznaczenie rekomendacji dla interesariuszy rozwoju kształcenia praktycznego w województwie podlaskim, to jest sprzyjającego partnerstwa społecznemu, aktywizacji gospodarczej regionu oraz upowszechnianiu kultury uczenia się przez całe życie	Z4. Analiza wyników studiów literatury i badań jakościowych	Metoda konstrukcji logicznej	Zestaw rekomendacji

Źródło: opracowanie własne.

2.4. Opis próby badawczej i okoliczności towarzyszących badaniu IDI

Wywiady pogłębione zostały przeprowadzone po zakończeniu analizy DR. Badaniem IDI objęto:

- przedstawicieli szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim;
- przedstawicieli pracodawców współpracujących ze szkołami ponadpodstawowymi prowadzącymi kształcenie praktyczne w województwie podlaskim.

W pierwszej kolejności przeprowadzono wywiady z przedstawicielami szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim. Uzyskane informacje o pracodawcach współpracujących z tymi szkołami stały się podstawą do stworzenia bazy pracodawców, do których skierowano zaproszenie do wywiadu.

Zaproszenie do wywiadu zostało rozesłane do 24 szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim. Wywiadu udzieliło 19 przedstawicieli szkół – byli to dyrektorzy bądź osoby wskazane przez dyrektora, to jest pracownicy szkoły odpowiedzialni za organizację praktycznej nauki zawodu, na przykład kierownicy praktycznej nauki zawodu / kierownicy kształcenia praktycznego (załącznik nr 1). Wywiady przeprowadzono między 16 września a 18 października 2024 r.

Do wywiadów zaproszono 45 przedstawicieli pracodawców współpracujących ze szkołami ponadpodstawowymi prowadzącymi kształcenie praktyczne w województwie podlaskim. Wywiadu udzieliło 19 pracodawców współpracujących ze szkołami ponadpodstawowymi prowadzącymi zajęcia praktyczne i praktyki zawodowe (załącznik nr 2). Wywiady przeprowadzono między 16 września a 18 października 2024 r.

Materiał z badań IDI został zarejestrowany na nośnikach audiowizualnych, na podstawie czego sporządzono transkrypcje stanowiące podstawę do sformułowania wniosków i rekomendacji.

Rekomendacje sformułowano dwupoziomowo i dwupłaszczyznowo (płaszczyzna lokalna i krajowa; płaszczyzna międzynarodowa), to jest:

- poziom i płaszczyzna pierwsza – podstawą rekomendacji są wnioski z analizy danych zastanych i wywiadów pogłębionych z przedstawicielami pracodawców oraz szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim;
- poziom i płaszczyzna druga – podstawą rekomendacji są doświadczenia krajów skandynawskich będące przykładem potwierdzającym, że rozwój gospodarki, w tym gospodarki innowacyjnej, opiera się na uznaniu edukacji za politykę horyzontalną kraju, idei uczenia się przez całe życie, inwestowaniu w kompetencje zawodowe i umiejętności społeczne oraz działaniu wspierającym rozwój personalny.

3. Analiza desk research wraz z interpretacją danych i literatury przedmiotu

3.1. Kształcenie praktyczne – ujęcie podmiotowe i przedmiotowe

Obecnie w systemie kształcenia zawodowego możliwe jest kształcenie w 238 zawodach. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego³ obowiązuje od 1 września 2019 r. Struktura klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego uwzględnia przyporządkowanie poszczególnych zawodów do jednej z 32 branż:

- branża audiowizualna (AUD),
- branża budowlana (BUD),
- branża ceramiczno-szlarska (CES),
- branża chemiczna i ochrony środowiska (CHM),
- branża drzewno-meblarska (DRM),
- branża ekonomiczno-administracyjna (EKA),
- branża elektroenergetyczna (ELE),
- branża elektroniczno-mechatroniczna (ELM),
- branża fryzjersko-kosmetyczna (FRK),
- branża górniczo-wiertnicza (GIW),
- branża handlowa (HAN),
- branża hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna (HGT),
- branża leśna (LES),
- branża mechaniczna (MEC),
- branża mechaniki precyzyjnej (MEP),
- branża metalurgiczna (MTL),
- branża motoryzacyjna (MOT),
- branża ochrony i bezpieczeństwa osób i mienia (BPO),
- branża ogrodnicza (OGR),
- branża opieki zdrowotnej (MED),
- branża poligraficzno-księgarska (PGF),
- branża pomocy społecznej (SPO),
- branża przemysłu mody (MOD),
- branża rolno-hodowlana (ROL),
- branża rybicka (RYB),
- branża spedycyjno-logistyczna (SPL),
- branża spożywcza (SPC),

³ Obwieszczenie Ministra Edukacji z dnia 19 marca 2024 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. 2024 poz. 611), według stanu na dzień 01.09.2024 r.

- branża teleinformatyczna (INF),
- branża transportu drogowego (TDR),
- branża transportu kolejowego (TKO),
- branża transportu lotniczego (TLO),
- branża transportu wodnego (TWO).

Struktura klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego przyporządkowana do poszczególnych branż uwzględnia specyfikę umiejętności zawodowych lub zakres, w jakim umiejętności te są wykorzystywane podczas wykonywania zadań zawodowych⁴.

Według GUS branżowa szkoła pierwszego stopnia to szkoła ponadpodstawowa trzyletnia, której ukończenie umożliwia uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w danym zawodzie, a także dalsze kształcenie w branżowej szkole drugiego stopnia kształcącej w zawodzie, w którym wyodrębniono kwalifikację wspólną dla zawodu nauczanego w branżowej szkole pierwszego i drugiego stopnia lub w liceum ogólnokształcącym dla dorosłych począwszy od klasy drugiej. Osoba, która ukończyła branżową szkołę pierwszego stopnia, posiada wykształcenie zasadnicze branżowe. W wyniku wdrażania nowego systemu edukacji w roku szkolnym 2017/18 rozpoczął się nabór do pierwszej klasy szkół branżowych pierwszego stopnia, które powstały z przekształcenia dotychczasowych zasadniczych szkół zawodowych⁵.

Kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego jest realizowane w szkołach ponadpodstawowych: branżowej szkole pierwszego stopnia, technikum, branżowej szkole drugiego stopnia oraz szkole policealnej. Branżowa szkoła drugiego stopnia to dwuletnia szkoła dająca wykształcenie średnie branżowe, umożliwiające uzyskanie dyplomu zawodowego w zawodzie nauczonym na poziomie technika po zdaniu egzaminu zawodowego w danym zawodzie oraz uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego, a następnie kontynuację nauki na studiach. Do branżowej szkoły drugiego stopnia przyjmuje się kandydatów, którzy ukończyli branżową szkołę pierwszego stopnia w okresie 5 lat szkolnych poprzedzających rok szkolny, na który ubiegają się o przyjęcie⁶.

Kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego jest realizowane również na kwalifikacyjnych kursach zawodowych oraz kursach umiejętności zawodowych przez wskazane podmioty. W przypadku kwalifikacyjnych kursów zawodowych kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego jest prowadzone przez następujące podmioty⁷:

- publiczne i niepubliczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe, z wyjątkiem szkół artystycznych – w zakresie zawodów, w których kształcą, oraz w zakresie innych zawodów przypisanych do branż, do których należą zawody, w których kształci szkoła;
- publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i centra kształcenia zawodowego;

⁴ [Klasyfikacja zawodów szkolnictwa branżowego](#), gov.pl (dostęp: 20.05.2024).

⁵ [Pojęcia stosowane w statystyce publicznej \(1\)](#), GUS (dostęp: 20.05.2024).

⁶ [Pojęcia stosowane w statystyce publicznej \(2\)](#), GUS (dostęp: 20.05.2024).

⁷ Art. 117 ust. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U.2024 poz. 737 t.j.).

- instytucje rynku pracy, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową, oraz instytucje rynku pracy, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 3–6 tej ustawy, prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową i posiadające akredytację, o której mowa w art. 118 tej ustawy;
- podmioty prowadzące działalność oświatową, o której mowa w art. 170 ust. 2 tej ustawy, posiadające akredytację, o której mowa w art. 118 tej ustawy.

Kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego realizowane na kursach umiejętności zawodowych jest prowadzone przez⁸:

- publiczne i niepubliczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe, z wyjątkiem szkół artystycznych – w zakresie zawodów, w których kształcą, oraz w zakresie innych zawodów przypisanych do branż, do których należą zawody, w których kształci szkoła;
- publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i centra kształcenia zawodowego, o których mowa w art. 117 ust. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe oraz na kursach umiejętności zawodowych prowadzonych przez podmioty, o których mowa w art. 117 ust. 2a tej ustawy.

Celem kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego jest przygotowanie uczących się do wykonywania pracy zawodowej i aktywnego funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy. Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe powinien legitymować się pełnymi kwalifikacjami zawodowymi, a także być przygotowany do uzyskania niezbędnych uprawnień zawodowych.

Szkoła prowadząca kształcenie zawodowe może również zaoferować uczniowi przygotowanie do nabycia dodatkowych uprawnień zawodowych w zakresie wybranych zawodów, dodatkowych umiejętności zawodowych lub kwalifikacji rynkowych funkcjonujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (ZSK).

W szkole prowadzącej kształcenie zawodowe przygotowanie do uzyskania dodatkowych umiejętności zawodowych, podobnie jak przygotowanie do nabycia dodatkowych uprawnień zawodowych lub kwalifikacji rynkowych funkcjonujących w ZSK, jest realizowane w wymiarze wynikającym z różnicy między sumą godzin obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia zawodowego, określoną w ramowym planie nauczania dla danego typu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe, a minimalną liczbą godzin kształcenia zawodowego dla kwalifikacji wyodrębnionych w zawodzie szkolnictwa branżowego, określoną w podstawie programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego.

Zawody szkolnictwa branżowego dzielą się na zawody:

- jednokwalifikacyjne – nauczane w branżowej szkole pierwszego stopnia,
- dwukwalifikacyjne – nauczane głównie w technikum.

W zawodach nauczanych w technikum pierwszą kwalifikacją jest w wielu przypadkach kwalifikacja wyodrębniona w zawodzie nauczonym w branżowej szkole pierwszego stopnia,

⁸ Tamże.

stanowiąca merytoryczną i programową podbudowę do uzyskiwania kolejnych – wyższych – kwalifikacji w innym zawodzie w ramach tej samej branży.

W niektórych zawodach, dla których podbudowę merytoryczną i programową stanowi więcej niż jeden zawód nauczany w branżowej szkole pierwszego stopnia, przewidziano możliwość wyboru kwalifikacji stanowiących pierwszą kwalifikację wyodrębnioną w zawodzie nauczonym na poziomie technika.

Kształcenie w branżowej szkole drugiego stopnia odbywa się w zawodach, dla których przewidziano kształcenie w tym typie szkoły. Są to zawody nauczane na poziomie technika, które posiadają kwalifikację wspólną z kwalifikacją wyodrębnioną w zawodzie nauczonym w branżowej szkole pierwszego stopnia. W branżowej szkole drugiego stopnia kształcenie jest prowadzone wyłącznie w tych zawodach, które stanowią kontynuację kształcenia w branżowej szkole pierwszego stopnia, ponieważ w zawodzie nauczonym w branżowej szkole pierwszego i drugiego stopnia wyodrębniono wspólną pierwszą kwalifikację. W branżowej szkole drugiego stopnia jest realizowana jedynie druga kwalifikacja cząstkowa, wyodrębniona w danym zawodzie nauczonym na poziomie technika.

Kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego, określonych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, jest prowadzone z wykorzystaniem podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego, opisanych w formie oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych. Zestaw oczekiwanych efektów kształcenia właściwych dla kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie jest podzielony na części efektów kształcenia, określone w podstawach programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego jako „jednostki efektów kształcenia”, z których każda może być nauczana na kursach umiejętności zawodowych, o których mowa w art. 4 pkt 35a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, chyba że w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego nie przewidziano możliwości prowadzenia kursów umiejętności zawodowych w zakresie kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie.

W podstawie programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego wskazuje się jednostki efektów kształcenia obejmujące:

- bezpieczeństwo i higienę pracy,
- jednostki efektów kształcenia typowe dla danej kwalifikacji,
- język obcy zawodowy,
- kompetencje personalne i społeczne,
- organizację pracy małych zespołów (wyłącznie dla zawodów nauczanych na poziomie technika).

Podstawa programowa kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego obejmuje również warunki realizacji kształcenia w zawodzie, w tym wyposażenie i sprzęt niezbędne do jego realizacji, oraz minimalną liczbę godzin edukacji zawodowej, a także przewiduje możliwość podnoszenia kwalifikacji w zawodzie w ramach danej branży.

Szkoła prowadząca kształcenie zawodowe posiada lub zapewnia dostęp do pomieszczeń dydaktycznych z wyposażeniem odpowiadającym technologii i technice stosowanej w zawodzie, aby stworzyć warunki do osiągnięcia wszystkich efektów kształcenia określonych w podstawie

programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego oraz aby umożliwić przygotowanie absolwenta do wykonywania zadań zawodowych.

Podstawa programowa kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego dotyczy zarówno uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe, jak i słuchaczy kwalifikacyjnych kursów zawodowych, którzy realizują kształcenie w danym zawodzie na odrębnych kursach dotyczących poszczególnych kwalifikacji wyodrębnionych w tym zawodzie.

Działalność edukacyjna szkoły w zakresie kształcenia w danym zawodzie szkolnictwa branżowego jest określona w programie nauczania tego zawodu, dopuszczonym do użytku w szkole. Program ten uwzględnia wszystkie elementy podstawy programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego, przy czym treści nauczania wynikające z efektów kształcenia realizowanych w pierwszej kwalifikacji wyodrębnionej w danym zawodzie, które są tożsame z treściami nauczania wynikającymi z efektów kształcenia realizowanych w drugiej kwalifikacji wyodrębnionej w tym samym zawodzie, nie są powtarzane, z wyjątkiem efektów kształcenia dotyczących języka obcego zawodowego oraz kompetencji personalnych i społecznych, które powinny być dostosowane do zakresu drugiej kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie. Program nauczania zawodu może również wykraczać poza treści nauczania ustalone dla danego zawodu w podstawie programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego. Program ten jest przygotowywany przez nauczyciela lub zespół nauczycieli kształcenia zawodowego, przy czym wskazane jest, aby był on opracowywany w drodze konsultacji z pracodawcami lub organizacjami pracodawców.

Szkoły i inne podmioty prowadzące kształcenie w zawodach szkolnictwa branżowego dokonują bieżącej oceny stopnia osiągnięcia przez uczących się oczekiwanych efektów kształcenia oraz ich przygotowania do potwierdzania kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach. System egzaminów zawodowych umożliwia oddzielne potwierdzanie w toku kształcenia każdej kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie szkolnictwa branżowego.

Wnioski: Bazując na ujęciu podmiotowym i przedmiotowym kształcenia, należy przyjąć, że w procesie kształcenia zawodowego ważne jest integrowanie i korelowanie kształcenia ogólnego i zawodowego, w tym doskonalenie kompetencji kluczowych nabytych w procesie kształcenia ogólnego, z uwzględnieniem niższych etapów edukacji. Odpowiedni poziom wiedzy ogólnej powiązanej z wiedzą zawodową przyczynia się do podniesienia poziomu umiejętności zawodowych absolwentów szkół prowadzących kształcenie zawodowe, a tym samym zapewnia im możliwość sprostania wyzwaniom zmieniającego się rynku pracy oraz oczekiwaniom i wymaganiom pracodawców.

3.2. Kształcenie praktyczne w liczbach

3.2.1. Liczebność szkół branżowych, techników i szkół policealnych w Polsce

W Polsce w roku szkolnym 2022/2023 było 3759 szkół branżowych pierwszego i drugiego stopnia oraz techników:

- szkół branżowych pierwszego stopnia było 1672, czyli mniej o 2 placówki względem roku szkolnego 2021/2022. Prawie 88% tego typu szkół stanowiły szkoły publiczne. Do branżowych

szkół pierwszego stopnia uczęszczało ponad 195 tys. uczniów, a więc prawie o 6% mniej niż w poprzednim roku szkolnym. Ponad 67% ogółu uczniów stanowili mężczyźni;

- szkół branżowych drugiego stopnia przeznaczonych dla absolwentów branżowych szkół pierwszego stopnia było 226, spośród których 77% to szkoły publiczne;
- techników było 1861 i uczyło się w nich ponad 711 tys. uczniów, wśród których przeważali mężczyźni (61%). Większość techników stanowiły szkoły publiczne (prawie 88%). Prawie 61% ogółu uczniów stanowili mężczyźni. W roku szkolnym 2021/2022 absolwenci techników ukończyli przede wszystkim kierunki z podgrupy inżynieryjno-technicznej (ponad 22%), technologii teleinformatycznych (21,5%) oraz usług dla ludności (ponad 18%).

Tabela 3. Liczebność szkół branżowych i techników w Polsce w roku szkolnym 2022/2023

Typ szkoły	Liczba szkół	Liczba oddziałów	Liczba uczniów
Szkoły branżowe pierwszego stopnia - ogółem	1672	9257	195097
Szkoły branżowe pierwszego stopnia - dla młodzieży	1275	7383	183168
Szkoły branżowe pierwszego stopnia - specjalne	397	1874	11929
Szkoły branżowe drugiego stopnia - ogółem	226	585	11375
Szkoły branżowe drugiego stopnia - specjalne	12	22	96
Technika - ogółem	1861	28603	711140
Technika - dla młodzieży	1824	28420	710241
Technika - specjalne	37	183	899
Szkoły policealne - ogółem	1287	9932	234817

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Edubaza](#) (dostęp: 18.11.2024).

W roku szkolnym 2022/2023 w Polsce funkcjonowało 1287 szkół policealnych, to jest mniej o ponad 5% względem roku szkolnego 2021/2022. Uczyło się w nich prawie 235 tys. uczniów, to jest prawie o 1% więcej względem poprzedniego roku szkolnego. Zdecydowana większość szkół policealnych (prawie 80%) zarządzana była przez podmioty sektora prywatnego.

Wnioski: Kształcenie zawodowe w Polsce wykazuje względną stabilność instytucjonalną. Cechuje je umiarkowany spadek liczby szkół branżowych przy jednoczesnym wzroście liczby uczniów w technikach. Ponadto utrzymuje się przewaga szkół publicznych, jednak rosnący udział sektora prywatnego w szkolnictwie policealnym wskazuje na rosnącą rolę edukacji komercyjnej i elastycznych form doskonalenia zawodowego. Dane potwierdzają postępującą feminizację szkół policealnych i maskulinizację branżowych, co utrwała strukturalne zróżnicowania płci w wyborach zawodowych.

3.2.2. Liczebność szkół branżowych, techników i szkół policealnych w województwie podlaskim

W województwie podlaskim (w podregionach białostockim, łomżyńskim i suwalskim) funkcjonuje (według stanu na 8 sierpnia 2024 r.) 220 placówek oferujących kształcenie praktyczne, w tym ponad 40% zlokalizowanych jest w podregionie białostockim, ponad 34% w podregionie łomżyńskim i 25% w podregionie suwalskim.

Wykres 1. Struktura placówek oferujących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim według stanu na 8 sierpnia 2024 r. (podregiony: białostocki, łomżyński, suwalski)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Szkoly branżowe – podlaskie \(2\)](#), edubaza.pl (dostęp: 8.08.2024); [Technika – podlaskie](#), edubaza.pl (dostęp: 8.08.2024); [Szkoly policealne – podlaskie \(1\)](#), edubaza.pl (dostęp: 8.08.2024).

Analiza przestrzenna pokazuje dominującą rolę podregionu białostockiego, w którym skupia się największy odsetek szkół oferujących kształcenie praktyczne. Nierównomierny rozkład placówek między północą a południem województwa odzwierciedla zróżnicowanie demograficzne i gospodarcze regionu.

Szkoly branżowe

W województwie podlaskim (według stanu na 8 sierpnia 2024 r.)⁹ funkcjonowało 76 szkół branżowych, w tym placówki publiczne stanowiły ponad 88% ogółu (67 szkół).

Tabela 4. Szkoly branżowe w województwie podlaskim według stanu na 8 sierpnia 2024 r. (podregiony: białostocki, łomżyński, suwalski)

Podregiony/ powiaty	Szkoly branżowe pierwszego stopnia ogółem	Szkoly branżowe pierwszego stopnia publiczne	Szkoly branżowe pierwszego stopnia niepubliczne	Szkoly branżowe drugiego stopnia ogółem	Szkoly branżowe drugiego stopnia publiczne	Szkoly branżowe drugiego stopnia niepubliczne
podlaskie	67	58	9	9	9	0
podregion białostocki	24	20	4	6	6	0
powiat białostocki	3	2	1	0	0	0
powiat sokółski	7	6	1	1	1	0
miasto Białystok	14	12	2	5	5	0
podregion łomżyński	26	23	3	1	1	0
powiat łomżyński	2	2	0	0	0	0
powiat bielski	3	3	0	0	0	0
powiat hajnowski	1	1	0	0	0	0
powiat kolneński	2	2	0	0	0	0
powiat siemiatycki	4	3	1	0	0	0
powiat wysokomazowiecki	4	4	0	1	1	0

⁹ [Szkoly branżowe – podlaskie \(1\)](#), edubaza.pl (dostęp: 8.08.2024).

Podregiony/ powiaty	Szkoły branżowe pierwszego stopnia ogółem	Szkoły branżowe pierwszego stopnia publiczne	Szkoły branżowe pierwszego stopnia niepubliczne	Szkoły branżowe drugiego stopnia ogółem	Szkoły branżowe drugiego stopnia publiczne	Szkoły branżowe drugiego stopnia niepubliczne
powiat zambrowski	4	3	1	0	0	0
miasto Łomża	6	5	1	0	0	0
podregion suwalski	17	15	2	2	2	0
powiat suwalski	1	1	0	0	0	0
powiat augustowski	3	2	1	1	1	0
powiat grajewski	4	4	0	1	1	0
powiat moniecki	1	1	0	0	0	0
powiat sejneński	1	1	0	0	0	0
miasto Suwałki	7	6	1	0	0	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Szkoły branżowe – podlaskie \(2\)](#), edubaza.pl (dostęp: 8.08.2024).

W województwie podlaskim dominują szkoły branżowe pierwszego stopnia. Szkoły branżowe pierwszego stopnia stanowią 30,5% ogólnej liczby 220 analizowanych szkół kształcenia branżowego. 58 szkół branżowych pierwszego stopnia zarządzanych jest przez podmioty sektora publicznego, a 9 przez podmioty niepubliczne. Najwięcej szkół branżowych pierwszego stopnia zlokalizowanych jest w podregionie łomżyńskim i białostockim. Szkół branżowych drugiego stopnia jest 9 i są to placówki prowadzone wyłącznie przez sektor publiczny, zlokalizowane w zasadzie głównie w podregionie białostockim.

Technika

W województwie podlaskim (według stanu na 8 sierpnia 2024 r.)¹⁰ funkcjonowały 62 technika dla dzieci i młodzieży, w tym zarządzanych przez sektor publiczny było blisko 89% (55 placówek). W podregionie białostockim jest 1 technikum niepubliczne o uprawnieniach szkoły publicznej¹¹.

Tabela 5. Technika w województwie podlaskim według stanu na 8 sierpnia 2024 r. (podregiony: białostocki, łomżyński, suwalski)

Podregiony/powiaty	Technika ogółem	Technika publiczne	Technika niepubliczne	Technika niepubliczne o uprawnieniach szkoły publicznej
Podlaskie	62	55	6	1
Podregion białostocki	23	18	4	1
powiat białostocki	3	3	0	0
powiat sokólski	4	4	0	0
miasto Białystok	16	11	4	1
Podregion łomżyński	22	21	1	0

¹⁰ [Szkoły branżowe – podlaskie \(1\)](#), edubaza.pl (dostęp: 8.08.2024).

¹¹ Technikum TEB Edukacja w Białymstoku, ul. Cieszyńska 3, 15-371 Białystok.

Podregiony/powiaty	Technika ogółem	Technika publiczne	Technika niepubliczne	Technika niepubliczne o uprawnieniach szkoły publicznej
powiat łomżyński	1	1	0	0
powiat bielski	3	3	0	0
powiat hajnowski	2	2	0	0
powiat kolneński	1	1	0	0
powiat siemiatycki	3	3	0	0
powiat wysokomazowiecki	5	5	0	0
powiat zambrowski	2	2	0	0
miasto Łomża	5	4	1	0
Podregion suwalski	17	16	1	0
powiat suwalski	1	1	0	0
powiat augustowski	2	2	0	0
powiat grajewski	4	4	0	0
powiat moniecki	2	2	0	0
powiat sejneński	2	2	0	0
miasto Suwałki	6	5	1	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Technika – podlaskie](#), edubaza.pl (dostęp: 8.08.2024).

Szkoły policealne

W województwie podlaskim (według stanu na 8 sierpnia 2024 r.)¹² funkcjonowały 82 szkoły policealne (bez niepublicznych szkół artystycznych), w tym najwięcej było zarządzanych przez sektor niepubliczny – 39 (47,6%), zarządzanych przez sektor publiczny było 38 placówek (ponad 46%), placówek niepublicznych o uprawnieniach szkoły publicznej – 5 (3 w podregionie białostockim, po 1 w podregionach łomżyńskim i suwalskim).

Tabela 6. Szkoły policealne w województwie podlaskim według stanu na 8 sierpnia 2024 r. (podregiony: białostocki, łomżyński, suwalski)

Podregiony/powiaty	Szkoły policealne ogółem	Szkoły policealne publiczne	Szkoły policealne niepubliczne (bez niepublicznych szkół artystycznych)	Niepubliczne o uprawnieniach szkoły publicznej
Podlaskie	82	38	39	5
Podregion białostocki	36	14	19	3
Powiat białostocki	3	3	0	0
Powiat sokółski	3	3	0	0
Miasto Białystok	30	8	19	3
Podregion łomżyński	27	14	12	1
Powiat łomżyński	0	0	0	0
Powiat bielski	4	3	1	0

¹² [Szkoły branżowe – podlaskie \(1\)](#), edubaza.pl (dostęp: 8.08.2024).

Podregiony/powiaty	Szkoły policealne ogółem	Szkoły policealne publiczne	Szkoły policealne niepubliczne (bez niepublicznych szkół artystycznych)	Niepubliczne o uprawnieniach szkoły publicznej
Powiat hajnowski	2	0	2	0
Powiat kolneński	1	1	0	0
Powiat siemiatycki	2	2	0	0
Powiat wysokomazowiecki	6	6	0	0
Powiat zambrowski	1	0	1	0
Miasto Łomża	11	2	8	1
Podregion suwalski	19	10	8	1
Powiat suwalski	1	1	0	0
Powiat augustowski	4	2	2	0
Powiat grajewski	1	1	0	0
Powiat moniecki	1	1	0	0
Powiat sejneński	2	2	0	0
Miasto Suwałki	10	3	6	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Szkoły policealne – podlaskie](#), edubaza.pl (dostęp: 8.08.2024).

Wnioski: W województwie podlaskim zidentyfikowano 220 placówek prowadzących kształcenie praktyczne, z dominacją szkół publicznych (ok. 85%). Największe zagęszczenie występuje w podregionie białostockim, co potwierdza jego centralną rolę edukacyjną w regionie. Zróżnicowanie terytorialne w dostępie do szkół (mniejsze w subregionie suwalskim) może jednak ograniczać równość szans edukacyjnych. W strukturze typologicznej dominują szkoły branżowe pierwszego stopnia, natomiast szkoły policealne cechuje najwyższy udział podmiotów niepublicznych, co odzwierciedla zróżnicowanie modeli finansowania w systemie kształcenia zawodowego.

3.2.3. Uczniowie szkół branżowych, techników i szkół policealnych w województwie podlaskim

W województwie podlaskim od 2018 r. maleje udział uczniów branżowych szkół pierwszego stopnia w ogólnej liczbie uczniów szkół ponadpodstawowych¹³. W skali regionu ten spadek wyniósł 1,8 p.p. (z 54,5% w 2018 r. do 52,7% w 2022 r.) Uszczegóławiając, w podregionach:

- białostockim z 48,7% w 2018 r. do 46,9% w 2022 r.;
- łomżyńskim z 58,8% w 2018 r. do 57,3% w 2022 r.;
- suwalskim z 61% w 2018 r. do 59,5% w 2022 r.

¹³ W roku szkolnym 2017/2018 branżowe szkoły pierwszego stopnia zastąpiły dotychczasowe zasadnicze szkoły zawodowe. 1 września 2017 r. zaprzestano naboru do klas pierwszych zasadniczych szkół zawodowych, zastępując je branżowymi szkołami pierwszego stopnia.

Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego¹⁴, w roku szkolnym 2023/2024 w szkolnictwie zawodowym województwa podlaskiego kształciło się łącznie około 34 721 uczniów, w tym:

- w szkołach branżowych I stopnia – 4 522 uczniów,
- w szkołach branżowych II stopnia – 333 uczniów,
- w technikach – 22 315 uczniów,
- w szkołach policealnych – 7 551 uczniów.

W porównaniu z rokiem szkolnym 2022/2023 odnotowano wzrost liczby uczniów we wszystkich typach szkół zawodowych:

- w szkołach branżowych I stopnia – o 478 uczniów (wzrost o 11,5%),
- w szkołach branżowych II stopnia – o 78 uczniów (30,6%),
- w technikach – o 1 197 uczniów (5,7%),
- w szkołach policealnych – o 782 uczniów (11,5%).

Struktura kształcenia zawodowego w regionie wyraźnie wskazuje na dominującą rolę techników, które wybiera około 2/3 uczniów. Technika cieszą się stabilną i wysoką popularnością, co wynika m. in. z możliwości równoczesnego zdobycia kwalifikacji zawodowych oraz uzyskania świadectwa maturalnego, umożliwiającego kontynuację nauki na poziomie wyższym. To atrakcyjne rozwiązanie zwłaszcza dla młodzieży z mniejszych miejscowości, gdzie dostęp do alternatywnych ścieżek edukacyjnych i rynku pracy jest ograniczony.

Zauważalny jest również wzrost znaczenia szkół policealnych, których udział w strukturze szkolnictwa zawodowego województwa podlaskiego wynosi już ponad 21%. Placówki te pełnią istotną funkcję w uzupełnianiu kwalifikacji osób dorosłych oraz w szybkiej reakcji na zmieniające się potrzeby lokalnego rynku pracy. Wzrost liczby uczniów w szkołach policealnych może świadczyć o rosnącym zapotrzebowaniu na kursy kwalifikacyjne o krótszym cyklu kształcenia (1–2 lata), które umożliwiają szybkie przekwalifikowanie lub zdobycie dodatkowego zawodu, zwłaszcza w obszarach takich jak ochrona zdrowia, kosmetologia, administracja czy bezpieczeństwo i higiena pracy.

Taka struktura wskazuje na elastyczność systemu kształcenia zawodowego w regionie oraz jego potencjał adaptacyjny względem wyzwań demograficznych i gospodarczych.

Tabela 7. Udział uczniów branżowych szkół pierwszego stopnia w ogólnej liczbie uczniów szkół ponadpodstawowych w wybranych latach 2008–2022 w województwie podlaskim (podregiony: białostocki, łomżyński, suwalski)

Udział uczniów branżowych szkół pierwszego stopnia w ogólnej liczbie uczniów szkół ponadpodstawowych	2008 [%]	2010 [%]	2012 [%]	2014 [%]	2016 [%]	2018 [%]	2020 [%]	2022 [%]
Polska	53,4	54,9	55,4	57,2	58,2	58,2	57,0	55,7
Podlaskie	51,6	52,7	51,6	52,6	53,8	54,5	54,0	52,7
Podregion białostocki	46,0	47,9	46,9	48,0	48,7	48,7	47,9	46,9
Powiat białostocki	55,8	58,0	56,2	53,5	60,1	73,9	70,8	68,1
Powiat sokólski	46,5	49,8	49,6	57,9	62,3	59,4	58,1	55,5
Miasto Białystok	44,8	46,6	45,7	46,4	46,6	46,5	45,8	45,1
Podregion łomżyński	52,9	53,6	52,8	53,8	57,1	58,8	58,2	57,3
Powiat łomżyński	0,0	87,9	87,0	88,3	95,8	100,0	97,4	97,2
Powiat bielski	52,8	55,1	59,3	63,4	63,3	64,8	62,0	62,6
Powiat hajnowski	52,0	53,5	54,2	57,0	64,2	59,8	58,2	56,8

¹⁴ Edukacja i wychowanie w województwie podlaskim w roku szkolnym 2023/2024, Informacje sygnałne z 10.09.2024 r., Urząd Statystyczny w Białymstoku.

Udział uczniów branżowych szkół pierwszego stopnia w ogólnej liczbie uczniów szkół ponadpodstawowych	2008 [%]	2010 [%]	2012 [%]	2014 [%]	2016 [%]	2018 [%]	2020 [%]	2022 [%]
Powiat kolneński	31,4	37,7	38,2	45,2	51,0	52,8	54,5	58,0
Powiat siemiatycki	50,2	45,0	44,0	47,7	49,5	56,4	59,7	54,2
Powiat wysokomazowiecki	64,0	64,7	61,0	62,9	69,8	69,6	65,1	61,3
Powiat zambrowski	47,2	43,2	40,0	45,2	49,8	48,1	52,2	52,1
Miasto Łomża	53,5	52,6	51,6	48,6	50,6	54,2	53,7	53,9
Podregion suwalski	60,3	60,3	59,0	59,9	59,7	61,0	61,6	59,5
Powiat suwalski	87,6	89,2	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Powiat augustowski	65,8	66,0	65,0	65,2	63,0	63,9	58,8	54,6
Powiat grajewski	58,1	61,4	62,5	64,0	66,1	68,3	66,1	64,6
Powiat moniecki	59,0	55,3	52,8	56,5	56,4	58,3	62,5	58,1
Powiat sejneński	46,0	44,2	39,3	43,1	53,7	58,0	54,0	51,7
Miasto Suwałki	59,6	59,4	57,5	57,3	56,1	57,5	61,0	59,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [Banku Danych Lokalnych](#), GUS, stan na 2 marca 2024 r., grupa: szkolnictwo branżowe pierwszego i drugiego stopnia (dostęp: 8.08.2024).

Tabela 8. Uczniowie branżowych szkół pierwszego stopnia w latach 2017–2022 w województwie podlaskim (podregiony: białostocki, łomżyński, suwalski)

Branżowe szkoły pierwszego stopnia bez specjalnych według gestora i typu – uczniowie ogółem	2017 [liczba osób]	2018 [liczba osób]	2019 [liczba osób]	2020 [liczba osób]	2021 [liczba osób]	2022 [liczba osób]
Polska	50400	92865	183086	189273	194574	183168
Podlaskie	1099	2017	3951	4059	4242	3827
Powiat białostocki	14	20	63	66	80	73
Powiat sokólski	26	59	110	143	159	172
Miasto Białystok	371	682	1354	1312	1335	1198
Powiat łomżyński	8	13	21	49	67	82
Powiat bielski	34	79	138	139	126	122
Powiat hajnowski	20	28	51	51	51	43
Powiat kolneński	54	94	182	183	197	150
Powiat siemiatycki	28	52	98	89	67	56
Powiat wysokomazowiecki	53	85	164	150	166	154
Powiat zambrowski	42	84	140	128	125	139
Miasto Łomża	147	258	450	438	427	338
Powiat suwalski	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych	Brak danych
Powiat augustowski	114	202	359	333	370	347
Powiat grajewski	21	36	91	122	140	108
Powiat moniecki	22	45	108	127	136	100
Powiat sejneński	0	0	0	21	34	25
Miasto Suwałki	145	280	622	708	762	720

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [Banku Danych Lokalnych](#), GUS, stan na 28 września 2023 r., grupa: szkolnictwo branżowe pierwszego i drugiego stopnia (dostęp: 8.08.2024).

Tabela 9. Uczniowie branżowych szkół drugiego stopnia w latach 2017–2022 w województwie podlaskim (podregiony: białostocki, łomżyński, suwalski)

Branżowe szkoły drugiego stopnia bez specjalnych według gestora i typu – uczniowie ogółem	2017 [liczba osób]	2018 [liczba osób]	2019 [liczba osób]	2020 [liczba osób]	2021 [liczba osób]	2022 [liczba osób]
Polska	brak danych	brak danych	brak danych	1680	3680	11279
Podlaskie*	brak danych	brak danych	brak danych	60	85	255
powiat białostocki	brak danych	brak danych	brak danych	0	0	0
powiat sokółski	brak danych	brak danych	brak danych	12	19	17
miasto Białystok	brak danych	brak danych	brak danych	48	66	238

* Brak danych dla powiatów podregionu łomżyńskiego oraz podregionu suwalskiego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [Banku Danych Lokalnych](#), GUS, stan na 28 września 2023 r., grupa: szkolnictwo branżowe pierwszego i drugiego stopnia (dostęp: 8.08.2024).

Tabela 10. Słuchacze szkół policealnych w latach 2017–2022 w województwie podlaskim (podregiony: białostocki, łomżyński, suwalski)

Region	2017 [liczba osób]	2018 [liczba osób]	2019 [liczba osób]	2020 [liczba osób]	2021 [liczba osób]	2022 [liczba osób]
Polska	515385	517611	0	660656	670350	724717
Podlaskie*	16122	16107	0	20003	20198	21441
powiat białostocki	470	490	0	552	567	581
powiat sokółski	780	709	0	877	856	845
miasto Białystok	5679	5772	0	7238	7357	7962
powiat łomżyński	211	200	0	248	236	198
powiat bielski	721	699	0	856	890	892
powiat hajnowski	542	481	0	598	563	659
powiat kolneński	183	168	0	248	258	310
powiat siemiatycki	367	396	0	449	438	460
powiat wysokomazowiecki	1128	1112	0	1272	1306	1377
powiat zambrowski	413	368	0	551	568	610
miasto Łomża	brak danych	brak danych	brak danych	brak danych	brak danych	brak danych
powiat suwalski	133	98	0	140	140	148
powiat augustowski	702	703	0	884	825	811
powiat grajewski	644	641	0	876	883	972
powiat moniecki	207	211	0	262	269	316
powiat sejneński	249	260	0	271	244	273
miasto Suwałki	brak danych	brak danych	brak danych	brak danych	brak danych	brak danych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [Banku Danych Lokalnych](#), GUS, stan na 28 września 2023 r., grupa: szkolnictwo branżowe pierwszego i drugiego stopnia (dostęp: 8.08.2024).

Wnioski: Liczba uczniów w szkołach branżowych i technikach województwa podlaskiego utrzymuje się na umiarkowanym, lecz stabilnym poziomie. Największy napływ notują technika o profilach techniczno-informatycznych i usługowych. Dane wskazują spadek liczby uczniów w szkołach policealnych. W zawodach technicznych utrzymuje się wyraźna nierównowaga płci z przewagą mężczyzn. Struktura uczniów potwierdza, że kształcenie praktyczne w regionie koncentruje się wokół zawodów tradycyjnych, przy ograniczonej dynamice rozwoju kierunków nowoczesnych (ICT, e-technologie).

3.2.4. Kształcenie praktyczne w aspekcie zdobywania kompetencji ogólnych i zawodowych – teraźniejszość i przyszłość

Funkcjonowanie na rynku pracy wymaga od jednostek kompetencji ogólnych i zawodowych. W szkolnictwie zawodowym – w technikach i szkołach branżowych – większą wagę przywiązuje się do kompetencji zawodowych. Są one kształtowane w celach bardziej pragmatycznych, to jest związanych z przyszłą pracą zawodową. Kompetencje zawodowe podczas edukacji formalnej przyjmują postać kwalifikacji, a więc stanowią (w odróżnieniu od większości kompetencji ogólnych) określoną wartość rynkową. Nie oznacza to jednak, że w szkolnictwie zawodowym nie są i nie powinny być kształtowane kompetencje ogólne¹⁵.

Z punktu widzenia kształcenia zawodowego ważne miejsce wśród kompetencji ogólnych zajmują te związane z etosem pracy, a więc z przedsiębiorczością, samodzielnością, odpowiedzialnością, poczuciem własnej wartości, innowacyjnością i decyzywnością¹⁶. Mówiąc o przedsiębiorczości, należy mieć na uwadze kompetencje polegające między innymi na:

- podejmowaniu inicjatywy;
- planowaniu i zarządzaniu (dostrzeganie możliwości, tworzenie wizji, ocena i analiza pomysłów);
- radzeniu sobie z niejednoznacznością, niepewnością;
- pracy z innymi (współdziałanie w zespole, mobilizowanie i wyzwalamie kreatywności współpracowników);
- ciągłym uczeniu się z wykorzystaniem doświadczenia;
- samoświadomości i poczuciu własnej skuteczności;
- motywacji i wytrwałości¹⁷.

Wskazane kompetencje dotyczą społecznej i gospodarczej teraźniejszości. Stanowią zbiór celów kształcenia zawodowego, podstawę doboru treści, form i metod kształcenia, a także sposobów oceny efektów uczenia się. Jednakże myśląc o rozwoju kształcenia zawodowego, wydaje

¹⁵ Kompetencje ogólne zalicza się do podstawowych efektów uczenia się w ramach kształcenia ogólnego, które realizowane jest głównie w szkołach podstawowych i liceach ogólnokształcących. Wiążą się one przede wszystkim z rozwojem intelektualnym uczniów, z szeroko rozumianym wprowadzeniem ich w świat nauk humanistycznych i społecznych, a w rezultacie z przygotowaniem do podjęcia studiów na uczelniach. Szerzej o tym w: Wincenty Okoń, Nowy słownik pedagogiczny, Warszawa 2001, s. 104–198; Tadeusz Nowacki, Leksykon pedagogiczny, Radom 2004, s. 111.

¹⁶ Andrzej Bogaj, Kształcenie ogólne w szkołach zawodowych (w:) Stefan M. Kwiatkowski (red.), Nowe uwarunkowania edukacji szkolnej, Warszawa 1998, s. 94–111.

¹⁷ Elisheva Carlebach, Teach Us to Be the Authors of Our Own Lives, "Live & Learn" 2016, z. 37, s. 7–9.

się, że bardziej złożony problem stanowią identyfikacja i opis kompetencji, które będą niezbędne w przyszłości. Myślenie o kompetencjach przyszłości ma głęboki sens edukacyjny, ponieważ:

- pozwala odpowiednio projektować proces kształcenia;
- uzmysławia uczniom potrzebę ciągłego uczenia się, autonomicznego i odpowiedzialnego reagowania na dynamicznie zmieniającą się sytuację;
- umożliwia analizowanie/prognozowanie zawodów przyszłości.

W określeniu kompetencji przyszłości kluczowa jest wiedza uwzględniająca szerokie spektrum przemian społecznych, gospodarczych i technologicznych, zarówno w ujęciu lokalnym, regionalnym jak i globalnym:

- kierunków rozwoju gospodarki regionu, kraju, świata;
- zmian demograficznych (starzejące się społeczeństwo);
- struktury międzypokoleniowych transferów – dominacji transferów na rzecz rodziców, ludzi starszych nad transferem na rzecz dzieci;
- zmian struktury społecznej związanych między innymi z poziomem wykształcenia, konsumpcjonizmem;
- procesów przemian demograficznych, głównie starzenia się społeczeństw i wydłużającego się czasu życia;
- rozwoju rynku inteligentnych systemów i maszyn;
- rozwoju mediów społecznościowych;
- ogromnego przyspieszenia w zakresie informatyzacji świata;
- ekspansji globalnych korporacji;
- nasilenia sieci powiązań społecznych, ekonomicznych i politycznych;
- zmiany stylu życia (sposób odżywiania, aktywność fizyczna, umiejętność radzenia ze stresem), stosowania używek (nikotyna, alkohol, środki psychoaktywne itp.), unikania czynników ryzyka.

Zmiany demograficzne, wynikające przede wszystkim z wydłużania się życia, stwarzają popyt na:

- zawody opiekuńcze: opieka domowa nad osobami starszymi, opieka domowa i w specjalistycznych ośrodkach nad osobami ze szczególnymi potrzebami, rehabilitacja osób starszych i osób z niepełnosprawnościami;
- ergonomiczne meble i urządzenia dostosowane do osób starszych.

Zmiany stylu życia sprzyjać będą rozwojowi zawodów w sferach takich jak dietetyka, kosmetologia czy organizacja czasu wolnego.

Wnioski: W procesie pracy zawodowej kompetencje ogólne są fundamentem kompetencji zawodowych. Pozwalają one na ciągłe uczenie się w obszarze zawodu, specjalności i stanowiska pracy, wzajemnie się przenikają i warunkują. Warunkują rzeczywisty rozwój kompetencji zawodowych i w sposób pośredni decydują o ich jakości, nawet tych najbardziej ukierunkowanych na potrzeby rynku¹⁸.

¹⁸ Stefan Kwiatkowski (red.), Kompetencje przyszłości, Warszawa 2018, s. 17–18.

Perspektywiczną kompetencją jest niewątpliwie zdolność do efektywnego reagowania na przeobrażenia zachodzące w otoczeniu społecznym i gospodarczym, świadomość ich konsekwencji. Wymaga to nie tylko gotowości na zmiany, lecz także aktywnego udziału w ich kreowaniu, a następnie w rozwiązywaniu problemów (napieć) pojawiających się na styku starego i nowego porządku społecznego oraz gospodarczego.

Kompetencje przyszłości, obok kompetencji ogólnych i zawodowych zdobywanych w okresie edukacji formalnej, to¹⁹:

- specyficzne kompetencje zawodowe związane z możliwością transformacji umiejętności zawodowych (wraz ze zmianami technologicznymi), integracją wiedzy i umiejętności zawodowych z różnych obszarów (branż), takich jak: mechaniki i elektroniki, informatyki i medycyny, informatyki i ochrony środowiska, chemii i medycyny, biologii i nauk technicznych itd.;
- ogólne kompetencje społeczne nabywane w toku interakcji z innymi uczestnikami życia społecznego i zawodowego: komunikowanie – formułowanie, przekazywanie/odbiór komunikatów werbalnych i niewerbalnych, autoprezentacja, rozwiązywanie konfliktów, wywieranie wpływu społecznego, negocjowanie, współpraca w grupie (również wielokulturowej), organizacja pracy własnej, odgrywanie różnych ról społecznych;
- specyficzne kompetencje społeczne (osobiste), takie jak: empatia, rozwiązywanie problemów, kreatywność, elastyczność myślenia, inteligencja emocjonalna, dojrzałość moralna, etyczność, odwaga, otwartość na zmiany, zarządzanie czasem, umiejętność uczenia się.

Rozważania potwierdzają, że współczesne kształcenie praktyczne w regionie wymaga pogłębionej integracji kompetencji ogólnych (miękkich) i zawodowych (twardych). Uczniowie zdobywają kwalifikacje zawodowe, lecz w mniejszym stopniu rozwijają zdolności komunikacyjne, innowacyjne i adaptacyjne. W perspektywie dekady kluczowe będzie rozszerzenie oferty kształcenia o kompetencje cyfrowe, społeczne i ekologiczne. Obserwuje się także rosnące znaczenie praktyk w środowisku pracy rzeczywistej oraz współpracy z przedsiębiorstwami jako determinanty jakości kształcenia.

3.2.5. Kształcenie praktyczne w aspekcie rozwoju – perspektywa

Rozwojowi kształcenia praktycznego sprzyjają współpraca z otoczeniem, elastyczność reakcji na zmiany rynku pracy, oczekiwania i priorytety życia młodego pokolenia.

Bliska współpraca szkół prowadzących kształcenie praktyczne z pracodawcami stanowi istotny element nowoczesnego kształcenia, odpowiadającego potrzebom współczesnej gospodarki. Kształceniu zawodowemu, które ma być ukierunkowane na rozwój regionu i kraju, sprzyjają:

- identyfikacja i antycypacja zmian w bliższym i dalszym otoczeniu (społeczno-gospodarczym);
- współpraca z innymi podmiotami, w tym z pracodawcami (oparta na kooperencji, czyli jednoczesnej współpracy i rywalizacji);

¹⁹ Szerzej w: John D. Mayer, Peter Salovey, Czym jest inteligencja emocjonalna? (w:) Peter Salovey, David J. Sluyter (red.), Rozwój emocjonalny a inteligencja emocjonalna. Problemy edukacyjne, Poznań 1999, s. 34–45.

- elastyczne reagowanie na potrzeby uczniów i pracodawców.

Zadania szkoły i innych podmiotów prowadzących kształcenie praktyczne oraz sposób ich realizacji są uwarunkowane zmianami zachodzącymi w otoczeniu społeczno-gospodarczym, na które wpływają w szczególności nowe techniki i technologie, idea gospodarki opartej na wiedzy, globalizacja procesów gospodarczych i społecznych, rosnący udział handlu międzynarodowego, mobilność geograficzna i zawodowa, czy wzrost oczekiwań pracodawców w zakresie poziomu wiedzy i umiejętności pracowników.²⁰

Mając na względzie powyższe, szkoła prowadząca kształcenie praktyczne powinna realizować to kształcenie w oparciu o współpracę z pracodawcami, a praktyczna nauka zawodu powinna odbywać się w jak największym wymiarze w rzeczywistych warunkach pracy u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych, a także w centrach kształcenia zawodowego, warsztatach szkolnych, pracowniach szkolnych i placówkach kształcenia ustawicznego. Ponadto w procesie kształcenia zawodowego powinny być podejmowane działania wspomagające rozwój każdego uczącego się – stosownie do jego potrzeb i możliwości. Kształcenie to powinno uwzględniać indywidualne ścieżki edukacji i kariery, możliwości podnoszenia poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, a z perspektywy czasu powinno zapobiegać przedwczesnemu kończeniu nauki.

Potrzeba współpracy szkół prowadzących kształcenie praktyczne z otoczeniem społeczno-gospodarczym jest kwestią bezsporną, bowiem wraz z intensyfikacją tej współpracy oraz jej jakości zwiększa się stopień dopasowania kształcenia do potrzeb rynku pracy. Może ona przyjmować różne formy, jak na przykład:

- organizowanie płatnych staży,
- przygotowywanie kursów/szkoleń dla uczniów przez pracodawców,
- przekazywanie sprzętu, narzędzi niezbędnych do realizacji zajęć dydaktycznych,
- tworzenie klas patronackich,
- organizowanie konkursów dla uczniów przez pracodawców,
- sponsorowanie przez pracodawców stypendiów dla uczniów,
- przekazywanie nauczycielom informacji o nowościach technologicznych wykorzystywanych w przedsiębiorstwach,
- przekazywanie środków finansowych na zakup pomocy dydaktycznych,
- organizowanie prelekcji, wykładów, spotkań z uczniami na terenie szkoły.

Elastycznemu reagowaniu systemu kształcenia praktycznego na potrzeby rynku pracy, jego otwartości na uczenie się przez całe życie oraz mobilności edukacyjnej i zawodowej absolwentów sprzyja stworzenie uczniom warunków do uzyskiwania (zwłaszcza pod koniec nauki w szkole) dodatkowych umiejętności oraz uprawnień zawodowych lub kwalifikacji rynkowych funkcjonujących w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.

²⁰ Szerzej w: W. Okoń, Wprowadzenie do dydaktyki ogólnej, Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2004; S. M. Kwiatkowski, A. Bogaj, B. Baraniak, Społeczeństwo wiedzy – szanse i zagrożenia dla edukacji zawodowej, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2007; H. Bednarczyk (red.), Zarządzanie jakością kształcenia zawodowego, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2011; M. Sydor (red.), Kształcenie zawodowe wobec wyzwań współczesności, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań 2012; I. Frymark, Szkoła zawodowa w społeczeństwie wiedzy, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2015.

Wnioski: Z perspektywy rozwoju regionalnego, kształcenie praktyczne stanowi istotny instrument budowania kapitału ludzkiego województwa podlaskiego. Wspieranie nowoczesnych kompetencji, rozwój kadr dydaktycznych oraz adaptacja infrastruktury szkoleniowej do technologii Przemysłu 4.0 warunkują zdolność regionu do zatrzymania młodych ludzi. Brak stabilnego finansowania i niedostateczna liczba lokalnych pracodawców współpracujących ze szkołami ograniczają jednak efektywność procesu. W przyszłości konieczne będzie systemowe powiązanie edukacji zawodowej z lokalnymi strategiami rozwoju gospodarczego.

3.2.6. Kształcenie praktyczne – czynniki rozwoju

Mając na względzie ujęcie podmiotowe i przedmiotowe kształcenia praktycznego (1), przywołane w dalszej części opracowania dane statystyczne (2) oraz świadomość faktu, że kształcenie praktyczne stanowi jeden z ważnych filarów rozwoju gospodarki, a jego rozwój w województwie podlaskim powinien opierać się na działaniach sprzyjających partnerstwu społecznemu, aktywizacji gospodarczej regionu oraz upowszechnianiu kultury uczenia się przez całe życie (3), pożądane jest zidentyfikowanie czynników warunkujących rozwój kształcenia praktycznego realizowanego przez szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe w oparciu o aspekty:

- ekonomiczny, czyli odnoszący się do analizy prawidłowości, warunków i czynników, które są związane z optymalnym przygotowaniem i wykorzystaniem wiedzy i umiejętności absolwentów;
- pedagogiczny, czyli odnoszący się do analizy czynników, które ułatwiają bądź hamują proces kształcenia.

Takie ujęcie pozwala spojrzeć na:

- proces dydaktyczny i zintegrowany z nim wymiar praktyczny kształcenia na podstawie wyników skutecznego uczenia się uczniów, a także na pozytywne zmiany w ich wychowaniu i rozwoju²¹;
- rozwój tego kształcenia z perspektywy poprawy efektywności wykształcenia (rozumianego jako końcowego efektu kształcenia) – zarówno w wymiarze ilościowym, jak i jakościowym.

Przez ilościowy wymiar efektywności kształcenia rozumieć należy stosunek uzyskanych wyników (osiągnięć edukacyjnych) do wymogów obowiązujących programów nauczania. Inaczej ujmując, jest to uzyskiwany w procesie kształcenia oraz mierzony ocenami szkolnymi stosunek poziomu wiedzy, umiejętności i nawyków uczniów do poziomu wymogów programów nauczania. Natomiast jakościowy wymiar efektywności kształcenia należy rozważać jako przyrost pozytywnych zmian w wychowaniu i rozwoju uczniów, między innymi kształtowanie nowych poglądów, wartości, cech charakteru itp.²²

Mówiąc o efektach kształcenia, należy pamiętać, że są one wypadkową działających na ucznia różnorodnych bodźców przejawiających się w czynnikach społeczno-ekonomicznych, biologiczno-

²¹ Jurij K. Babanski, *Optymalizacja procesu nauczania*, tłum. Aleksander Stowiński, Warszawa 1979, s. 68.

²² Czesław Kupisiewicz, *Dydaktyka ogólna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005; Józef Półturzycki, *Dydaktyka dla nauczycieli*, Wydawnictwo WSHE, Włocławek 2002.

psychologicznych i pedagogicznych²³. Warto dodać, że w dwudziestym pierwszym wieku istotne znaczenie mają między innymi²⁴: mnogość informacji, uprzywilejowana pozycja technologii intelektualnych, rozwój technik komputerowych i technologii komunikacyjnych, informatyzacja życia społecznego, dynamiczny rozwój czwartego (finanse i ubezpieczenia) i piątego (edukacja) sektora gospodarki, równoległe istnienie świata rzeczywistego i wirtualnego.

Rozważania na temat czynników wpływających na kształcenie oraz jego efekty były, są i będą przedmiotem badań naukowych. I tak na przykład Furmańska²⁵ uznaje, że jedną z przyczyn niepowodzeń szkolnych na świecie i w Polsce są nierówności ekonomiczne decydujące o statusie społecznym. W krajach o zróżnicowanym poziomie społeczno-edukacyjnym nasilają się niepowodzenia edukacyjne. W krajach egalitarnych, świadczących usługi pomocowe, osiągnięcia edukacyjne są bardziej wyrównane. Sawiński²⁶ przyjmuje, że główną barierą osiągania wysokiej skuteczności edukacji jest niski poziom wewnętrznej motywacji uczniów. W staraniach o jej podnoszenie warto zająć się zarówno uczniowską, jak i nauczycielską motywacją do pracy. Skrzypniak stwierdza, że „pomimo wielu prób reformowania szkół i oświaty nie nadążają za charakterem i tempem zmian społecznych, gospodarczych i kulturowych”²⁷.

Warto w tym miejscu przytoczyć wybrane wyniki badań przeprowadzonych w XX wieku, w których to:

- Dąbrowska²⁸ wskazuje, że poziom kultury badanych rodzin mierzony wykształceniem rodziców stanowi jeden z ważniejszych czynników środowiskowych warunkujących wyniki nauczania. Uczniowie, których rodzice legitymują się wyższym poziomem wykształcenia, zajmują wyższe pozycje na skali ocen;
- Telus²⁹ uznaje, że podopieczni wykazujący wyższy poziom rozwoju fizycznego uzyskują lepsze wyniki w testach, co może sugerować związek między tymi aspektami rozwoju. Dlatego w większym niż dotychczas stopniu należy brać pod uwagę czynniki determinujące biologiczną stronę rozwoju ucznia;
- Kozłowski i Malicka³⁰ przyjmują, że najważniejszym czynnikiem warunkującym efektywność pracy dydaktycznej jest wykształcenie nauczyciela. Poziom jego wykształcenia ma związek z wynikami jego osiągnięć dydaktycznych;

²³ Igor Kuźniak, Zdeterminowane wyrażania efektów kształcenia, (w:) Kazimierz Denek, Adam Mościcki (red.), Podstawy pomiaru i oceny efektywności procesu kształcenia, Koszalin 1980, s. 118.

²⁴ Joanna Wyleżatek, Zmiany społeczne a kryzys tożsamości współczesnego człowieka, (w:), Krystyna Najder-Stefaniak, Jurij Plyska (red.), Człowiek w przestrzeni spotkań, Warszawa 2010.

²⁵ Małgorzata Furmańska, Nierówności społeczne jako źródło niepowodzeń szkolnych na świecie, (w:) Anna Karpińska, Monika Zińczuk (red.), Dydaktyczna refleksja o edukacyjnych priorytetach, Warszawa 2014, s. 53–66.

²⁶ Julian P. Sawiński, Jak zwiększyć skuteczność szkolnej edukacji. Poradnik dla nauczycieli i edukatorów, Warszawa 2015.

²⁷ Ryszard Skrzypniak, Trójętros w sprawie niepowodzeń edukacyjnych – trudności wychowawcze, (w:) Anna Karpińska, Monika Zińczuk (red.), Dydaktyczna refleksja o edukacyjnych priorytetach, Warszawa 2014, s. 52.

²⁸ Grażyna Dąbrowska, Związek poziomu umysłowego uczniów z wynikami nauczania, (w:) Barbara Niedośpiat (red.), Uwarunkowania osiągnięć szkolnych uczniów, Warszawa 1983.

²⁹ Jan Telus, Poziom umysłowy i wyniki w nauce a stan rozwoju fizycznego ucznia, (w:) Barbara Niedośpiat (red.), Uwarunkowania osiągnięć szkolnych uczniów, Warszawa 1983.

³⁰ Józef Kozłowski, Małgorzata Malicka, Uwarunkowania efektywności pracy dydaktycznej nauczycieli, Warszawa 1979.

- Niedośpiat³¹ twierdzi, że nie należy mówić o prostej zależności między formalnym przygotowaniem nauczycieli do pracy a osiągnięciami szkolnymi uczniów. Lepsze wyniki nauczania uzyskują również nauczyciele o stosunkowo niższych kwalifikacjach.

Reasumując, rozwój kształcenia praktycznego (na przełomie wieków) opiera się na dwóch grupach czynników:

- wewnętrznych – związanych z rozwojem psychicznym i fizycznym ucznia oraz jego indywidualnymi właściwościami;
- zewnętrznych – na które składają się warunki życia, oddziaływanie otoczenia bliższego i dalszego (na przykład rodziny, szkoły, postępu technicznego, stylu życia).

Jak widać, jest on zależny od kilku czynników, między innymi:

- tkwiących w samym uczniu, to jest jego cechach fizycznych i właściwościach psychicznych;
- społeczno-środowiskowych, które określają warunki procesu uczenia się i nauczania;
- dydaktycznych, tkwiących w treści i organizacji procesu nauczania³².

Uszczegóławiając, na kształcenie wpływają:

- osobowość – nastawienie ucznia do siebie, innych osób, nauki i społeczeństwa, plany na przyszłość i rodzaj temperamentu;
- stan zdrowia – przebyte choroby, sposób odżywiania, wady organizmu i stan układu nerwowego;
- rodzina – struktura rodziny (pełna, rozbita), rodzeństwo, atmosfera w domu rodzinnym, stosunek rodziców do dziecka, nauki i społeczeństwa, metody i środki wychowania, tradycje rodzinne, wymagania stawiane dziecku, czynności zawodowe rodziców;
- środowisko – mieszkanie, miejsce pracy i wypoczynku dziecka;
- nauczyciel – jego osobowość, doświadczenie pedagogiczne, wiedza i umiejętności zawodowe, stosunek do wykonywanego zawodu, dzieci i społeczeństwa;
- warunki pracy dydaktycznej – czynniki pedagogiczno-dydaktyczne: metody nauczania, pogłębliwość, aktywizowanie uczniów, materiał nauczania, dzień pracy; czynniki społeczne: stosunek ucznia do nauczyciela, klasy i swoich kolegów; czynniki specjalne: miejsce pracy, sprzęt, frekwencja szkolna;
- inne – sposób spędzania wolnego czasu, zainteresowania i uzdolnienia ucznia³³.

Czynniki te tworzą swoisty system naczyń połączonych i trudno jest wyznaczyć granicę pomiędzy nimi. Są one kluczowe i znajdują odzwierciedlenie w próbach oceny efektywności kształcenia. Prace naukowe na ten temat³⁴ wskazują bowiem, że szereg zmiennych niezależnych warunkujących daną efektywność określa się jako czynniki subiektywne oraz obiektywne.

Kazimierz Denek zaproponował model efektywności kształcenia (E) wykorzystujący czynniki subiektywne (Sb) i obiektywne (Ob).

³¹ Barbara Niedośpiat (red.), Uwarunkowania osiągnięć szkolnych uczniów, Warszawa 1983.

³² Maria Tyszkowa, Czynniki determinujące pracę szkolną dziecka, Warszawa 1964.

³³ Szerzej w: Michał Hnatiuk, Efektywność kształcenia jako działanie wypadkowe różnorodnych czynników. Czynniki ekonomiczne, „Edukacja” 2021, nr 2(157), s. 71–88; Cz. Kupisiewicz, Dydaktyka ogólna, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005, s. 80-110.

³⁴ Szerzej w: Michał Hnatiuk, Efektywność kształcenia jako działanie wypadkowe różnorodnych czynników. Czynniki ekonomiczne, „Edukacja” 2021, nr 2(157), s. 71–88.

$$E = f(Sb; Ob)$$

gdzie:

Sb – czynniki subiektywne uwzględniają nauczycieli (N) i uczniów (U) oraz odpowiadające tym osobom procesy nauczania (n) i uczenia się (u);

Ob – czynniki obiektywne obejmują cele kształcenia (c), treści nauczania (t), zasady nauczania (z), metody nauczania (m), formy organizacyjne (o), infrastrukturę (i), współdziałania nauczycieli z uczniem w zakresie wyników nauczania (w) i sztukę uczenia się (s) oraz czynnik czasu.

Zatem efektywność kształcenia w ujęciu ogólnym – któremu nie przypisuje się uniwersalnego lub interdyscyplinarnego charakteru efektywności – traktowana jako pewne przybliżenie samego pojęcia efektywności kształcenia³⁵ przyjmuje postać funkcji:

$$E = f(N, U, n, u, c, t, z, m, o, i, w, s)$$

Czynniki subiektywne, które są trudne do kwantyfikacji, odgrywają ważną rolę, gdyż nadają kierunek całemu procesowi dydaktycznemu, tym samym bezpośrednio powodując wzrost lub obniżenie efektywności kształcenia.

Reasumując: Czynniki warunkujące rozwój kształcenia praktycznego realizowanego przez szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe w województwie podlaskim, to jest kształcenie sprzyjające partnerstwu społecznemu, aktywizacji gospodarczej regionu i upowszechnianiu kultury uczenia się przez całe życie, to ściśle ze sobą powiązane czynniki obiektywne oraz subiektywne.

W analizie kształcenia praktycznego realizowanego w województwie podlaskim ocenie zostaną poddane:

- czynniki subiektywne – uwzględniające nauczycieli i uczniów oraz odpowiadające im procesy nauczania i uczenia się;
- czynniki obiektywne – uwzględniające: cele kształcenia, treści nauczania, zasady nauczania, metody nauczania, infrastrukturę, współpracę z otoczeniem, zmiany na rynku pracy.

Każdej z grup czynników przyporządkowano pytania badawcze (tabela 10 i tabela 11).

Tabela 11. Kategorie czynników obiektywnych warunkujących rozwój kształcenia praktycznego w województwie podlaskim w powiązaniu z pytaniami badawczymi z wywiadów pogłębionych

Czynniki obiektywne	Pytania badawcze zadawane podczas wywiadów pogłębionych z: przedstawicielami szkół (D – numer pytania z tabeli 1) oraz przedstawicielami pracodawców (P – numer pytania z tabeli 1)
Współpraca z otoczeniem, zmiany na rynku pracy	• Czy przemiany w sferze gospodarczej są powiązane ze zmianami w systemie kształcenia praktycznego? • Uszczegóławiając: czy przemiany gospodarcze powodują przemiany w systemie kształcenia praktycznego? Czy system kształcenia praktycznego reaguje na potrzeby rynku pracy, a może kreuje zmianę rynku pracy? (D – pytanie 1; P – pytanie 1)

³⁵ Józef M. Śnieciński (red.), Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku, Warszawa 2003, s. 997.

Czynniki obiektywne	Pytania badawcze zadawane podczas wywiadów pogłębionych z: przedstawicielami szkół (D – numer pytania z tabeli 1) oraz przedstawicielami pracodawców (P – numer pytania z tabeli 1)
Cele kształcenia, treści nauczania, zasady nauczania, metody nauczania	• Jak dyrektorzy szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim oceniają wdrożenie reformy kształcenia praktycznego? • Jakie obszary sprawiały/sprawiają najwięcej problemów? W jakich obszarach przydałoby się wsparcie? (D – pytanie 11)
Cele kształcenia, treści nauczania, zasady nauczania, metody nauczania	• Jakie działania mogłyby zwiększyć dostosowanie oferty szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim do potrzeb rynku pracy? (D – pytanie 12)
Infrastruktura	• W jakim stopniu baza techno-dydaktyczna szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim odpowiada potrzebom kształcenia praktycznego zgodnie z wymogami rynku pracy? • Jakie są potrzeby szkół w zakresie infrastruktury i wyposażenia? (D – pytanie 3; P – pytanie 3)
Współpraca z otoczeniem, zmiany na rynku pracy	• Czy w województwie podlaskim występują partnerstwa społeczne, to jest: – (1) współpraca szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne z przedsiębiorstwami? – (2) współpraca szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne z przedsiębiorstwami i instytucjami szkolnictwa wyższego? (D – pytanie 13; P – pytanie 6)
Cele kształcenia, treści nauczania, zasady nauczania, metody nauczania	• Czy nawiązanie współpracy z przedsiębiorstwami/pracodawcami lub uczelniami zaowocowało uruchomieniem nowych kierunków, realizacji zajęć praktycznych itp.? (D – pytanie 14)
Współpraca z otoczeniem, zmiany na rynku pracy	• Czy rola/znaczenie partnerstwa społecznego w poprawie jakości kształcenia praktycznego, adaptacji młodych ludzi do nowej rzeczywistości gospodarczej jest uznawana przez rynek/pracodawców? (P – pytanie 7)
Współpraca z otoczeniem, zmiany na rynku pracy	• Czy partnerstwo społeczne przyczynia się do wzrostu zatrudnienia młodych ludzi? • Czy jest ono czynnikiem warunkującym dobór kadry pracowników? (P – pytanie 8)
Współpraca z otoczeniem, zmiany na rynku pracy	• Jakie problemy rozwojowe szkół prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim można zidentyfikować (w szczególności w zakresie podejmowania współpracy z przedsiębiorstwami/pracodawcami dotyczącej organizacji praktyk zawodowych? • Z czego one wynikają i w jaki sposób można je zniwelować? (D – pytanie 4; P – pytanie 4)
Współpraca z otoczeniem	• Jakie są rzeczywiste relacje szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim z przedsiębiorstwami i jaki jest kierunek przepływu wiedzy oraz kompetencji w tych związkach? • Jaka jest rola szkół, a jaka przedsiębiorstw i co to warunkuje? (D – pytanie 15; P – pytanie 9)

Czynniki obiektywne	Pytania badawcze zadawane podczas wywiadów pogłębionych z: przedstawicielami szkół (D – numer pytania z tabeli 1) oraz przedstawicielami pracodawców (P – numer pytania z tabeli 1)
Współpraca z otoczeniem	• Czy istnieją przykłady obszarów i przestanki do zwiększenia zaangażowania szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim w rozwój innowacyjny przedsiębiorstw (udział szkolnictwa w tworzeniu gospodarki opartej na wiedzy) oraz udoskonalenia skali przenikania się obu środowisk? • Jakie czynniki warunkują współpracę? • Jakie są dobre praktyki w tym względzie? (D – pytanie 16; P – pytanie 10)
Cele kształcenia, treści nauczania, zasady nauczania, metody nauczania, infrastruktura, współpraca z otoczeniem, zmiany na rynku pracy	• Co jest podstawą/motywacją do podejmowania decyzji strategicznych w zakresie funkcjonowania szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim (zmiany w programach nauczania, otwieranie nowych kierunków, zwiększanie liczby uczniów, partnerstwo społeczne, czyli nawiązanie współpracy z pracodawcami, szkołami wyższymi itp.)? (D – pytanie 5; P – pytanie 5)
Cele kształcenia, treści nauczania, zasady nauczania, metody nauczania infrastruktura, współpraca z otoczeniem, zmiany na rynku pracy	• Jakie są priorytetowe potrzeby szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim w kontekście planów rozwojowych na najbliższe lata i w długiej perspektywie? (D – pytanie 2)
Cele kształcenia, treści nauczania, zasady nauczania, metody nauczania, infrastruktura, współpraca z otoczeniem, zmiany na rynku pracy	• Jakie są priorytetowe potrzeby pracodawców w województwie podlaskim w kontekście planów rozwojowych na najbliższe lata i w długiej perspektywie w odniesieniu do kształcenia praktycznego? (P – pytanie 2)
Cele kształcenia, treści nauczania, zasady nauczania, metody nauczania, infrastruktura, współpraca z otoczeniem, zmiany na rynku pracy	• Jakie działania są podejmowane przez ponadpodstawowe szkoły prowadzące kształcenie praktyczne w województwie podlaskim w celu dostosowania do wymogów rynku pracy? • Które z nich były w ocenie kierownictwa szkół najbardziej efektywne (D – pytanie 7)
Cele kształcenia, treści nauczania, zasady nauczania, metody nauczania, infrastruktura, współpraca z otoczeniem, zmiany na rynku pracy	• Jakie działania w ocenie osób odpowiedzialnych za praktyczną naukę zawodu w największym stopniu wpływają na modernizację kształcenia praktycznego? • Jakie działania można wdrożyć w innych szkołach jako dobrą praktykę? (D – pytanie 8)

Czynniki obiektywne	Pytania badawcze zadawane podczas wywiadów pogłębionych z: przedstawicielami szkół (D – numer pytania z tabeli 1) oraz przedstawicielami pracodawców (P – numer pytania z tabeli 1)
Cele kształcenia, treści nauczania, zasady nauczania, metody nauczania, infrastruktura, współpraca z otoczeniem, zmiany na rynku pracy	Jak na przestrzeni ostatnich lat wyglądało zainteresowanie uczniów kształceniem w szkołach ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim? Skąd według Pani/Pana może wynikać taka tendencja? (D – pytanie 9)
Cele kształcenia, treści nauczania, zasady nauczania, metody nauczania, infrastruktura, współpraca z otoczeniem, zmiany na rynku pracy	Czy dyrektor podejmował dodatkowe działania zmierzające do promowania szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim wśród uczniów? Czy pojawiały się problemy z rekrutacją? Jakie typy szkół miały problemy z rekrutacją uczniów? Które z wdrożonych rozwiązań problemów z rekrutacją okazały się najsukcesowniej? (D – pytanie 10)
Zmiany na rynku pracy	Czy prowadzone są przez szkołę badania dotyczące losów absolwentów (na przykład statystyki dotyczące znalezienia pracy przez absolwenta, rejestracji w urzędzie pracy, pozostania bez pracy, wyjazdu do pracy za granicę itp.)? (D – pytanie 24)

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 12. Kategorie czynników subiektywnych warunkujących rozwój kształcenia praktycznego w województwie podlaskim w powiązaniu z pytaniami badawczymi z wywiadów pogłębionych

Czynniki subiektywne	Pytania badawcze zadawane podczas wywiadów pogłębionych z przedstawicielami szkół (D – numer pytania z tabeli 1), przedstawicielami pracodawców (P – numer pytania z tabeli 1)
Uwzględniające nauczycieli i procesy nauczania	- Czy kadra dydaktyczna podnosi swoje kompetencje? Czy w kadrze występuje motywacja do podnoszenia kompetencji? - Co motywuje kadrę do podnoszenia kompetencji? - Co mogłoby wpłynąć na większą motywację do podnoszenia kompetencji? Czy występuje dzielenie się wiedzą na temat doskonalenia metod kształcenia? (D – pytanie 18)
Uwzględniające uczniów i procesy uczenia się	- Jak kadra dydaktyczna ocenia stopień wiedzy i kompetencji twardych i miękkich wśród osób rozpoczynających kształcenie praktyczne? - Czy poziom wiedzy reprezentowany przez nowo przyjętych uczniów jest wyższy czy niższy względem lat poprzednich? Czy motywacja do zgłębiania wiedzy wśród nowo przyjętych uczniów jest wyższa czy niższa względem lat poprzednich? (D – pytanie 19)
Uwzględniające uczniów i procesy uczenia się	Czy diagnozuje się problemy psychologiczne wśród nowo przyjętych uczniów w stopniu wyższym czy niższym względem lat poprzednich? Co może być tego przyczyną (na przykład mnogość informacji, uprzywilejowana pozycja technologii intelektualnych, rozwój technik komputerowych i technologii komunikacyjnych, informatyzacja życia społecznego, równoległe istnienie świata rzeczywistego i wirtualnego, covid, problemy rodzinne)? (D – pytanie 20)

Uwzględniające uczniów i procesy uczenia się	• Czy uczniowie wykazują się motywacją do zgłębiania wiedzy, w tym głównie praktycznej? • Czy uczestniczą w dodatkowych zajęciach poszerzających ich zdolności praktyczne? • Czy uczniowie mają określone plany na przyszłość w związku z pracą w wyuczonym zawodzie? (D – pytanie 21, P – pytanie 12)
Uwzględniające uczniów i procesy uczenia się	• Czy uczniowie angażują się w rozwój szkoły, kształcenia praktycznego, działalność przedsiębiorstw, w których odbywają praktyki (sugerują zmiany, wskazują problemy)? (D – pytanie 22, P – pytanie 13)
Uwzględniające uczniów i procesy uczenia się	• Czy absolwenci po ukończeniu szkoły mają wystarczające kompetencje, żeby znaleźć pracę? (D – pytanie 23, P – pytanie 14)
Uwzględniające nauczycieli i procesy nauczania, uwzględniające uczniów i procesy uczenia się	• Czy i jakie nowatorskie działania (na przykład eksperymenty pedagogiczne, autorskie programy nauczania, kształcenie modułowe itp.) realizują szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe w województwie podlaskim? • Jakie ciekawe innowacyjne praktyki warto upowszechniać? (D – pytanie 17)
Uwzględniające nauczycieli i procesy nauczania, uwzględniające uczniów i procesy uczenia się	• Jakie nowe rozwiązania warto upowszechniać w szkołach ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim, które miałyby znaczenie i wartość dla pracodawcy? (P – pytanie 11)
Uwzględniające nauczycieli i procesy nauczania, uwzględniające uczniów i procesy uczenia się	• Czy opracowano strategię rozwoju placówki z uwzględnieniem nauczycieli i uczniów oraz procesów nauczania i uczenia się? Od kiedy opracowuje się strategię rozwoju? Czy można wskazać poziom realizacji celów strategii? (D – pytanie 6)

Źródło: opracowanie własne.

Wnioski: Kształcenie praktyczne w aspektach zdobywania kompetencji ogólnych i zawodowych, rozwoju jest wyzwaniem dla gospodarki/regionu. Wymaga ono takiego systemu edukacji, który wypuszcza na rynek pracy ludzi o właściwych kompetencjach, to jest takich, którzy mają umiejętność adaptacji do zmieniających się warunków, zdolność ulepszania istniejących rozwiązań i generowania nowych pomysłów, umiejętność uczenia się nowych kompetencji (w tym kompetencji miękkich).

Podsumowując, analiza ilościowa kształcenia praktycznego w Polsce i w województwie podlaskim ukazuje system o stosunkowo stabilnej, lecz wewnętrznie zróżnicowanej strukturze, w którym równolegle występują procesy modernizacji i utrwalania tradycyjnych modeli nauczania zawodowego. Dane potwierdzają rosnące znaczenie techników jako filaru edukacji zawodowej, przy jednoczesnym spadku liczby szkół policealnych i stagnacji sektora szkół branżowych.

W wymiarze przestrzennym województwo podlaskie zachowuje centralizację potencjału edukacyjnego wokół Białegostoku i Łomży, co pogłębia dysproporcje między centrum a peryferiami regionu. Nadal dominuje orientacja na zawody tradycyjne (mechaniczne, budowlane, usługowe), choć pojawiają się sygnały rosnącego zainteresowania branżami ICT i logistyką.

Zidentyfikowane tendencje pozwalają wnioskować, że kluczowym wyzwaniem dla rozwoju kształcenia praktycznego pozostaje integracja kompetencji zawodowych, cyfrowych i społecznych oraz stworzenie systemu partnerstwa między szkołami, samorządami i pracodawcami. Tylko taka synergiczna współpraca umożliwi transformację edukacji zawodowej w kierunku elastycznego, innowacyjnego i inkluzyjnego modelu uczenia się przez całe życie.

4. Analiza empiryczna wyników badania jakościowego z wykorzystaniem indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI)

4.1. Wyniki badania jakościowego wśród przedstawicieli szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim

Celem wywiadów było zidentyfikowanie i ocena istniejących barier oraz potencjalnych stymulatorów rozwoju kształcenia praktycznego realizowanego przez szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe w województwie podlaskim, to jest rozwoju sprzyjającego partnerstwu społecznemu, aktywizacji gospodarczej regionu i upowszechnianiu kultury uczenia się przez całe życie.

Respondentami wywiadów przeprowadzonych we wrześniu i październiku 2024 r. byli przedstawiciele szkół ponadpodstawowych (to jest dyrektorzy lub osoby wskazane przez dyrekcję) prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim.

Wywiady przeprowadzono z dyrekcjami 19 szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe wybranymi celowo ze względu na ich współpracę z przedsiębiorstwami (patrz tabela 1).

Pytanie 1. Czy przemiany w sferze gospodarczej są powiązane ze zmianami w systemie kształcenia praktycznego? Uszczegóławiając: czy przemiany gospodarcze powodują przemiany w systemie kształcenia praktycznego? Czy system kształcenia praktycznego reaguje na potrzeby rynku pracy, a może kreuje zmianę rynku pracy?

Większość dyrektorów szkół lub wyznaczonych przez dyrekcję osób odpowiadała, że przemiany na rynku pracy wywierają silną presję na system kształcenia praktycznego, jednak zmiany w szkolnictwie nie zawsze nadążają za przemianami w sferze gospodarczej. Nieliczne odpowiedzi wskazywały na pełną kompatybilność.

W pozostałych wypowiedziach była zwracana uwaga, że zmiany w szkolnictwie wymagają żmudnego przygotowania od strony administracyjnej. Wprowadzanie nowego profilu kształcenia oznacza trzy- lub pięcioletni okres oczekiwania na rezultaty, co wobec dynamiki gospodarki tworzy trudną do pokonania barierę. Również przepisy prawne regulujące zatrudnianie młodocianych pracowników ograniczają swobodę pracodawców.

Przedstawiciele szkół dostrzegają konieczność wprowadzania zmian związanych z przemianami gospodarczymi – od tego uzależniają swoje przetrwanie. W odpowiedzi na potrzeby gospodarki uruchamiane są nowe kierunki kształcenia, powstają klasy patronackie, w szkołach zatrudniani są praktycy prowadzący naukę przedmiotów zawodowych, a pracownie wyposażane w najnowszy sprzęt i oprogramowanie, które są użytkowane w przemyśle. Na poziomie krajowym

opracowywana jest ministerialna prognoza zapotrzebowania na zawody promująca profesje kluczowe dla krajowej i regionalnej gospodarki.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Myślę, że nie. Przemiany gospodarcze są zbyt gwałtowne i bardzo dynamiczne. Natomiast zmiany w kształceniu zawsze następują z opóźnieniem. W pierwszej kolejności najpierw to, co jest „na pierwszym froncie”, czyli w gospodarce, później szkoły. Natomiast nie da się ukryć, że wszelkie zmiany w szkole są w pewnym stopniu biurokratyzowane. Oczywiście są rady sektorowe, które pracują nad zmianą, ale nie wszystkie pomysły zdołają się przebić. Na pewno jest konieczność dialogu, przepływu informacji. Myślę, że takich dyskusji brakuje. One są konieczne, jeśli chcemy przeprowadzić duże zmiany w edukacji.”

Musimy się dostosowywać i dostosowujemy się do tych zmian na bieżąco. Reagujemy na rynek pracy, dopasowujemy programy nauczania, bo jeżeli widzimy, że coś jest nie tak i jest coś nowego, to program nauczania musi być dopasowany, a wraz nim tematy zajęć. Podstawa programowa też się zmienia. Tutaj szkoła nie ma możliwości, żeby tego nie robić.

Tak naprawdę mechanizmy rynkowe są bardzo szybkie, natomiast szkolnictwo zawodowe i szkolnictwo branżowe, kształcenie praktyczne ma wiele ograniczeń z racji na to, że jest to jednak sfera administracji. Jest to pewna struktura organizacyjna uwarunkowana różnymi przepisami prawa oświatowego. Dodatkowo wiele ograniczeń wynika też z tego, że pracujemy z młodzieżą, z nieletnimi, i też wiele przepisów, które chronią młodzież, w pewien sposób spowalnia dynamiczne zmiany. W mojej ocenie szkoły robią bardzo dużo, aby nadążyć za zmianami gospodarczymi, ale wszelkie zmiany w szkolnictwie tak naprawdę wymagają cyklu kształcenia, roku dydaktycznego, aby cokolwiek wprowadzić. W związku z tym nie jesteśmy w stanie dynamicznie reagować na zmianę, ale staramy się reagować w miarę możliwości i ograniczeń.

W dużej mierze tak. Od jakiegoś czasu jest to bardzo zauważalne, że edukacja powoli nadąża już za zmianami, które dzieją się w gospodarce. W rezultacie powstają nowe kierunki. Dodatkowo są opracowywane nowe podstawy programowe. Ponadto część zajęć odbywa się u pracodawców. Mało tego – nasza szkoła w przypadku kilku kierunków kształcenia ma zawiązane umowy na kształcenie z pracodawcami i we współpracy z pracodawcami. Praktycy prowadzą u nas zajęcia jako nauczyciele przedmiotów zawodowych. Należy też wspomnieć, że nasi uczniowie mają stypendia fundowane przez przedsiębiorstwa (spółki). Ogólnie z mojej perspektywy wygląda to tak, że jest coraz lepiej. Ja pamiętam obraz edukacji sprzed 15–20 lat. Przez ten okres bardzo dużo uwagi zostało poświęcone temu, aby w jak największym stopniu skorelować wymagania pracodawców z kompetencjami uczniów, które zapewnia szkoła.

Wydaje mi się, że edukacja zawodowa nie nadąża za tym, co się dzieje na rynku pracy i za zmianami gospodarczymi. Nie jest to łatwe nadążać za wszystkimi zmianami. Wprawdzie ministerstwo podejmuje sporo działań, bo promowane są te zawody, na które jest zapotrzebowanie. Natomiast sam proces tworzenia nowych kierunków, otwierania nowych kierunków w technikum czy szkołach branżowych jest długi, żmudny, skomplikowany oraz wymagający w stosunku do dyrektorów szkół.

Same zmiany odnośnie do kształcenia w zawodzie i na potrzeby zmieniającego się rynku zawodowego są trudne. Po pierwsze, utworzenie czegoś nowego jest trudne. Po drugie, często jest to moda na pewne kierunki, niekoniecznie związane z popytem czy, powiedzmy, później ze znalezieniem pracy.

Kształcenie zawodowe jest bardzo drogim kształceniem, wymaga nakładu finansowego, więc tutaj te korelacje u nas są w tym aspekcie, że po prostu współpracujemy z miejscowymi zakładami pracy. Przemiany gospodarcze dzieją się w firmach, które takiego pracownika potrzebują, i wtedy jest ta świetna korelacja.

Wydaje mi się, że zmiany gospodarcze nie mają odzwierciedlenia w szkolnictwie zawodowym, ponieważ nawet powróciliśmy do rozwiązań, które były jeszcze za komuny, czyli pięcioletnie technika i szkoła podstawowa wcześniej jako podstawa.

Tak, mamy dobrze zaopatrzone pracownie w najnowszy sprzęt, najnowsze oprogramowanie, które są użytkowane w przemyśle. Opłacanie licencji na kilka pracowni czy kupienie oprogramowania specjalistycznego nie byłoby możliwe, żeby nie było środków zewnętrznych.

Wcześniej kształcenie zawodowe nadążało za rozwojem gospodarki, a w tej chwili nie bardzo nadąża, bo gospodarka rozwija się szybciej niż kształcenie zawodowe. A zatem trudno uczyć kierowcę jeździć pojazdem, którego jeszcze nie ma. Dlatego w tej chwili kształcenie uczniów na potrzeby rynku pracy jest bardzo utrudnione, bo nie bardzo wiadomo, kogo ten rynek potrzebuje. A jeżeli już potrzebuje, to za 5 lat, kiedy wykształcimy takiego technika, to być może już ten zawód nie będzie przydatny.

Te dwie ścieżki rozmywają się. Pracodawcy oczekują pewnych umiejętności, które natomiast nie są do końca kształcone w szkolnictwie. Szkoła ma tylko spełnić określony program, dać określone umiejętności, przedstawić wiedzę, którą powinna nabyć młodzież, jednakże bardzo często szkoły nie mają do dyspozycji placówek kształcenia praktycznego.

Zmiany w gospodarce absolutnie nie niosą ze sobą zmiany w kształceniu. Nie jest to powiązane, nikt nas o nic nie pyta. Nikt zawodów, które powinny być wprowadzane do kształcenia zawodowego zgodnie z tym, co niesie rynek pracy, nie wprowadza w szkole. Po prostu nie ma na to pieniędzy.

Wpływ jest zauważalny nawet w tym, że powstają nowe zawody w klasyfikacji zawodów. I one powstają, bo wynika to z potrzeb przedsiębiorców, którzy apelują do ministerstwa edukacji albo do innych ministerstw o to, żeby jakiś zawód powstał.

Na pewno jest ogromny wpływ przemian gospodarczych na to, co się dzieje w szkolnictwie. Bo szkoła nie może odstawać od tego, co jest wokół. Czasami nie bezpośrednio szkoła reaguje, tylko niektóre zmiany wynikają z ustaleń na trochę wyższym poziomie niż szkoła i my się do tego dostosowujemy.

Trudno tutaj wskazać jednoznaczną tendencję. Jest pewna rozbieżność pomiędzy oczekiwaniami pracodawców a oczekiwaniami młodzieży i rodziców. Wybory uczniów nie zawsze zapewniają pracę po ukończeniu szkoły.

Pytanie 2. Jakie są priorytetowe potrzeby szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim w kontekście planów rozwojowych na najbliższe lata i w długiej perspektywie?

W odniesieniu do potrzeb rozwojowych szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne niemal we wszystkich odpowiedziach pojawiał się problem braku kadry (w szczególności do prowadzenia zajęć zawodowych) w połączeniu z procesem starzenia się kadry nauczycielskiej. Jednocześnie jest podkreślana potrzeba zachowania standardów kształcenia kadr, przy być może zmniejszeniu wymagań dotyczących przygotowania pedagogicznego osób z sektora przemysłu, które chciałyby pracować w szkole. Natomiast kadra kształcenia zawodowego już zatrudniona w szkołach powinna doskonalić swoje kwalifikacje, stąd potrzeba organizowanie szkoleń branżowych. Pozostałe problemy dotyczyły nieustannego zapotrzebowania na nowoczesny sprzęt i bazę techno-dydaktyczną. Pojawiły się propozycje, aby powstały centra umiejętności, gdzie każda szkoła mogłaby przyjechać, pokazać uczniom i popracować na nowoczesnych urządzeniach. Szkoły dostrzegają konieczność współpracy z pracodawcami w kontekście tworzenia zarówno podstaw programowych do nauczania w danym zawodzie, jak i planów rozwojowych

szkoły i danej branży na najbliższe lata. Taka postawa jest wzmocniona przez ograniczenia budżetowe szkół i ciągłe poszukiwania zewnętrznych źródeł finansowania.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

To są na pewno potrzeby bardzo różne. Począwszy od szkolenia kadry, skończywszy na tych najdroższych, czyli na wyposażeniu. Na pewno jest potrzeba współpracy z pracodawcami i wykorzystania ich wiedzy, żeby system szkolenia poprawić.

Jeśli chodzi o kadrę, to jest to zawsze problem. Mniejszy w przypadku nauczycieli ogólnego nauczania. Natomiast jeżeli chodzi o przedmioty zawodowe, to jest problem z kadrą dydaktyczną. Wynika to z tego, że nauczyciele nie chcą pracować w szkole, mimo że ostatnio wynagrodzenia wzrosły dość i są na raczej dobrym poziomie.

Po pierwsze, wydaje mi się, że główna potrzeba to sprzęt szkoleniowy. Szkoły są wyposażone dobrze, ale technologie się zmieniają. Dodatkowo ten sprzęt jest też drogi, co czasem przekracza możliwości szkoły w zakresie zakupu. Moim zdaniem dobrze byłoby, aby powstały centra umiejętności, gdzie sprzęt byłby zgromadzony i każda szkoła mogłaby przyjechać, pokazać, popracować.

Po pierwsze, wspieranie współpracy z pracodawcą. Po drugie, doposażenie szkoły, żeby było zgodne z rynkiem pracy. I żeby było w miarę nowoczesne. Po trzecie, podstawa programowa. Chodzi o to, żeby programy nauczania ustalać z pracodawcami. Uczeń idzie na praktykę, to pracodawca musi powiedzieć, co w zakresie praktyk uczniów jest w stanie zrobić. Mamy kierownika kształcenia praktycznego, który o to dba o to, żeby to było spójne.

Tych potrzeb jest naprawdę bardzo dużo, ponieważ musimy pamiętać, że szkoły publiczne nie otrzymują subwencji na ucznia; otrzymują tak naprawdę z organów prowadzących środki na zapewnienie opłat na rachunki: prąd, wodę oraz wynagrodzenia nauczycieli. Tak naprawdę wszystko to, co powinno w jakiś sposób wyróżniać szkoły, wykracza poza te podstawowe potrzeby. Chodzi mi o kwestie związane z wdrażaniem innowacji, z doposażaniem pracowni, zakupami sprzętu, pomocy dydaktycznych, specjalistycznego oprogramowania.

Po pierwsze, jest to z pewnością doposażenie. Sprzęt i wyposażenie, którym dysponuje szkoła, powinien być wymieniany. Chodzi o to, abyśmy mieli sprzęt, który funkcjonuje „w naturalnym środowisku”. Ta potrzeba właściwie nie straci nigdy na aktualności. Po drugie, aktualizacja wiedzy osób prowadzących zajęcia z przedmiotów zawodowych. Po trzecie, kwestia finansowania udziału w targach branżowych.

Przede wszystkim ogromny brak nauczycieli przedmiotów zawodowych – zarówno teoretycznych, jak i praktycznych. Teoretycznych może mniej brakuje, bo łatwiej te kwalifikacje zdobyć. Natomiast nauczycieli przedmiotów praktycznych, instruktorów przedmiotów praktycznych brakuje i z roku na rok ta luka jest coraz większa. Są nawet takie branże, w których w ogóle nie da się znaleźć.

Nie mamy odpowiednich osób, na pewno brakuje nam pracowników w pewnych dziedzinach. To wszystko się działo już 20 lat temu. I muszę tutaj dodać, że szkolnictwo zawodowe bardzo zyskało na wejściu do Unii. Z tego względu, że z uzyskało możliwość pozyskania środków na realizację projektów finansowanych ze środków unijnych.

Ja bym zaczęła od takiej ścisłej współpracy z pracodawcami, żeby ich pytać dokładnie, jaką oni mają strategię. Usiądźmy i porozmawiajmy, pokażcie, co wy planujecie, co wy chcecie, a my wtedy w ciągu 2–3 lat spróbujemy to stworzyć. No i oczywiście władze lokalne, osoby, które są nad nami, też powinny o tym wiedzieć.

Jeden problem to starzejąca się kadra i brak nowych, młodych nauczycieli chętnych do pracy. Druga kwestia to zakupy aktualnego sprzętu, który jest wykorzystywany w gospodarce. Trzecia – ograniczone możliwości realizowania praktyk zawodowych w rzeczywistych warunkach, to jest w firmach.

Potrzeba nam na pewno inwestowania w sprzęt. Istotne jest też wsparcie pracodawców w kształceniu, na przykład ulgi podatkowe dla pracodawców, którzy kształcą, biorą uczniów na praktykę.

Pierwsza sprawa to zmienić i unowocześnić standardy kształcenia nauczycieli. Druga – napływ młodej kadry do szkół zawodowych.

Na pewno priorytetowa potrzeba tak dla placówki, jak i dla młodzieży to przede wszystkim współpraca z pracodawcą, z jak największą ilością pracodawców. Po to, żeby młodzież mogła poznać charakterystykę miejsca pracy, nabywać umiejętności praktyczne, które są wymagane przez pracodawców.

W mojej szkole potrzebne są fundusze na materiały bieżące do kształcenia praktycznego. Drugą potrzebą jest organizowanie szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego. One są wpisane w kartę nauczyciela jako obowiązkowe. Natomiast to się odbywa, że tak powiem, po macoszemu. Należałoby na to kształcenie zwrócić większą uwagę i zorganizować te szkolenia na najwyższym poziomie, tak żeby nauczyciele, którzy uczą uczniów aktualnych zawodów, byli na bieżąco z technologiami.

Co do zapotrzebowania szkoły wiadomo, że jeśli mamy nadążyć za gospodarką i kształcić zgodnie z aktualną wiedzą i z aktualnymi umiejętnościami, to musimy stale doposażać szkołę, doskonalić się jako nauczyciele – po to, żeby wiedza była przekazywana i umiejętności przekazywane uczniom w warunkach jak najbardziej zbliżonych do tych warunków, które wstąpią u pracodawcy. Więc w zasadzie to jest taka stała potrzeba.

Pytanie 3

W jakim stopniu baza techno-dydaktyczna szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim odpowiada potrzebom kształcenia praktycznego zgodnie z wymogami rynku pracy? Jakie są potrzeby szkół w zakresie infrastruktury i wyposażenia?

Na pytanie dotyczące bazy techno-dydaktycznej padały bardzo podobne odpowiedzi. Baza techno-dydaktyczna znacznej części szkół jest bardzo dobra, stale doposażona i modernizowana. Większość respondentów podkreśla kluczowe znaczenie finansowania zewnętrznego, w szczególności ze środków Unii Europejskiej. Niektórzy zauważają, że w nadchodzących latach finansowanie ze środków zewnętrznych może być ograniczone. Jednocześnie podkreślana jest konieczność ciągłego dbania o bazę techno-dydaktyczną, które nie powinno zakończyć się wraz z realizacją projektu. W niektórych odpowiedziach można było dostrzec obawę, że pomimo modernizacji wyposażenie szkół będzie zawsze krok za pracodawcami. W szkołach z bogatą ofertą edukacyjną, kształcących w wielu zawodach z różnych branż doposażanie bazy dydaktycznej, zakup pomocy dydaktycznych, doskonalenie zawodowe nauczycieli jest dużym wyzwaniem. Ponadto baza techno-dydaktyczna też jest poniekąd wypadkową wytycznych ministerialnych w zakresie nauczania i zdawania egzaminów zawodowych.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Moim zdaniem baza techniczna i baza dydaktyczna w naszej szkole są całkiem dobrze rozwinięte. Trzeba pamiętać, że postęp technologiczny i zmiany, jakie za sobą pociąga, dotyczą także parku maszynowego. Dlatego konieczne są inwestycje w nowe urządzenia, maszyny i dodatkowo sprzęt należy stale modernizować.

Podejmowane są działania dostosowujące bazę techno-dydaktyczną szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim, aby odpowiadała potrzebom kształcenia praktycznego zgodnie z wymogami rynku pracy.

Wyposażanie jest ogólnie o wiele lepsze niż kilkanaście lat temu. Niektóre szkoły miały to szczęście, że zostały zmodernizowane dosyć wcześnie, to znaczy korzystały z projektów unijnych. Na pewno dużo jeszcze w tym kierunku można zmienić. To jest niekończący się proces modernizacji i zmiany.

Dobrze, że pozyskaliśmy środki z projektów unijnych. Każda pracownia ma projektory multimedialne, aktualne oprogramowanie komputerów. Przy czym baza techniczno-dydaktyczna musi podlegać ciągłej wymianie.

Mamy w szkole informatykę, logistykę, przemysł mody, stylistę, technika usług fryzjerskich, technika hotelarstwa, technika organizacji turystyki reklamy, fotografii multimedialnych, grafiki i poligrafii cyfrowej. Dodatkowo mamy również szkołę policealną, mamy liceum integracyjne, kursy zawodowe oraz prowadzimy integracyjne centrum kształcenia zawodowego. To wszystko sprawia, że doposażanie bazy dydaktycznej, zakup pomocy dydaktycznych, doskonalenie zawodowe nauczycieli jest trudne. Różnorodność oferty stwarza problemy z bazą techniczno-dydaktyczną.

Biorąc pod uwagę zarówno wymagania podstaw programowych, jak i wymagania rynku pracy, to ta baza coraz bardziej odpowiada temu, z czym młodzież spotyka się w naturalnym środowisku pracy. Co prawda nie jest idealnie, ale jest coraz lepiej.

Nie nadążymy za tym, co mają pracodawcy w swoich firmach, bo oni sobie na bieżąco ten sprzęt kupują. Szkoły kupują na pewno taki sprzęt, który potrzebny jest do tego, żeby realizować podstawę programową. Natomiast podstawa programowa w wielu branżach to jest zupełnie nie to, czego potrzebują pracodawcy.

Uważam, że szkoły zawsze będą krok za firmami. Bo po to firmy są i z tego biorą pieniądze. Firmom zależy, żeby mieć najnowsze wyposażenie, a my tylko podążamy za tym.

Bywa różnie i to zależy od podejścia organu prowadzącego. W dużej mierze szkoły same pozyskują środki z projektów z Unii Europejskiej. Ciągłe finansowanie jest potrzebne. Jak kończy się projekt, to powinno być jakieś niewielkie nawet finansowanie ze środków publicznych.

Ja osobiście mogę powiedzieć, że u mnie w szkole projekt unijny, który kończyliśmy w tamtym roku, pomógł inwestycyjnie.

Jeżeli chodzi o centra kształcenia praktycznego, na pewno one przygotowują do zawodu. Tylko one przygotowują do zawodu wyłącznie na bazie, którą przygotowało ministerstwo edukacji. I znowu wracamy do tematu, gdzie nie ma poszerzonej możliwości nabycia umiejętności praktycznych, które można było na bieżąco wykorzystać. Oczywiście młodzież w trakcie roku otrzymuje możliwość i podchodzi do egzaminów kwalifikacyjnych na konkretne umiejętności zawodowe i dodatkowo oprócz umiejętności zdobywają patenty. Jednakże nie w każdym zawodzie to jest i nie w każdej szkole.

Pytanie 4

Jakie problemy rozwojowe szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim można zidentyfikować (w szczególności w zakresie przygotowania kadry pedagogicznej, w tym instruktorów praktycznej nauki

zawodu, prowadzenia zajęć teoretycznych poprzedzających przygotowanie praktyczne ucznia)? Z czego one wynikają i w jaki sposób można je zniwelować?

Osoby udzielające wywiadu wskazywały na podobne zagadnienia, jak przy pytaniu pierwszym, dotyczącym dopasowania szkolnictwa do realiów społeczno-gospodarczych. Można wnioskować, że problemy rozwojowe będą w dużej mierze wynikały z niedopasowania do zmieniającego się otoczenia gospodarczego. Na podstawie odpowiedzi można zauważyć, że głównym problemem rozwojowym jest kadra (starzenie się kadry, brak chętnych nauczycieli, brak pasjonatów). Z problemów z kadrą wynikają wprost trudności z otwieraniem nowych kierunków bądź ze zmianami sposobu kształcenia. Niektórzy respondenci wskazywali na konieczność nieustannego dopasowywania technologii do wymagań rynkowych. Problemem rozwojowym, który trzeba podkreślić, jest dezaktualizacja programów nauczania. W rezultacie uczniowie zdają egzaminy na maszynach niestosowanych w gospodarce. Przedstawiciele szkół zwracali także uwagę na niedostateczną liczbę miejsc do odbywania praktyk zawodowych w lokalnych firmach, a także na to, że największe problemy dotyczą świadomości uczniów oraz ich rodziców, że warto zdobyć konkretny fach dający potem zatrudnienie.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Głównym problemem jest kadra. Trzeba pamiętać, że kadra nauczycieli nie staje się młodsza. W szczególności dotyczy to nauczycieli zawodu. Natomiast młodsze pokolenie niekoniecznie ma ochotę doksztalać się w tych kierunkach zawodowych. Najgorsza sytuacja jest wtedy, gdy zatrudniamy nauczycieli z tak zwanej „łapanki”, a nie nauczycieli z powołania, którzy naprawdę chcieliby się zaangażować, dać młodzieży przykład.

Brak chętnych do pracy nauczycieli do prowadzenia zajęć teoretycznych, poprzedzających przygotowanie praktyczne ucznia i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Czasami jest spory problem z miejscami dla uczniów w ramach praktyk. Mamy kilka dużych firm, które przyjmują naszych uczniów. Reszta to są małe firmy. Jako kierownik muszę znaleźć miejsca dla wszystkich. Jest to trudne.

Problem może jest taki, że technologie się zmieniają. Coraz lepsze oprogramowanie wymaga coraz lepszych komputerów, żeby w ogóle program mógł działać. Cały czas musimy gonić ten cyfrowy świat.

Przede wszystkim braki nauczycieli przedmiotów zawodowych. Wynika to z tego, że pensja nauczyciela początkującego jest bardzo niska.

Pierwszy zasadniczy problem polega na tym, żeby uczeń przyszedł do szkoły zawodowej. Innymi słowy, żeby uczeń chciał się kształcić konkretnego zawodu. W rezultacie największe problemy dotyczą świadomości uczniów oraz świadomości rodziców, że ten zawód to jednak fajna rzecz. Druga kwestia to są oczywiście kwestie finansowe. Chcielibyśmy pozwolić na dużo więcej w kontekście kształcenia praktycznego, ale na przykład zakup maszyn często z powodów finansowych jest poza naszym zasięgiem. Podkreślenia wymaga znaczenie parku maszynowego w kontekście kształcenia praktycznego. Oczywiście dużym problemem jest też to, że brakuje nauczycieli. To jest też duży problem w szczególności w przypadku nauczycieli kształcenia z zawodów w konkretnych kwalifikacjach, na przykład technik programista.

Ja bym się tutaj bardzo mocno skupiała na programach nauczania. My możemy robić nowoczesną bazę, tylko tak naprawdę ta nowoczesna baza, jeżeli chodzi o program nauczania, nie spinają się. Jeżeli chodzi na przykład o branżę mechaniczną, rolniczą, my mamy nowoczesne ciągniki. Mamy to, tylko co z tego, jak egzamin zawodowy, który uczniowie muszą zdać później, jest realizowany

na ciągnikach sześćdziesiątkach. Takich, których już gospodarze nawet nie mają. Powinniśmy zacząć od tego, żeby zmienić podstawę programową kształcenia zawodowego i egzaminy, które są bardzo ściśle związane z tym. Bo uczniowie, tak jak mówiłam, na przykład handlowcy, mają egzamin dotyczący obsługi kasy fiskalnej, a to nie tędy droga.

Brak kadry. Tutaj kwestie systemowe na pewno. Musi być podane wynagrodzenie dla dobrego specjalisty, a nie że on będzie zarabiać tak jak nauczyciel dyplomowany maksymalnie. Więc powinno być tak, że szkoła ma tyle i tyle do przeznaczenia na specjalistów, a nie mniej.

Do pracy z młodzieżą potrzebni są nauczyciele kreatywni, więc problemem jest doksztalcanie nauczycieli. Nauczyciele wpadają też w rutynę i to kształcenie staje się nieciekawe po prostu.

Przede wszystkim problemy w szkolnictwie to jest brak nauczycieli. Brakuje też tak naprawdę w województwie oferty doksztalcania nauczycieli kształcenia zawodowego.

Wybór zawodów. Jest pytanie, który zawód nam umknie, jeżeli otworzymy nowy. Już nawet jest takie rozporządzenie w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy. Tam można się dowiedzieć, które zawody są nadwyżkowe, a które są deficytowe. Natomiast rynek reguluje się sam. I tu trzeba to wziąć pod uwagę, że jeżeli absolwenci szkoły nie mogą znaleźć pracy na rynku w tym zawodzie, no to z góry wiadomo, że nie będą do szkoły przychodzić też ich koledzy. We Francji i w Niemczech jest zupełnie inaczej. Tam ministerstwo ogłasza, że tego zawodu nie wolno uczyć, i dyrektor, czego by nie chciał, to nie ma prawa od września zaczynać edukacji w tym zawodzie. A jak będą uczniowie? Nie ma i nie będzie – na twardo. Proszę w tym zawodzie nie kształcić. I oni nie kształcą, bo z tego zawodu sami bezrobotni. To też taki sygnał, czy u nas też nie można by było może nie aż tak drastycznie, ale w jakiś podobny sposób na to reagować?

Największy i podstawowy problem jest z kadrami. Wprowadzając nowy kierunek, potrzeba głównie kadry, wyposażenie szkoły można systematycznie uzupełniać, dostosowywać.

Ogólnie to chodzi o finansowanie. Mamy dofinansowane bazy praktyczne, które mamy w szkole, chociaż one też by wymagały jeszcze większego finansowania, ale to jest zależne od środków finansowych, które szkoła otrzyma z miasta.

Oczywiście że są problemy z kadrami. Głównym problemem jest baza finansowa, jeśli ktoś jest dobrym specjalistą, to on będzie szukał pracy poza szkołą. Może nauczyciele zawodu powinni dostawać jakiś dodatek, bo to jest ciężka praca. To jest praca, która ma konkretnie przygotować do danego zawodu. Nauczyciele odpowiadają też za bezpieczeństwo ucznia pracującego przy maszynie.

Generalnie jest problem takiego pozyskania fachowca do szkoły. Wynika to w pierwszym rzędzie z płac, które mamy w szkolnictwie. To, co ja praktykuję, to zatrudniam takich ludzi, którzy prowadzą swoje interesy, czyli zatrudnienie w szkole jest dla nich dodatkiem, a nie głównym źródłem utrzymania.

Oczywiście jest problem z kadrami. Większość kadry ma 55–60 lat. Ściągamy ludzi z przemysłu, ale ci ludzie z przemysłu bardzo często chcą być jedną nogą w tym zakładzie i trochę w szkole.

Pytanie 5

Co jest podstawą/motywacją do podejmowania decyzji strategicznych w zakresie funkcjonowania szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim (zmiany w programach nauczania, otwieranie nowych kierunków, zwiększanie liczby uczniów, partnerstwo społeczne, czyli nawiązanie współpracy z pracodawcami, szkołami wyższymi itp.)?

Na podstawie uzyskanych odpowiedzi można wysnuć wniosek, że podstawą podejmowania decyzji strategicznych jest wizja przyszłości szkoły. Spora część szkół używała zwrotów „walka o przetrwanie”, „utrzymanie się na rynku”. Decyzje służące podniesieniu atrakcyjności oferty szkoły i dostosowaniu jej do zmian na rynku pracy powoduje większe zainteresowanie młodzieży i pozyskanie uczniów. W obu przypadkach motywacją do zmian są przede wszystkim potrzeby rynku, w tym pracodawców. Badanie otoczenia społeczno-gospodarczego jest punktem wyjścia do podejmowania kluczowych decyzji strategicznych, w szczególności dotyczących zmian w programach nauczania. Szkoły identyfikują bieżące potrzeby pracodawców, jak również określają zawody, na które będzie zapotrzebowanie w przyszłości. W tym celu nawiązywana jest m.in. współpraca z przedsiębiorcami, którzy tworzą nie tylko miejsca praktyk, lecz także udostępniają uczniom nowoczesną bazę technologiczną. Dodatkową korzyścią takiej współpracy jest wzrost zainteresowania szkołą potencjalnych uczniów. Należy pamiętać, że wobec niżu demograficznego jedynie otwarte na otoczenie i współpracujące z przedsiębiorcami szkoły, mogą przyciągnąć uczniów.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Identyfikowanie, aktualizowanie, dostarczanie szkołom i doradcom zawodowym wiarygodnych informacji o potrzebach i oczekiwaniach pracodawców w zakresie zawodów, kwalifikacji, kompetencji i umiejętności wymaganych aktualnie i w perspektywie do 5 lat oraz tworzenie bazy realizacji praktycznej nauki zawodu poprzez staże uczniowskie i praktyki zawodowe oferowane przez pracodawców.

Można podpatrywać rozwiązania zastosowane w innych krajach i jakoś to dostosowywać do naszych przepisów. Bo pomysły są różne. Jednym z nich jest kształcenie dualne, o którym dużo się mówi dziś. Mi się wydaje, że nie zawsze się to sprawdza. Na przykład w przypadku naszej szkoły mamy dużo uczniów, więc organizacja kształcenia dualnego dla wszystkich uczniów jest niemożliwa. Jednak tę bazę w szkole też trzeba tworzyć. Staramy się być na bieżąco i jako szkoła prowadzić taką działalność gospodarczą (co – myślę – idzie w dobrym kierunku), która w pewnym sensie polega na tworzeniu warunków laboratoryjnych w kontakcie z klientem. Ze wszystkimi konsekwencjami. Mamy taką możliwość, ale wymagało to wielu zabiegów organizacyjnych. Trzeba też było przekonać organ prowadzący, żeby był zapis w statucie, który to umożliwia. Dlatego podkreślam, że powinno być to rozwiązane na poziomie centralnym. Wtedy byłoby to niezależne od konkretnego organu prowadzącego, od czyjejś dobrej woli wyłącznie. Dodatkowo byłoby to inaczej postrzegane społecznie. Dodatkowo z tych zarobionych środków można byłoby inwestować w sprzęt.

Myślę, że motywacją jest to, żeby utrzymać się na rynku. To wymaga atrakcyjnej oferty skierowanej przez szkołę do młodych ludzi, żeby oni też mieli świadomość, że zawód, w którym się kształcą, to jest możliwość też znalezienia zatrudnienia później, że mogą wejść na rynek pracy i będą mieć jakieś konkretne umiejętności. Natomiast nie zawsze możemy u siebie zapoznać ucznia ze sprzętem, maszynami. Jeśli nie mamy sprzętu u siebie, to jeździmy na targi, wystawy pokazy. Wszędzie tam, gdzie młodzież może zobaczyć coś innego, coś bardziej nowoczesnego.

Po pierwsze, zwiększenie liczby uczniów. Im więcej uczniów, tym bardziej szkoła się rozwija. Po drugie, partnerstwo społeczne, czyli szukanie partnerów, i w tym zakresie mamy szeroką współpracę z pracodawcami, szkołami, uczelniami. Współpracujących z nami pracodawców mamy ponad 100 w zakresie praktyk, ale też innych form. Dzisiaj bez nawiązania współpracy z rynkiem trudno jest mówić o praktycznych kierunkach nauczania. Czasami polecamy też naszych uczniów, jeśli pracodawcy szukają chętnych. Nie tylko w ramach praktyk. Natomiast na pewno w przypadku praktyk

dobrze, żeby były możliwości opłacania opiekunów u pracodawców. Jeśli pracodawca nic nie otrzymuje, wtedy to jest dobra wola, żeby wziąć takiego ucznia i się nim zaopiekować.

Nasze strategiczne decyzje związane są z tym, aby utrzymać szkołę na takim poziomie jak obecnie co najmniej, ale też zależy nam na tym, żeby się rozwijać. Co to znaczy utrzymać szkołę? To znaczy zapewnić pracę nauczycielom, którzy z nami współpracują. Jeżeli mamy dobrych nauczycieli, z którymi chcemy współpracować, to musimy im zapewnić godziny ponadwymiarowe, żeby była to atrakcyjna oferta.

Zacząłabym od tego, że szkoła, aby móc się utrzymać na rynku, musi na bieżąco obserwować, badać otoczenie. Musimy odpowiadać sobie na pytanie, jakie zawody są zawodami deficytowymi albo jakie za chwilę będą. Czasami odpowiadamy na potrzeby pewnej grupy przedsiębiorców. Chcielibyśmy nawiązać współpracę z klastrem.

Generalnie motywacją dla szkół powinna być potrzeba rynku. Żadna tutaj zmiana podstawy programowej nam wielkiej potrzeby nie wywoła i nie wpłynie na kształcenie. Ja widzę sens w ilości godzin. Przesuwanie i manewrowanie godzinami właśnie w podstawach programowych pod kątem rynku.

Wydaje mi się, że powinno być jakieś powiązanie pracodawców ze szkołą. Finansowe, korzystne dla pracodawców, tak żeby to pracodawca szukał możliwości dzielenia się swoją wiedzą ze szkołą. Przyjmowania na przykład nauczycieli z grupami uczniów na jakieś zajęcia na terenie zakładu. Tak żeby to nie szkoły prosiły o taką współpracę, tylko żeby pracodawca miał korzyść z tego, że będzie kształcił uczniów i współpracował ze szkołą.

Tu chodzi przeważnie o kadrę. Jeżeli chcemy, żeby był napływ świeżej kadry do zawodu nauczycielskiego – szczególnie rozmawiamy tu o zajęciach praktycznych i przedmiotach zawodowych – to musimy dotknąć awansu zawodowego nauczycieli.

Każdy dyrektor szkoły jak zarządza szkołą, to stawia sobie za cel rozwój szkoły, żeby byli chętni, którzy chcą tę szkołę wybrać. Nie jest to prosta sprawa, tym bardziej że zmniejsza się liczba dzieciaków. I tutaj tylko takie struktury, które mają jakąś już zdobytą pozycję, są w stanie przyciągnąć uczniów.

Przede wszystkim to zależy zarówno od kadry pedagogicznej, jak i dyrektora, ich współpracy. Jeżeli dyrektor widzi placówkę w dalszych latach, co może pozyskać, co osiągnąć, jak to wpłynie na zakres zawodowy, to jest chyba główny czynnik. Ponieważ też zawody się zmieniają non stop, powstają stanowiska pracy, niektóre zawody już zanikają. To jest podstawowe, jeżeli ktoś ma wizję rozwoju placówki.

Wydaje mi się, że władze powinny ogólnie umożliwiać podpisywanie współpracy między zakładami pracy a szkołami. Byłoby to łatwiejsze. Mogłyby też troszkę jakby ingerować w przeprowadzanie praktyk zawodowych, bo mamy często trudności.

Zawsze przy zmianach podstaw programowych szkoła musi dostosować się nie tylko do tego, jak będzie przekazywać wiedzę i uczyć umiejętności, ale musi też spełniać te założenia, które dotyczą warunków realizacji tej podstawy programowej. Więc przy każdej takiej zmianie konieczne jest przeprowadzenie inwentaryzacji zasobów.

Pytanie 6

Czy opracowano strategię rozwoju placówki z uwzględnieniem nauczycieli i uczniów oraz procesów nauczania i uczenia się? Od kiedy opracowuje się strategię rozwoju? Czy można wskazać poziom realizacji celów strategii?

Jeśli chodzi o strategię rozwoju placówki – większość szkół taki dokument opracowuje. Motywacją jest przede wszystkim chęć pozyskiwania środków zewnętrznych, w tym środków Unii Europejskiej, przy których tworzenie strategii jest konieczne. Dodatkowo niektóre szkoły mają strategię umiędzynarodowienia, związaną z realizacją między innymi programu Erasmus. W opracowaniu strategii w większości przypadków biorą udział nie tylko dyrektorzy, ale też kadra i uczniowie. Jednocześnie został rozpoznany problem dotyczący konieczności jej tworzenia, tzn. w opinii niektórych respondentów szkoły nie są zobligowane do tworzenia strategii. Jednakże zdecydowana większość badanych szkół opracowuje strategię raz na kilka lat. Weryfikacja celów strategii jest przeprowadzana na bieżąco, stąd szkołom trudno jest wskazać konkretny poziom realizacji. Zazwyczaj zauważone błędy są wskazówką do opracowania następnej strategii szkoły.

Zdecydowanie rzadziej respondenci stwierdzali, że nie ma takiego obowiązku i strategia w ich placówce nie jest nie jest opracowywana.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Tak – w 2016 r. opracowana została strategia rozwoju, którą organ prowadzący zatwierdził 1 sierpnia 2016 r. W związku z reformą systemu edukacji, a w szczególności z modernizacją podstaw programowych kształcenia zawodowego (zmiana nazw zawodów, zakresu efektów kształcenia, wyposażenia) oraz kolejnymi podejmowanymi działaniami, widzimy potrzebę uaktualnienia strategii.

Tak. Obecnie jedna strategia została zakończona, ale pracujemy nad kolejną.

Mamy opracowaną strategię. Ja osobiście biorę udział w zespole do spraw opracowywania strategii. Co do roli uczniów to mam przygotowaną ankietę. Jeszcze jej nie wystaliśmy, ale będziemy chcieli zapytać uczniów o różne kwestie związane ze szkołą, kształceniem, w szczególności zawodowym.

Tak, jest od kilku lat. Jak przyszedłam do pracy w szkole, to strategia na pewno już była. Czy można wskazać poziom realizacji celu strategii? My ją realizujemy cały czas. Ogólnie strategia musi być, jeśli chcemy pozyskiwać środki unijne, o których już mówiłem. Mamy też strategię umiędzynarodowienia, bo bierzemy udział w tych projektach na temat współpracy międzynarodowej dotyczącej wymiany uczniów.

Jeżeli chodzi o strategię rozwoju, to tutaj muszę powiedzieć, że opracowywanie strategii rozwoju jest bardzo mocno uwarunkowane koniecznością, chęcią pozyskiwania przez szkołę środków zewnętrznych. Warunkiem składania projektów rozwojowych jest przygotowanie właśnie koncepcji rozwoju i strategii. Generalnie przy opracowywaniu tej strategii biorą udział co do zasady jak w każdej strategii przedstawiciele wszystkich grup tworzących społeczność szkolną – zarówno nauczyciele, jak i uczniowie oraz ich rodzice. Przeprowadzaliśmy anonimowe ankiety wśród nauczycieli, uczniów i rodziców. Były to ankiety w formie online.

Co do samej strategii – jest ona opracowywana już od co najmniej 10 lat, może 12. Co do zasady, jeśli realizujemy jakieś działania, podejmujemy pewne przedsięwzięcia, to zawsze mając na uwadze efekt. W tym kontekście strategia jest niezwykle istotna – ona określa, wytycza cele, do których jako szkoła chcemy dążyć. Obecnie mamy już trzecią strategię poddaną ewaluacji, więc też można powiedzieć, że na pewno dokonujemy oceny dokumentów, które powstawały wcześniej.

W naszej szkole bardzo mocno stawiamy na samorządność uczniów, więc głos uczniów i ich opinie są bardzo ważne dla nas. Staramy się raz na jakiś czas opracować długofalową strategię rozwoju szkoły. Wiemy, jak powinna wyglądać szkoła i do czego dążymy. W sensie w jakich branżach chcemy się specjalizować. Co do strategii to musimy ją mieć, jeżeli piszemy projekty unijne.

Tak, posiadamy strategię. Chcę podkreślić potrzebę zwrócenia uwagi na proces wychowawczy. Proces wychowawczy młodzieży nie może być oderwany od *stricte* kształcenia zawodowego, bo młodzież zmienia się co roku i profil ucznia naprawdę jest coraz trudniejszy. I to chociażby trzeba by uwzględnić w strategii.

Strategia jest tworzona na 5 lat. Strategia obejmuje trendy rozwojowe regionów, trendy demograficzne. To akurat było mi zawsze potrzebne do projektów unijnych, więc takie coś jak SWOT mam też.

Mamy strategię. W niej jest opisane, w jakim kierunku poruszać się, jeżeli chodzi o nowe zawody. I problem jest taki, że nasze pomieszczenia, posesja i miejsce położenia szkoły jest takie, że jeżeli chcemy coś dołożyć, jakiś zawód, to szkoła musi dłużej pracować lub trzeba z jakiegoś zawodu zrezygnować.

Tak, to jest na bieżąco robione i szkoła z tego jest rozliczana. Musi przedstawiać co roku sprawozdania, w których szkoła wykazuje, co było zaplanowane, co zrealizowano, co jeszcze jest do zrealizowania. Jest to sukcesywnie robione.

Tak, opracowaliśmy strategię 7 lat temu, jak wprowadzaliśmy nowe zawody.

Strategia była opracowana na potrzeby projektu unijnego. Natomiast my pracujemy w oparciu o koncepcję, którą ma dyrektor, z którą występuje na konkursie, kiedy startuje na stanowisko dyrektora. I taką koncepcję realizuje w ciągu 5 lat. Cele są osiągnane. Zakładamy sobie cele zawsze możliwe do osiągnięcia.

Przede wszystkim to nie ma takiego wymogu prawnego, żeby szkoła tworzyła strategię rozwoju. Dyrektor raz na 5 lat czy kandydat na dyrektora przedkłada komisji tę koncepcję i przedstawia się ją później kadrze pedagogicznej. To głównie determinuje wszystkie zmiany, które w szkole zachodzą. Natomiast takiego dokumentu jak strategia rozwoju szkoły od kilku lat nie tworzymy.

Nie. Właśnie takiej strategii nie ma. Odkąd tu pracuję od 4 lat, nie pamiętam, żeby taka strategia była opracowana.

Pytanie 7

Jakie działania są podejmowane przez ponadpodstawowe szkoły prowadzące kształcenie praktyczne w województwie podlaskim w celu dostosowania do wymogów rynku pracy? Które z nich były w ocenie kierownictwa szkół najbardziej efektywne?

Odpowiedzi na pytanie dotyczące najbardziej efektywnych działań prowadzących do dostosowania kształcenia praktycznego do wymogów rynku pracy są skoncentrowane wokół współpracy z przedsiębiorcami. Przybiera ona różne formy, to jest od powszechnego wysyłania uczniów na praktyki czy staży dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, przez tworzenie klas patronackich po obserwowanie otoczenia społeczno-gospodarczego w kontekście zapotrzebowania na zawody i umiejętności. Te ostatnie powinny przede wszystkim dotyczyć kompetencji miękkich. Ważnym elementem takich działań jest aktualizacja wiedzy kadry dydaktycznej. W odpowiedzi na potrzeby rynku pracy tworzone są też nowe kierunki kształcenia, będące wypadkową identyfikacji zawodów przyszłości i oczekiwań uczniów i ich rodziców.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

My w zasadzie cały czas kształcimy w jednym zawodzie. W przypadku naszych dzieci z niepełnosprawnością to jest najbardziej sensowne, bo żadne z nich nie jest w stanie wyuczyć się takiego zawodu, który będzie wymagał większych kwalifikacji i bardziej rozwiniętego procesu myślowego. Niestety, tu jesteśmy ograniczeni.

Staż dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu.

Przede wszystkim współpraca z przedsiębiorcami. Przy czym pracodawcy nie widzą, że to im pomoże w przyszłości. Nie widzą, że tym samym wykształcą sobie przyszłego pracownika. Bywa, że mają za duże oczekiwania od szkół. Na przykład klasy patronackie. Przedsiębiorcy muszą zakładać, że nie zawsze to rozwiązywanie sprostą oczekiwaniom.

Tak, podejmujemy takie działania. Przede wszystkim są to kwestie związane z nowymi kierunkami. Jeżeli planujemy otworzyć nowy kierunek, to musimy robić to z wyprzedzeniem co najmniej rocznym. To jest minimum. Zawsze patrzymy na parametry zawodu, identyfikujemy tak zwane zawody przyszłości. Na to zwracamy szczególną uwagę. Jest też taka kwestia, że jeśli mówimy o takim zawodzie z przyszłości, to też ważna jest kwestia ludzka. Ta oferta trafia do uczniów i rodziców. Prowadzimy z nimi rozmowy, bo oni nie zawsze mają takie wyobrażenie o tym, że za 10 lat ten zawód będzie na topie, będzie zapotrzebowanie na pracowników.

Najbardziej efektywna jest współpraca z pracodawcami. Ponadto dostosowanie programu, ale też dostosowanie kompetencji uczniów do wymogów rynku pracy. Zawsze zwracamy szczególnie uwagę na kompetencje miękkie uczniów, bo na rynku pracy są niezbędne.

Warunkiem formalnym utworzenia nowego kierunku kształcenia w szkole jest uzyskanie zawsze zgody organu prowadzącego. Druga kwestia to jest pozyskanie pozytywnej opinii Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy, która jest istotna, ponieważ bada przygotowanie szkoły do kształcenia, badań, czy szkoła posiada bazę dydaktyczną, pracodawców, z którymi współpracuje, nauczycieli, którzy posiadają odpowiednie kompetencje, kwalifikacje formalne. I nie ukrywam, że dla mnie dostosowywanie oferty szkoły do wymogów rynku pracy odbywa się poprzez kontakt bezpośredni z pracodawcami.

Jeśli chodzi o działania, to są wywiady z pracodawcami. Dodatkowo jest to śledzenie tak zwanych zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Badamy szczegółowo otoczenie szkoły. Mam tu na myśli na przykład przeglądanie dokumentów strategicznych regionu. Znajdujemy tam informacje, w którym kierunku zmierza nasz region. W tym miejscu należy też wspomnieć o Radzie Rynku Pracy, która też jest forum dostarczającym cennych informacji. Ogólnie jako szkoła staramy się w taki sposób monitorować otoczenie, żeby nas nic nie zaskoczyło. Co więcej, na tej podstawie chcemy być pierwsi, to znaczy jako pierwsi wprowadzać pewne nowe rozwiązania, kierunki.

Głównym i nadrzędnym celem szkoły jest realizacja podstawy programowej. Oczywiście zależy nam, żeby nasz absolwent wychodził z kwalifikacjami, ale on musi zdać najpierw egzaminy. W rezultacie skupiamy się na tym, żeby jednak przygotować uczniów do egzaminów i tutaj jesteśmy ograniczeni podstawą programową i wymaganiami, które z nimi się wiążą. Jednak nie poddajemy się i chcemy kształcić mimo wszystko uczniów, pracowników, którzy będą chociaż w jakimś stopniu przygotowani do realnych warunków pracy. Piszemy projekty, w ramach których uczniowie wyjeżdżają na wizyty studyjne do różnych firm, żeby tam mogli obserwować, jak wygląda praca w danym zakładzie.

Dla szkół przydałyby się różnego rodzaju kursy, jak na przykład kurs wózków widłowych, kursy takie drobne, niekoniecznie kończące się jakimś tam egzaminem na poziomie okręgowej komisji egzaminacyjnej, ale żeby nadawać uczniom takie uprawnienia. Warto by było, żeby jakiś był budżet na to.

Próbujemy realizować zajęcia pozalekcyjne dla osób chętnych, interesujących się nowymi technikami. I w ramach tych projektów będą też staże płatne dla uczniów, bo nie wiem,

czy wspominałem, że praktyka nie jest opłacana, czyli uczeń nie zarabia, a firma dostaje znikomą rekompensatę za opiekę nad uczniem, natomiast z projektów już możliwe są większe pieniądze.

Każdy projekt unijny, który realizowaliśmy w tej szkole (a realizowaliśmy kilka, a nawet więcej jak kilka), nakłada obowiązek współpracy z pracodawcami. I muszę powiedzieć, że się cieszę, jak często przejeżdżam, a moi absolwenci prowadzą takie firmy, że aż się chce popatrzeć i z nimi porozmawiać, a oni są wdzięczni, że im tak się powiodło.

To są próby pozyskania coraz nowszego wyposażenia pracowni. To dotyczy też oprogramowania komputerowego. I próby pozyskania pracodawców, którzy będą chcieli współpracować z placówkami.

To oczywiste, że szkoła ma obowiązek realizowania zajęć praktyk na przykład zawodowych w zakładach pracy w technikum, ma obowiązek też nawiązywania współpracy z pracodawcami.

Myślę, że przykładem takich działań mogą być zajęcia doskonalące umiejętności zawodowych.

Pytanie 8

Jakie działania, w ocenie osób odpowiedzialnych za praktyczną naukę zawodu w największym stopniu wpływają na modernizację kształcenia praktycznego? Jakie działania można wdrożyć w innych szkołach jako dobrą praktykę?

Uzyskane odpowiedzi wskazują jednoznacznie na miłowy krok, który został wykonany przez szkoły kształcące praktycznie po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej. Dostęp do środków unijnych w największym stopniu wpłynął na modernizację – w tym w zakresie bazy technodydaktycznej oraz szkoleń nauczycieli. Kolejnym elementem wpływającym na modernizację kształcenia praktycznego są wspólne przedsięwzięcia z pracodawcami dotyczące zarówno doposażenia pracowni szkolnych, jak i wizyt uczniów w siedzibach podmiotów. Pojawiały się także pojedyncze pomysły, które warto odnotować, jak dopasowanie nauczania do lokalnego rynku pracy czy powołanie stowarzyszenia dyrektorów szkół zawodowych, w tym stworzenie sieci szkół kształcących praktycznie, tak aby szkoły bardziej ze sobą współpracowały niż konkurowały. Trzeba też podkreślić ciągłość procesu modernizacyjnego w szkołach.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

W strategii zespołu szkół ekonomicznych wytyczono główne obszary działań: praktyka, kariera (rozwój zawodowy), e-edukacja, baza techno-dydaktyczna. Tylko takie kompleksowe podejście gwarantuje nam, że wdrażana w ramach projektu strategia będzie trwałym w swych rezultatach przedsięwzięciem modernizacyjnym i rozwojowym. Mamy kształcenie modułowe w niektórych zawodach. Rozwiązało to problemy z nauczycielami teoretycznymi przedmiotów zawodowych.

Rozmawiamy z pracodawcami, którzy są na naszym rynku lokalnym. Z resztą młodzież odbywa praktyki zawodowe w zakładach pracy, więc ten kontakt wynika także z tego. Natomiast wydaje mi się, że problem leży gdzie indziej. Chodzi mi o długość przygotowania oferty kształcenia. Chodzi o to, że my nie jesteśmy w stanie tak elastycznie zareagować. Nie możemy „za chwilę”, z roku na rok zmienić cyklu kształcenia danego zawodu. Zanim wyszkolimy tych potencjalnych pracowników, mija czas, więc pracodawcy bardzo często sięgają po innych pracowników i ich przekwalifikują. Ogólnie, jeżeli chodzi o kształcenie zawodowe, czas odgrywa dużą rolę.

Ogólnie programy unijne wpływają na modernizację kształcenia praktycznego zarówno co do bazy technicznodydaktycznej, ale też uczniowie korzystają z różnych form doksztalcenia, kursów. Można

powiedzieć, że dodatkowe wsparcie finansowe jest ważne, bo nie dostajemy aż tyle środków z urzędu miasta, żeby wszystkie dodatkowe potrzeby zrealizować. Trzeba szukać na zewnątrz.

Istotny jest też udział w targach, podczas których uczniowie mają możliwość poznania rynku. Dla uczniów z pewnością cenne są też wizyty u pracodawców, podczas których mogą poznać realia wykonywania konkretnych zawodów. W mojej ocenie ten bezpośredni kontakt uczniów z pracodawcami jest niezwykle ważny. Z tego powodu mamy wypracowaną sieć współpracy z pracodawcami.

Kontakt z pracodawcą. I druga rzecz – pozyskiwanie środków zewnętrznych. Przede wszystkim dyrektorzy muszą szukać środków zewnętrznych.

Najlepsze praktyki, które rozwijają, to uczestnictwo w projektach i programach unijnych. Żadne organy prowadzące nie mają tyle pieniędzy, nie mają tyle środków, żeby wyposażyć szkoły.

Stosujemy nowoczesne metody nauczania, używamy nowoczesnych technologii do tego, żeby wspomagać się tam, gdzie to jest możliwe.

Pytanie 9

Jak na przestrzeni ostatnich lat wyglądało zainteresowanie uczniów kształceniem w szkołach ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim? Skąd według Pani/Pana może wynikać taka tendencja?

Większość udzielanych odpowiedzi wskazywała, że rośnie zainteresowanie kształceniem w szkołach branżowych i technikach. Wzrost zainteresowania szkołami kształcącymi praktycznie wynika z możliwości zdobycia konkretnego zawodu na etapie szkoły średniej. Stanowi to atut kształcenia praktycznego. Absolwent uzyskuje kwalifikacje zawodowe po ukończeniu szkoły ponadpodstawowej prowadzącej kształcenie, niezależnie od jego dalszych planów dotyczących kształcenia (np. studia). Stanowi to niewątpliwie przewagę szkół średnich prowadzących kształcenie praktyczne wobec szkół ogólnokształcących. Dodatkowym czynnikiem wzrostu popularności szkół średnich prowadzących kształcenie praktyczne jest zwiększający się popyt na fachowców, co znajduje odzwierciedlenie we wzroście ich wynagrodzeń. Z punktu widzenia ucznia dodatkowym plusem jest możliwość zgłaszania na maturach egzaminów zawodowych jako równoznacznych z maturą rozszerzoną.

Jednocześnie problemy z pozyskaniem uczniów były podkreślane przez szkoły z mniejszych ośrodków, słabo skomunikowane i bez zaplecza w postaci internatu. Przeszkodą we wzroście zainteresowania kształceniem praktycznym jest nadal pokutująca w społeczeństwie opinia o niższej jakości kształcenia praktycznego niż ogólnokształcącego, zwłaszcza w szkołach branżowych. Dodatkowo dyrektorzy podkreślali rolę rodziców i doradców zawodowych w procesie wyboru szkoły przez ucznia. Wzrost świadomości rodziców i opiekunów co do jakości kształcenia praktycznego oraz perspektyw rozwoju zawodowego po ukończeniu szkoły może przyczynić się do wzrostu zainteresowania badanymi szkołami. Na marginesie należy też odnotować, że minusem szkół takich jak technikum jest dłuższy okres kształcenia.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Z tego, co obserwuję, czasami ten proces rekrutacji to kwestia przypadku. O ile w przypadku techników nie ma żadnego problemu z rekrutacją, to w przypadku branżówek wydaje mi się, że ciągle jest. Nieustannie pojawiają się te wolne miejsca.

Ogólnie uważam, że jest bardzo duże zainteresowanie kształceniem w szkołach ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne. Motywuje możliwość podjęcia pracy po ukończeniu szkoły.

Sama młodzież być może wybierałaby chętniej, ale na tym etapie decydują trochę rodzice. Nie wiem, może istotna jest rola doradcy zawodowego? Czasem tak jest, że jak powie doradca, trener, ktoś z zewnątrz, to młodzież może bardziej to bierze pod uwagę. Myślę, że cały czas dodatkowo pokutuje, że nauka w zawodówkach, technikach jest czymś gorszym.

Wydaje mi się, że jest wysokie zainteresowanie szkolnictwem zawodowym. Natomiast młodzież, która nawet by chciała, często rezygnuje, gdyż nauka trwa rok dłużej niż w szkołach ogólnokształcących. Nigdy nie wiemy do końca, który zawód będzie na topie. To jest tak zmienne, że nawet człowiek nie jest w stanie przewidzieć, jaki zawód w tym roku będzie się cieszył zainteresowaniem wśród młodzieży. Ja osobiście uważam, że w technikum nauka jest trudniejsza niż w liceum. Oprócz tego, że uczniowie mają możliwość przystąpienia do takiej samej matury i realizują taki sam program jak w liceum ogólnokształcącym, to mają jeszcze naprawdę ogrom przedmiotów zawodowych.

To jest zawsze duży problem, ponieważ w społeczeństwie jest takie przeświadczenie o nieatrakcyjności kształcenia zawodowego, praktycznego. Oczywiście trzeba pracować z rodzicami, ze świadomością rodziców, że dobrze wykształcony technik może kontynuować studia chociażby na politechnice, ale także na każdym innym kierunku kształcenia, bo przecież w technikum jest dobrze przygotowywany do matury, a także dodatkowo jest uczony zawodu, więc ma jednocześnie umiejętności praktyczne i podstawy teoretyczne.

Wcześniej faktycznie polityka państwa była taka, że była promocja kształcenia zawodowego i młodzież chętniej wybierała szkoły zawodowe. Natomiast gdy wróciliśmy do starego systemu, czyli pięcioletniego technikum, potencjalnych uczniów odstrasza długość kształcenia. Myślę, że pewnym rozwiązaniem jest wprowadzenie technikum dwustopniowego, analogicznie jak w przypadku studiów stopnia drugiego i pierwszego.

Myślę, że zainteresowanie jest na podobnym poziomie, z tym, że od 2 lat widzimy jakoby większe zainteresowanie szkołami branżowymi. Okazało się, że jednak 5 lat w technikum to dla pewnej grupy młodzieży za długo.

Myślę, że to zainteresowanie kształceniem zawodowym lekko wzrasta. Pierwszym czynnikiem jest wzrost świadomości rodziców, że technikum gwarantuje konkretny zawód. Drugim – uczeń technikum w deklaracji maturalnej nie musi zgłaszać przedmiotów na poziomie rozszerzonym, tylko zgłasza egzamin zawodowy.

Osobiście uważam, że jest wzrost i się będzie to rozwijać. Bardzo często też sama młodzież zmienia sposób myślenia, ponieważ już zawodówka nie jest tak jak kiedyś oceniana, że jest dla osób, które są mniej inteligentne, nie dostały się nigdzie indziej. Bardzo często młodzież teraz podchodzi do tego tak, że może skończy szkołę techniczną lub branżową albo ewentualnie pójść do pracy czy rozpocząć kursy kwalifikacyjne, co też daje zawód.

Pytanie 10

Czy dyrektor podejmował dodatkowe działania zmierzające do promowania kształcenia praktycznego wśród uczniów szkół podstawowych jako przyszłych kandydatów do nauki? Czy pojawiały się problemy z rekrutacją? W jakich typach szkół wystąpił problem z rekrutacją uczniów? Które z wdrożonych rozwiązań problemów z rekrutacją okazały się najskuteczniejsze?

Na podstawie udzielonych odpowiedzi można stwierdzić, że szkoły podejmują duży wysiłek związany z promocją szkoły wśród potencjalnych uczniów. Paleta działań jest bardzo szeroka. Obejmuje zarówno standardowe formy komunikacji, na przykład poprzez foldery, plakaty i ulotki, jak również promocję z wykorzystaniem social mediów, na przykład Meta, TikTok. Niezastąpioną rolę w promocji szkoły odgrywają spotkania bezpośrednie z uczniami klas ósmych, rodzicami. Należy podkreślić, że w przypadku małych miejscowości ważne jest to, aby szkoła była aktywnym podmiotem życia społecznego. Stąd promocją szkoły są na przykład dożynki powiatowe czy inne lokalne święta. Ważne jest, aby szkoła była rozpoznawalna, a jej oferta i zakres działalności był znany przez lokalną społeczność. Na obszarach wiejskich taką formą promocji jest marketing szeptany z udziałem absolwentów szkoły.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Tak. W naszym przypadku promocją zajmuje się doradca zawodowy i nauczyciele, którzy pracują w szkole branżowej. Jeżdżą na targi, jeżdżą na prezentacje w szkołach. Starają się przynajmniej spotykać z rodzicami tych dzieci, do których kierujemy ofertę.

Uczestniczymy w całej palecie działań. Chcemy być widoczni w telewizji, internecie. Bierzemy udział w dniach dziecka, dniach kobiet itd.

Staramy się pokazywać szkołę na zewnątrz. Organizujemy dni otwarte dla szkół podstawowych.

Tak. Właściwie ta promocja jest nieustanna. Współcześnie media społecznościowe są stale obserwowane. Dla wielu jest to główne źródło informacji. Oprócz tego bierzemy udział w imprezach, robimy dni otwarte szkoły, jeździmy na targi edukacyjne. Oczywiście lokalnie podejmujemy najwięcej aktywności. Bierzemy udział w lokalnych imprezach i wydarzeniach, nie tylko edukacyjnych, co też jest bardzo dobrym źródłem promocji. Działania, jakie podejmujemy, są naprawdę różne, na przykład są to lokalne dożynki, działania związane z wolontariatem.

Jeździmy też do szkół podstawowych. Robimy wszelkie działania, żeby zachęcić uczniów. Też nasi absolwenci promują szkołę, szczególnie w małych miejscowościach, wsiach.

Promocja odbywa się z wykorzystaniem social mediów i kanałów online, natomiast wciąż jest ten tradycyjny sposób przekazu informacji przez starszych kolegów. Dodatkowo przebudowaliśmy naszą stronę internetową, nasze social media, zmieniliśmy nasze logo. Mamy nowy logotyp, księgę identyfikacji wizualnej. Wszystkie materiały promocyjne, które szkoła opracowuje – ulotki, foldery, plakaty – są spójne i wydaje nam się, że dzięki temu jest łatwiej szkołę rozpoznać. Bardzo mocno postawiliśmy na promocję w mediach społecznościowych, na naszym profilu facebookowym oraz na Instagramie. Mamy kanał na YouTube. Oczywiście drukujemy plakaty, ulotki i rozwozimy je po szkołach. Poza tym organizujemy konkursy, pokazy mody. Pomagamy w organizacji takich wydarzeń lokalnych, uczestniczymy w festynach obywatelskich, realizujemy projekty budżetu obywatelskiego, realizujemy projekty unijne z różnymi instytucjami (szkoły wyższe, Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr).

Ogólnie prowadzimy promocję naszej szkoły na zasadzie marketingu bezpośredniego, czyli jesteśmy na spotkaniach z uczniami klasy ósmych. Dodatkowo organizujemy spotkania z nauczycielami, bo jeszcze bardzo duża grupa nauczycieli szkół podstawowych nie wie, jak wygląda kształcenie zawodowe, a to oni są pierwszymi osobami, które udzielają informacji dzieciakom w klasach ósmych. Ponadto spotykamy się z rodzicami. Podobnie jak inne szkoły przygotowujemy materiały promocyjne w postaci filmów. Powoli odchodzimy od Facebooka, bo młodzież wybiera na przykład TikToka. Uczniowie mają swój własny język, który trafia do rówieśników. My już dawno zrezygnowaliśmy

ze standardowych promocji, gdzie to dyrekcja występuje i mówi o szkole. Wiemy, że nie jesteśmy do końca wiarygodni dla uczniów.

Oferujemy warsztaty tematyczne dla szkół podstawowych z obszarów, w których kształcimy. Organizujemy dzień otwarty.

My nie jeździmy po szkołach, mamy doradcę zawodowego, który współpracuje ze szkołami podstawowymi.

Promocję prowadzimy nakierowaną na ucznia i na rodzica. Promujemy się, wychodząc do szkół, zapraszając uczniów do siebie.

Pytanie 11

Jak Pan/Pani jako dyrektor szkoły ponadpodstawowej prowadzącej kształcenie zawodowe w województwie podlaskim ocenia wdrożenia reformy kształcenia praktycznego? Jakie obszary sprawiały/sprawiają najwięcej problemów? W jakich obszarach przydałoby się wsparcie?

Większość dyrektorów szkół odpowiadała, że w ich odczuciu szkolnictwo branżowe jest reformowane nieustannie. Wskazują oni na liczne problemy, które z tego wynikają, na przykład na różnice w podstawach programowych w ramach jednego zawodu w krótkich okresach czy brak odpowiednich podręczników. Jednocześnie częste zmiany w szkolnictwie są też przejawem wzrostu zainteresowania kształceniem zawodowym. Znaczna część respondentów pozytywnie ocenia zmiany związane z reformą kształcenia praktycznego, takie jak chociażby likwidację liceów profilowanych. Ponadto są oczekiwania co do przeprowadzania egzaminów zawodowych, aby lepiej były dopasowane do życia gospodarczego, a także wsparcia w zakresie nawiązywania współpracy z pracodawcami, zwłaszcza tam, gdzie firm z konkretnej branży jest niewiele. Pewna grupa respondentów stwierdziła, że głębokiej i efektywnej reformy nie było poza zmianami nazewnictwa i efektami kształcenia. Dodatkowo szkoły specjalne zgłaszały problem lekceważenia ich problemów i uwarunkowań działalności. Należy zauważyć, że prowadzenie kształcenia dla osób z niepełnosprawnościami stanowi wyzwanie nie tylko dla dyrekcji, lecz także nauczycieli w zakresie rekrutacji uczniów, form i sposobu prowadzenia działalności, czasu poświęconego pojedynczemu uczniowi. Natomiast w odczuciu dyrekcji szkół specjalnych ich jednostki często podlegają tym samym regułom i wymaganiom administracyjnym, które są stawiane przed szkołami nieprowadzącymi kształcenia specjalnego.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Jeśli chodzi o reformy, dwa najtrudniejsze obszary to edukacja i służba zdrowia. Muszę się zgodzić, że obszar edukacji jest bardzo trudny i reformy w systemie szkolnictwa są bardzo trudne głównie z tego powodu, że przynoszą odroczone długoterminowe efekty. Jeżeli chodzi o szkolnictwo zawodowe, szkolnictwo branżowe to był czas, kiedy byliśmy reformowani nieustannie. Był taki czas, że realizowaliśmy trzy różne podstawy programowe w ramach jednego zawodu, czyli na przykład klasy pierwsze i drugie szły innym programem niż klasy trzecie i czwarte i jeszcze innym niż piąte. Podręczniki też są problematyczne, ponieważ jest niewiele podręczników, które są tak naprawdę dostosowane do potrzeb szkolnictwa zawodowego, branżowego. Te podręczniki nie nadążają z tym, co dzieje się na rynku pracy. Muszę powiedzieć, że o ile reformy w języku czy reformy geografii czy biologii nie są tak drastyczne, to wdrażanie reform kształcenia zawodowego branżowego jest o wiele trudniejsze.

Oczekujemy jedynie pewnych ram. Oczekujemy jasnych przepisów, w ramach których mamy funkcjonować. Moim zdaniem rzeczywiście te zmiany czasem krzywdzą szkolnictwo zawodowe, chociaż na razie aż tak dużo ich nie było.

Przeważnie wiążą się ze zmianą programu nauczania. Jak jest zmiana programu nauczania, to trzeba zmieniać podręcznik, nie ma takiej stabilizacji, ale ogólnie nie oceniam źle. Przy przedmiotach [teoretycznych] ta baza dydaktyczna jest dobra, ale przy zawodowych jest gorzej. Każdy nauczyciel sam musi tak naprawdę przygotować scenariusz lekcji czy całą obudowę dydaktyczną.

Dobrą rzeczą jest, że zaczyna się doceniać w końcu szkolnictwo zawodowe, że zaczyna się dofinansowywać i dbać o to szkolnictwo i że się rozmawia chociażby z nauczycielami. Dobrze, że została przeprowadzona reforma. Godziny zawodowe już są zwiększone, natomiast trzeba kontaktu z pracodawcą. Jeżeli uda się doprowadzić wszystkie szkoły zawodowe do takiego stanu, że właśnie będzie kontakt z konkretnymi pracodawcami, to byłoby cudownie, ale na to potrzeba czasu.

Reformy odbywały się co kilka lat i nawet chyba zbyt często, bo mieliśmy w 2012 zmiany, potem 2017, w 2019 podstawa programowa. To przesada oczywiście, bo nie zdążyliśmy wdrożyć jednych przepisów i już trzeba było zapoznawać i przygotowywać się do rozwiązań według nowych podstaw programowych. To jest związane też z egzaminami, kwalifikacjami, nazwami kwalifikacji, których nazewnictwo się zmienia. Ja bym potrzebował takiej stabilizacji, ale też takiego punktowego korygowania zawartości czy podstawy programowej, czy też samych programów. Generalnie takie całkowite reformy – to jestem temu przeciwny, raczej lepsze byłyby korekty.

Uregulowania ustawowe są korzystne dla szkół. Myślę, że jeżeli już bym się czepiał, to egzaminów zawodowych, ale myślę, że standardy wymagań i sposób organizowania egzaminów muszą tak pozostać, bo jeżeli to wypracowano na poziomie unijnym, to my tu nie możemy za wiele zrobić.

Pozytywnym elementem w ramach reformy kształcenia zawodowego było odejście od liceów profilowanych i przywrócenie techników, bo tak naprawdę tamten układ przewidywał likwidację techników i [miały zostać] tylko licea profilowane. To była szkoła, która nic nie dawała, bo ani nie przygotowała dobrze ogólnokształcąco, ani nie przygotowała dobrze zawodowo. To był taki wymysł, żeby jak najłatwiej zdać maturę i jak najwięcej osób szło na studia, szczególnie te prywatne.

Wdraża się nowe zawody, otwiera się zawody, które kiedyś były zamknięte, wróciło zapotrzebowanie na pewne zawody. Niestety, reforma nie ma dalszych założeń. Szkoła musi sama szukać pracodawców. Brakuje w tej reformie wskazania zakładów, z którymi szkoła na stałe mogłaby współpracować.

Nieraz wdrażaliśmy reformę i nie mamy na to żadnego wpływu, ponieważ reformy przeprowadza ministerstwo, a my jesteśmy jedynie jej ostatnim ogniwem. Czyli oddolnie wdrażamy, realizujemy, zapewniamy warunki do realizacji nowej podstawy.

Według mnie to jest ciągła reforma od wielu lat, bo tak naprawdę jakiegoś takiego przełomu tutaj nie ma. To jest pewnego rodzaju taka kosmetyka albo doprecyzowanie pewnych rzeczy, bo tutaj nic takiego się nie zadziało, co by diametralnie zmieniło. Oczywiście zmieniały się podstawy programowe, które można powiedzieć, że idą w kierunku oczekiwań pracodawców, jeśli chodzi o umiejętności absolwentów. Tylko że czasami jest bardzo trudno to uzyskać.

Pytanie 12

Jakie działania mogłyby zwiększyć dostosowanie oferty szkół prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim do potrzeb rynku pracy?

Odpowiedzi na niniejsze pytanie są niejako syntezą wcześniejszych wypowiedzi. Ogólnie najczęściej padały stwierdzenia, że szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe

w województwie podlaskim dopasowują się do rynku pracy w miarę możliwości i ograniczeń, które zostały wskazane przy poprzednich pytaniach. Barierą są często sami pracodawcy, którzy nie doceniają współpracy ze szkołami, a także brak bezpośredniego kontaktu szkół z biznesem i możliwości poznania aktualnych potrzeb lokalnych przedsiębiorców (np. poprzez konferencje). Bez współpracy sfery gospodarki i sfery szkolnictwa jest to niemożliwe. Aktywną rolę w pobudzaniu tego procesu może pełnić szeroko rozumiane otoczenie, w tym urzędy pracy. Należałoby wprowadzić także system dodatkowych zachęt dla firm angażujących się w kształcenie praktyczne uczniów, np. ulg podatkowych. Dodatkowo lepsze dopasowanie oferty szkół do potrzeb rynku pracy polegałoby na rozpoznaniu branż przyszłościowych oraz wyposażeniu absolwenta w certyfikaty i uprawnienia zawodowe w konkretnych zawodach (mikropoświadczenia).

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Jak patrzę na rynek lokalny, to w moim odczuciu ta oferta jest dostosowana do potrzeb rynku pracy, więc tutaj nie wiem, jakie działania mogłyby być dodatkowo podjęte.

Zharmonizowanie klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego z potrzebami rynku pracy w oparciu o aktualne dane z rynku pracy oraz opisy informacji o zawodach funkcjonujących na rynku pracy (zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej³⁶).

Współpraca z pracodawcami, wojewódzkim urzędem pracy, bo my mamy co roku badanie, czy nasze kierunki kształcenia są zgodne z rynkiem pracy. Ponadto wprowadzamy nowe kierunki.

Nie da się dopasować programu nauczania do wszystkich pracodawców, więc nie jesteśmy w stanie dostosować tego programu do specyfiki 10 czy 12 firm. Tak naprawdę dostosowujemy programy nauczania, ale w minimalnym zakresie.

Mamy system kształcenia powiązany z potrzebami rynku pracy, czyli system współpracy szkoły z pracodawcami, z rynkiem pracy. Organizujemy międzynarodowe konkursy, w szczególności w tych obszarach, w których nasza szkoła jest liderem. Ogólnie można stwierdzić, że nie tylko uczniowie naszej szkoły biorą udział w konkursach, ale też szkoła liczne konkursy organizuje.

Moim zdaniem tylko rozwiązania podatkowe, które zachęcą pracodawców do współpracy ze szkołą, to o czym wcześniej wspominałem.

Projekty unijne i kursy doksztalające związane z rynkiem, na przykład Autocad, kurs na przykład drukarek 3D, kursy graficzne. Potrzebuję pomocy naukowych, które są najbardziej zbieżne z tym, co jest w przemyśle.

Spotkania z pracodawcami, konferencje. Jeśli pracodawcy komunikują swoje potrzeby w taki sposób, że to może dotrzeć do szkół, to szkoły mają wtedy możliwość dostosowania się. Natomiast jeśli ich nie komunikują, to jakby ocena zapotrzebowania na taki a nie inny rodzaj kształcenia zawodowego jest pobierana wyłącznie z zestawień publikowanych przez urzędy pracy co do zatrudnienia i zapotrzebowania na pracowników.

Możliwość zdobywania przez uczniów uprawnień (na przykład uprawnienia dla elektryków), gdyż absolwent technikum (elektrycznego) i absolwent szkoły branżowej oprócz tego, że ma dyplom technika, tak naprawdę fizycznie nic nie może zrobić w zakładzie pracy (z uwagi na brak uprawnień).

³⁶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania z późniejszymi zmianami.

Pytanie 13

Czy w województwie podlaskim występują partnerstwa społeczne, to jest:

(1) współpraca szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne z przedsiębiorstwami; (2) współpraca szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne z przedsiębiorstwami i instytucjami szkolnictwa wyższego? Proszę podać przykłady.

Na podstawie udzielonych odpowiedzi należy stwierdzić, że znaczenie partnerstwa społecznego dla szkół jest niezwykle istotne. Powiązania szkół z przedsiębiorstwami wynikają przede wszystkim z konieczności znalezienia miejsc na praktyki. Jednakże wśród udzielanych odpowiedzi można znaleźć liczne przykłady wspólnych przedsięwzięć daleko wykraczających poza odbywanie praktyk np. zaangażowanie przedstawicieli szkół w prace rad sektorowych do spraw kompetencji, organizacji branżowych, w tym nawet międzynarodowych. Dodatkowo szkoły współpracują z uczelniami wyższymi nie tylko w regionie. Niektóre jednostki zgłaszały problemy związane ze słabym zainteresowaniem pracodawców współpracą ze szkołami, przede wszystkim w mniejszych ośrodkach miejskich.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

To partnerstwo w przypadku szkoły zawodowej jak nasza polega przede wszystkim na tym, że wysyłamy młodzież na praktyki zawodowe, które są realizowane w drugiej, trzeciej i w czwartej klasie. W konsekwencji z tymi partnerami, podmiotami gospodarczymi, podpisujemy umowę o realizacji praktyk. Poza tym też wychodzimy do zakładów pracy na lekcje pokazowe. Z drugiej strony do szkoły przychodzą przedstawiciele różnych instytucji, na przykład Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Państwowej Inspekcji Pracy i wygłaszają różnego rodzaju prelekcje. Ogólnie ta współpraca jest cały czas i to też jest pozytywne, bo młodzież może zobaczyć normalne warunki pracy. Dodatkowo cenne są różnego rodzaju programy unijne typu Erasmus dla szkół. To jest też okazja do porównania już w wymiarze międzynarodowym, czy nauka w naszej szkole jest podobna do innych szkół w Europie, czy może są różnice.

Współpracujemy stale z przedsiębiorcami, szkołami, uczelniami, instytucjami. Co do uczelni – wykładowcy przychodzą do nas, my też odwiedzamy wydziały. Ostatnio byliśmy na salonie maturzystów. Chodzimy na różne warsztaty, szkolenia, konferencje.

Na przykład z Uniwersytetem w Białymstoku współpracujemy chociażby przy realizacji programów unijnych. Też współpracujemy w zakresie praktyk zawodowych z Wydziałem Informatyki Politechniki Białostockiej. Współpracujemy również z Centrum Nowoczesnego Kształcenia Uniwersytetu w Białymstoku. W ubiegłym roku organizowaliśmy we współpracy z Wydziałem Ekonomii i Finansów święto ulicy Warszawskiej. Ale to, co robimy bardzo często we współpracy z uczelniami, także z innych miast, to przede wszystkim wycieczki na uczelnie połączone z warsztatami. Na przykład współpracowaliśmy z łódzką „Filmówką” czy też Wydziałem Technologii i Materiałoznawstwa Politechniki Łódzkiej, która jest wiodącą uczelnią, jeżeli chodzi o przemysł mody. Ważnym obszarem dla nas też są sektorowe rady do spraw kompetencji. Jesteśmy członkiem Rady Kompetencji do spraw Innowacyjnych Tekstyliów Mody Lewiatan. W zakresie marketingu współpracujemy z organizacjami, takimi jak SAR (Stowarzyszenie Komunikacji Marketingowej), czyli organizacjami międzynarodowymi, które mają swoje oddziały w Polsce. Przygotowujemy projekt (czekamy teraz na jego ocenę) Branżowego Centrum Umiejętności naszej szkoły. Będziemy pierwszą szkołą w Polsce, być może jedną z dwóch.

Partnerstwo społeczne w kontekście szkół prowadzących kształcenie praktyczne jest niezwykle istotne. My jako szkoła w zasadzie już to robimy, więc z pewnością nie jest to obszar, który w naszym przypadku wymaga zmiany. Współpracujemy z Uniwersytetem w Białymstoku, Politechniką Białostocką. Ta współpraca jest nie tylko lokalna, bo na przykład współpracujemy z Uniwersytetem Przyrodniczym w Poznaniu, Szkołą Główną Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. Myślę, że należałoby się przyjrzeć możliwościom inicjatyw klastrowych, czyli dołączyć do inicjatywy klastrowej.

W przypadku naszej szkoły uczniowie są zapraszani przez uczelnie wyższe na warsztaty i spotkania. Nasi uczniowie chętnie też korzystają z konkursów, które są proponowane przez uczelnie wyższe. Co do firm – wyjeżdżamy na wizyty studyjne. Podpisujemy też porozumienia z przedsiębiorstwami z różnych branż. Pracodawcy przyjeżdżają i prowadzą szkolenia dla uczniów.

Moja szkoła współpracuje z pracodawcami, mamy podpisane porozumienia o współpracy w różnym zakresie i na wycieczki przedmiotowe i na niektóre zajęcia. Mamy podpisane umowy z lokalną uczelnią.

Partnerstwo istnieje. One istnieją od kilku lat, aczkolwiek trochę ten okres, nazwijmy to, pandemiczny, spowodował ograniczenie działań. Do tego doszły różne sytuacje gospodarcze, ekonomiczne. Firmy nie są aż tak skore do pomocy. Niby mają patronat, ale w tym patronacie oprócz nazwy czasami niewiele już dają dla szkoły, dla uczniów. Trochę nie jest to najlepsza współpraca, a chciałbym. Tutaj brakuje środków i zainteresowania szkołą.

Pytanie 14

Czy nawiązanie współpracy z przedsiębiorstwami/pracodawcami czy uczelniami zaowocowało uruchomieniem nowych kierunków, realizacji zajęć praktycznych itp.? Proszę podać przykłady.

Na podstawie udzielonych odpowiedzi można stwierdzić, że występują nieliczne przypadki szkół, które we współpracy z przedsiębiorstwami tworzą nowe kierunki. Zazwyczaj są to duże przedsiębiorstwa w mniejszych ośrodkach miejskich. Szkoły zwracają uwagę, że tworzenie nowego kierunku kształcenia jest to proces żmudny i czasochłonny. O ile punktem wyjścia jest podjęcie współpracy z pracodawcą i na tej podstawie uzyskana zgoda Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy, to następne kroki w postaci opracowywania programu nauczania są wykonywane samodzielnie przez szkoły.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Przedsiębiorcy powinni mieć nie tylko wpływ na programy kształcenia, ale też na egzaminy zawodowe. Duża rola jest rad zawodowych. W ogóle uważam, że w egzaminie powinni uczestniczyć pracodawcy i pracodawcy powinni ustalać, jak powinien wyglądać egzamin. Powinni powiedzieć, czego oczekują. Powinni powiedzieć, co trzeba zweryfikować.

Tak, przy kierunku kierowca mechanik uczestniczyliśmy w rozmowach z klastrem. Nasz kierunek powstawał przez 2 lata. Duże firmy były w to zaangażowane.

Otworzyliśmy kierunek technik architektury krajobrazu. Przy czym pracodawcy oczekują nie tylko nowego kierunku. Oni oczekują dodatkowo także szybkiej ścieżki. Najszybszą ścieżkę edukacyjną może zaoferować szkoła branżowa pierwszego stopnia, którą jest najmniejsze zainteresowanie.

Nowych kierunków nie mamy, nie mamy zajęć praktycznych zewnętrznych. Mamy staże zawodowe, w tym ze środków unijnych. Nie mamy kształcenia dualnego. Nie ma po prostu takiej możliwości.

Jeszcze nie pracujemy razem z pracodawcami nad programami nauczania, dlatego że, po pierwsze, pracodawcy nie mają czasu na analizowanie efektów kształcenia, które młodzież powinna osiągnąć w trakcie procesu dydaktycznego. Natomiast zapraszamy pracodawców do współorganizacji różnych konkursów. Nie mamy klas patronackich, nie mamy kształcenia dualnego, moglibyśmy iść w tym kierunku.

Każdy nowy kierunek, który chcemy otworzyć w szkole, wymaga tego, żeby podpisać porozumienia z pracodawcami. Tak jak mówiłam na początku, ten proces tworzenia nowego kierunku otwierania jest żmudny. Każdy dyrektor, jeżeli chce uruchomić nowy kierunek, to musi udowodnić, że będzie współpracował z pracodawcami, i takie porozumienia musimy podpisywać. Natomiast my podpisujemy te porozumienia, bo chcemy mieć możliwość praktyki zawodowej.

Pytanie 15

Jakie są rzeczywiste relacje szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim z przedsiębiorstwami i jaki jest kierunek przepływu wiedzy i kompetencji w tych związkach? Jaka jest rola szkół, a jaka przedsiębiorstw i co to warunkuje?

Jeśli chodzi o rzeczywiste relacje szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim z przedsiębiorstwami, to należy podkreślić inicjatywę szkół w podejmowaniu jakiegokolwiek formy współpracy. To zazwyczaj szkoły inicjują taką współpracę. Przypadki odwrotne są nieliczne. Przeszkodą może być nastawienie pracodawców, co utrudnia przepływ wiedzy i informacji, jak choćby w zakresie pożądanych kierunków kształcenia. Interesującym zagadnieniem jest to, że w przypadku szkół w mniejszych ośrodkach omawiane relacje są uwarunkowane pozycją dyrekcji w lokalnej społeczności, ich znajomości wspólnoty lokalnej. Dodatkowo współpraca nieustannie napotyka na problemy – jak chociażby takie, że wprowadzone niedawno standardy ochrony małoletnich obowiązują nie tylko szkoły, ale też pracodawców, na przykład w kontekście praktyk.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Wydaje mi się, że ogólnie z naszych doświadczeń wynika, że to szkoła wychodzi z propozycją współpracy. Bardzo rzadko pracodawcy sami się zgłaszają, chociaż to różnie bywa w przypadku różnych kierunków.

Mamy przede wszystkim staże, praktyki. W przypadku szkół prowadzących kształcenie praktycznie to podstawa, bo uczniowie mogą sprawdzić poprzez doświadczenie, czy się nadają do danego zawodu.

Jeżeli chodzi o współpracę z przedsiębiorstwami, to podpisujemy oczywiście listy intencyjne oraz jesteśmy oficjalnymi, formalnymi, instytucjonalnymi członkami sektorowych rad do spraw kompetencji i różnego rodzaju organizacji branżowych.

Pracodawcy też, ale raczej my częściej inicjujemy współpracę, dlatego że my mamy taką potrzebę. Zdarzają też się przypadki, że przedsiębiorcy sami się zgłaszają i proponują, żeby podpisać porozumienia o współpracy. Chodzi o to, żebyśmy zaczęli kształcić pracowników, których oni potrzebują. Natomiast zdarza się też, że pracodawcy nie są zadowoleni.

Relacje muszą być, tylko to jest ciężki temat. Przykład z ostatnich dni – wprowadzanie standardów ochrony małoletnich. No oczywiście szkoły muszą mieć i nagle okazuje się, że pracodawcy też muszą mieć, bo wysyłamy na praktykę uczniów. Czyli pracodawcy muszą mieć ustawę o ochronie małoletnich, pracodawcy muszą mieć osobę opiekuna stażu zweryfikowanego w rejestrze karnym.

I jest myślenie pracodawcy: A po co mi to? Absolutnie nie ma mowy, po co mi ten problem? Po co mam kogoś badać, jeszcze pracownika wysłać, żeby w sądzie stał i 30 złotych za zaświadczenie zapłacić?

Cenne dla nas byłoby zainteresowanie przedsiębiorców. Gdyby przedsiębiorcy do organu prowadzącego się zgłaszali, wtedy organ prowadzący wie, jaka jest potrzeba, i taka informacja jest przekazywana do szkoły. I wtedy się zastanawiamy, że na przykład w przyszłym roku rezygnujemy z tego technikum, a robimy nabór do drugiego technikum, bo jest taka potrzeba.

To musi być korelacja, przenikanie się wzajemne. Jedni muszą odczuć potrzebę drugich.

Pracodawcy powinni być na pewno otwarci. Jeżeli pracodawcy by potrzebowali kogoś, to powinni się zgłosić do danej placówki i powiedzieć: potrzebujemy takich i takich osób, z takimi i takimi umiejętnościami. Niestety, wymagałoby to może zmiany programu, a jak nie, to pewnie trzeba byłoby pozyskać środki, żeby młodzież dodatkowo mogła się kształcić na dane zapotrzebowanie. Niestety, szkoły techniczne przez bardzo wiele lat idą wąską ścieżką, mają przekazać dany materiał, który jest od lat siedemdziesiątych–osiemdziesiątych, i niewiele to się zmieniło, jedynie się zmieniły nowe maszyny.

Przedsiębiorstwu powinno zależeć na pozyskaniu młodego pracownika, nawet nie tylko na praktyki. Jeśli ktoś się sprawdza, to bardzo często młodzież w klasach piątych już pracuje.

Ja na przykład mam w naszych porozumieniach taki zapis, że nauczyciele przedmiotów zawodowych będą mogli uczestniczyć na przykład w jakichś szkoleniach organizowanych czy konferencjach, w których bierze udział pracodawca czy jego pracownicy.

Pytanie 16

Czy istnieją przykłady obszarów i przesłanki do zwiększenia zaangażowania szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim w rozwój innowacyjny przedsiębiorstw (udział szkolnictwa w tworzeniu gospodarki opartej na wiedzy) oraz udoskonalenia skali przenikania się obu środowisk? Jakie czynniki warunkują współpracę? Jakie są dobre praktyki w tym względzie?

Na podstawie udzielonych odpowiedzi należy stwierdzić, że rola szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim w rozwoju innowacyjności jest bardzo niewielka. Jest kilka przykładów wspólnych projektów technologicznych, ale większość z nich ma raczej charakter popularyzacji innowacji (konkursy). Zdarzają się ciekawe pomysły, jak np. wspólne konkursy („Biznes za milion”). Respondenci podkreślają zalety młodych ludzi w kontekście innowacyjności, przede wszystkim dotyczące otwartości i łatwości adaptacji do zmian. Wymaga to jednak umiejętnego zarządzania młodymi ludźmi, tak aby wykorzystać ich potencjał. W tym należy upatrywać wkładu szkół w procesy innowacyjne. Należy bowiem pamiętać, że współpraca szkół ponadpodstawowych w opracowanie innowacyjnej technologii ma ograniczenia wynikające m.in. z określonej bazy techno-dydaktycznej. W rezultacie przedsiębiorcy nie widzą w szkołach średnich partnera do zwiększenia innowacyjności, jak to ma miejsce w przypadku współpracy z wyższymi uczelniami. Natomiast warto wykorzystać potencjał uczniów w zakresie innowacyjności usług czy popularyzacji innowacji.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Nie znam. Pracodawcom z jednej strony zależy na możliwości zatrudnienia osób z dobrą wiedzą praktyczną i teoretyczną, z drugiej jednak strony widoczny jest brak motywacji/zaangażowania się we współpracę z placówkami oświatowymi. Do współpracy najczęściej dochodzi, gdy na rynku jest deficyt konkretnych specjalistów.

Na tyle, ile możemy. Proszę brać pod uwagę, że szkoły to nie uczelnie. To nie jest tak, że możemy coś opracować i pracodawca to kupi, wdroży. U nas jest trochę trudniej na etapie szkoły.

Mamy nadzieję, że być może wkrótce otworzy się taka możliwość do otwierania współpracy między edukacją, nauką i przedsiębiorstwami. Bo na chwilę obecną takich doświadczeń mamy raczej niewiele.

Współpracujemy z Politechniką Białostocką i organizujemy wspólnie konkursy na temat start-upów, pomysłów innowacyjnych. Jednym z nich jest „Biznes za milion”. Nasi uczniowie z powodzeniem w nich startują. Dwoje z nich dostało stypendium prezydenta miasta za innowacyjność techniczną. Ogólnie może u nas ta innowacyjność jest inna niż w technikum mechanicznym, elektrycznym. U nas dotyczy raczej sfery usług.

Myślę, że pomysłowość młodych ludzi zawsze jest bardzo cenna. Oni są często takimi właśnie innowatorami, więc na pewno warto.

Myślę, że innowacje dla przedsiębiorstw to bardziej uczelnie czy politechniki.

Nauczyciele, którzy mają pewną wiedzę i są przeszkoleni, czasami dzielą się tą wiedzą z pracodawcami. Na przykład pokazują możliwości sprzętu, o którym pracodawcy nie wiedzieli, bo oni zakupili na przykład bardzo dobry sprzęt, ale ich operator nie wykorzystuje nawet w części możliwości tego sprzętu.

Rozwój takiej umiejętności zarządzania młodymi ludźmi. To jest nowe pokolenie, które by trzeba docenić i szanować. Moim zdaniem tu jest innowacyjność, bo my nie zaskoczymy ich, że nową technologię im damy, że nowy sprzęt, bo my nie nadążymy za tym, nie mamy kasy ani wykształconych ludzi.

Pytanie 17

Czy i jakie nowatorskie działania (na przykład eksperymenty pedagogiczne, autorskie programy nauczania, kształcenie modułowe itp.) realizują szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe w województwie podlaskim? Jakie ciekawe innowacyjne praktyki warto upowszechniać?

Zgodnie z odpowiedziami respondentów szkoły podejmują nowatorskie działania, które mają na celu uatrakcyjnienie procesu kształcenia. Jednocześnie wskazują na szereg trudności. Na przykład przy kształceniu dualnym podnoszony jest problem dużych szkół dotyczący znalezienia miejsca u pracodawcy dla wszystkich uczniów. Niejednokrotnie trudno jest znaleźć pracodawcę, który chciałby prowadzić kształcenie dualne dla dużej liczby uczniów. Jest to szczególnie istotne w woj. podlaskim, w którym dominują mikro, małe i średnie podmioty gospodarcze. Poza tym pracodawca nie traktuje do końca tej formy jako kształcenia, ale jako proces formowania przyszłego pracownika. Co do kształcenia modułowego to został odnotowany przypadek wycofania się z tej formy z powodu niekorzystnego rozliczania finansowego czasu pracy nauczyciela. Istnieją zauważalne trudności przy wprowadzaniu eksperymentów pedagogicznych z powodu zbyt sztywności ram formalnych. Niemniej jednak są przypadki nowatorskich działań, przede wszystkim w zakresie kształcenia zawodowego.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Prowadzenie kształcenia modułowego w zawodach technik informatyk, teleinformatyk, programista, grafiki i poligrafii cyfrowej. Dążenie do wprowadzenia kształcenia modułowego w pozostałych zawodach: technik elektronik, elektryk.

Eksperymenty pedagogiczne: nie, kształcenie modułowe: nie. Mamy na pewno innowacje pedagogiczne. Warto upowszechniać koła zainteresowań, które mogą dotyczyć na przykład uświadamiania ekologicznego.

U nas w szkole mamy coś, co nazywa się efektywnym programem doradztwa zawodowego, gdzie nasze ekipy wyjeżdżają do pracodawców, pokazują realia pracy w gospodarce. Mamy autorskie programy nauczania. Mamy modułowe programy nauczania. Mamy dualny system kształcenia.

Kształcenie modułowe i dualne są bardzo dobrymi formami kształtowania uczniów, przygotowania do wejścia na rynek pracy. Natomiast nie jest to proste z racji tego, że dysponujemy ograniczoną liczbą pracodawców, z którymi współpracujemy. Ratujemy się stażami i projektami.

Jeśli chodzi o kształcenie modułowe, to wycofaliśmy się z tego, chociaż uważam, że jest bardzo dobre. Przeprowadzone reformy w szkolnictwie skutkowały zmianą sposobu rozliczania nauczycieli, która okazała się niekorzystna dla nauczycieli.

Pytanie 18

Czy kadra dydaktyczna podnosi swoje kompetencje? Czy w kadrze występuje motywacja do podnoszenia kompetencji? Co motywuje kadrę do podnoszenia kompetencji? Co mogłoby wpłynąć na wyższą motywację do podnoszenia kompetencji? Czy występuje dzielenie się wiedzą na temat doskonalenia metod kształcenia?

Na podstawie udzielonych odpowiedzi można wysnuć wniosek, że kadra podnosi swoje kompetencje, przy czym wykazuje się zróżnicowanym stopniem motywacji. Daje się zauważyć podział na doświadczonych nauczycieli, którym brakuje chęci i motywacji z racji na wypalenie zawodowe, oraz młodą kadrę, która realizuje proces awansu zawodowego i chętnie podnosi poziom kompetencji. W zestawieniu z odpowiedziami na poprzednie pytania, w których wskazywano na problem starzenia się kadry dydaktycznej, należy wnioskować, że młoda kadra w przyszłości będzie stanowiła mniejszość. Zgodnie z Kartą Nauczyciela kadra dydaktyczna ma obowiązek odbywania szkoleń. Dyrektorzy zwracają uwagę na to, że trudniej jest o szkolenia w zakresie kształcenia praktycznego, ponieważ są droższe, a ich dofinansowanie nie jest zagwarantowane przepisami prawa. Z kolei czasami takie szkolenia u wybranych pracodawców nie mają wartości dodanej. Sygnalizowany jest też problem braku specjalistycznych szkoleń na odpowiednim poziomie. Stąd pojawił się pomysł ich organizowania przez uczelnie lub powołane w tym celu organizacje.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Kadra jak najbardziej swoje kompetencje podnosi, ale nie w zakresie kształcenia praktycznego. Wynika to z tego, że kształcenie praktyczne nie leży w zakresie głównych priorytetów miasta, więc nauczyciel musi zapłacić z własnych pieniędzy. Chętniej kompetencje podnoszą ci nauczyciele, którzy są w trakcie awansu.

Kadra dydaktyczna podnosi swoje kompetencje oraz dzieli się wiedzą na temat doskonalenia metod kształcenia. Każdy nowo zatrudniony nauczyciel ma opiekuna.

Kadra chce się szkolić, ale jest problem z ich finansowaniem. Specjalista niestety nie przyjdzie do szkoły uczyć, ponieważ ma inne możliwości pracy wysokopłatnej.

Jeżeli chodzi o moją kadre pedagogiczną, to rzeczywiście jest grupa nauczycieli, którzy chętnie się kształcą, którzy podnoszą kompetencje, kwalifikacje. Tacy nauczyciele chcą wiedzieć więcej, żeby lepiej uczyć. Z drugiej strony tak jak wszędzie są też tacy, którzy niekoniecznie są aż tak bardzo mocno zainteresowani podnoszeniem swoich kwalifikacji.

Tak, kadra szkoły podnosi swoje kompetencje. Musimy, bo mamy obowiązek. W karcie nauczyciela jest napisane, że każdy z nauczycieli musi doskonalić się zawodowo. Mamy szkolenia branżowe, co 3 lata – 40 godzin. My jesteśmy zobligowani przez ustawę i każdy nauczyciel musi odbyć szkolenie branżowe, za które nauczyciel nie dostaje pieniędzy i za które pracodawca też nie dostaje pieniędzy. Czy jest motywacja wśród kadry? Tak. Co motywuje kadre? Obowiązek ustawowy, własna inicjatywa nauczycieli. Co mi się nie podoba w przypadku szkoleń dla ekonomistów? Będąc u pracodawcy, nie mogę pracować na rzeczywistych dokumentach. Pracodawca nie może mi po prostu wszystkiego udostępnić. Nie jesteśmy pracownikami, tak więc nie mamy dostępu do pewnych informacji. Inaczej jest w przypadku mechanika.

Oczywiście kadra dydaktyczna podnosi swoje kompetencje. Jest to generalnie podyktowane awansem zawodowym. Innymi słowy, muszą spełnić warunek formalny podnoszenia kompetencji i kwalifikacji. Ustawodawca też narzucił obowiązek szkoleń branżowych dla nauczycieli kształcenia zawodowego. Jest to szkolenie obligatoryjne w wymiarze 40 godzin związane z daną branżą, i takie szkolenia nauczyciel musi odbywać co najmniej raz na 3 lata. Dodatkowo są ośrodki, na przykład centrum edukacji nauczycieli, które ma bezpłatną ofertę szkoleń i ofertę płatną. Zachęcamy do szkoleń, ale też nauczyciele przedmiotów zawodowych bardzo chętnie się szkolą.

W naszym przypadku kadra nieustannie podnosi swoje kompetencje. Co więcej, nauczyciele sami często wyszukują szkolenia, które ich interesują. Akurat niedawno zakończyliśmy projekt, podczas którego przeszkoliliśmy ponad 60 osób, z czego głównie byli to nauczyciele kształcenia zawodowego. Nauczyciele mogli sobie wybrać wymarzone szkolenia w centrach szkoleniowych na terenie całej Polski. W rezultacie nauczyciele są przeszkoleni z nowoczesnych technologii, z technologii wykorzystywanych w ich zawodzie. Mamy zespoły przedmiotowe, w ramach których występuje dzielenie się zdobytą wiedzą.

Powiem tak uczciwie, że kadra dydaktyczna, która pracuje 25 lat i więcej, nie bardzo już chce. Ma niższy poziom energii. Jako szkoła troszkę naciskamy i oni muszą się doskonalić, chociażby z racji na to, że doposażamy cały czas pracownie w nowe pomoce dydaktyczne i nowe sprzęty. W rezultacie nauczyciele czy chcą, czy nie chcą, to nowe kompetencje zdobywają w momencie użytkowania. Natomiast młodzi nauczyciele są bardzo aktywni i bardzo chcą się szkolić. Bardzo chętnie korzystają z różnych form doskonalenia. Studiują na studiach podyplomowych i zdobywają nowe kwalifikacje. Nasi nauczyciele też chętnie wyjeżdżają na kursy zawodowe w ramach Erasmusa.

Dokształcanie kadry realizujemy w ramach projektów. Kadra nie dostrzega korzyści finansowej, awansowej z odbywanych szkoleń.

Moja kadra jest kadrami już bardzo doświadczoną. Na pewno jest w szkole duży czynnik wypalenia zawodowego, na pewno jest czynnik związany z motywacją.

Nauczyciele jeżdżą na różne konferencje, staże, praktyki zawodowe, realizują projekty unijne w których jest możliwość doskonalenia kadry. Problemem jest jednak brak osób o odpowiednich kwalifikacjach do prowadzenia szkoleń, wykładów ukierunkowanych na potrzeby szkół kształcenia zawodowego.

Trzeba by było nauczycieli generalnie zapytać, bo to jest w zależności od człowieka. Jeśli ktoś ma chęć rozwoju, to chętnie uczestniczy w szkoleniach, szuka konferencji, szuka jakichś możliwości poszerzania swoich horyzontów.

Jedyne, czego nam brakuje, to zapisu w rozporządzeniu w sprawie doskonalenia zawodowego nauczycieli gwarantującego dofinansowanie do specjalistycznych szkoleń bez względu na podmiot prowadzący szkolenie i jego uprawnienia. Obecnie instytucja bądź organizacja, która kształci nauczycieli, musi posiadać uprawnienia do szkolenia nauczycieli, czyli na przykład uczelnia wyższa, ośrodki doskonalenia nauczycieli.

Pytanie 19

Jak kadra dydaktyczna ocenia stopień wiedzy i kompetencji twardych i miękkich wśród osób rozpoczynających kształcenie praktyczne? Uszczegóławiając: czy poziom wiedzy reprezentowany przez nowo przyjętych uczniów jest wyższy czy niższy względem lat poprzednich? Czy motywacja do zgłębiania wiedzy wśród nowo przyjętych uczniów jest wyższa czy niższa względem lat poprzednich?

Na podstawie udzielonych odpowiedzi jednoznacznie można stwierdzić, że poziom kompetencji twardych i miękkich jest zdecydowanie niższy wśród osób zaczynających kształcenie zawodowe. Co do kompetencji twardych i poziomu wiedzy wyniesionej ze szkoły podstawowej, to jest on niższy, brak jest znajomości podstawowych zagadnień, na przykład z matematyki. Rodzi to potrzebę większego wysiłku ze strony nauczycieli w zakresie pracy nad umiejętnościami uczniów, np. technicznymi. Podobnie poziom motywacji do uczenia się jest gorszy niż w poprzednich latach, co może częściowo wynikać z przypadkowego, nietrafionego wyboru kierunku kształcenia. Również kompetencje miękkie są wyraźnie słabsze. Zauważalny jest tu wpływ pandemii i zanik kompetencji społecznych. Jednocześnie obserwuje się wzrost poziomu kompetencji cyfrowych młodzieży. Niektórzy respondenci stwierdzili, że w szkołach podstawowych kształcenia praktycznego nie ma, więc trudno to ocenić.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Poziom wiedzy reprezentowany przez nowo przyjętych uczniów jest niższy. Motywacja do zgłębiania wiedzy wśród nowo przyjętych uczniów jest niższa względem lat poprzednich.

Jeśli chodzi o kompetencje miękkie czy twarde, to wiadomo, że tych kompetencji miękkich cały czas jest za mało.

Tutaj chyba niestety jest coraz gorzej. Młodzież, która przychodzi dziś do naszej szkoły, sprawia wrażenie zagubionej. Czasem sama nie wiem, skąd taka decyzja o wyborze szkoły. Być może nie jest to chęć zdobycia zawodu, ale po prostu koleżanka lub kolega wybrali taką szkołę. Z drugiej strony jest też młodzież, która przychodzi świadomie i wie, czego chce. Ogólnie jednak myślę, że to zmienia się na niekorzyść.

Kompetencje twarde możemy sprawdzić od razu. Są testy diagnostyczne. To widać też po pracy na lekcji. Każdy nauczyciel widzi, na jakim poziomie są uczniowie. Mamy też badania dotyczące świadomego wyboru szkoły. Dodatkowo robione są testy diagnostyczne z przedmiotów głównych, takich jak matematyka, język angielski, język polski. Co do kompetencji miękkich to musimy je kształtować. Proszę pamiętać, że w technikum uczniowie są 5 lat. Każdy program nauczania z danego zawodu przewiduje kształcenie kompetencji miękkich. Rozwijamy u młodych ludzi kreatywność, pracę w grupach, odporność na stres.

Poziom jest niższy – to mówią zwłaszcza starsi nauczyciele. Trzeba więcej pracować nad umiejętnościami technicznymi, większą uwagę przywiązywać do kwestii związanych z BHP, z bezpieczeństwem i higieną wykonywania zadań praktycznych przez młodzież.

Kompetencje miękkie bardzo słabe, coraz słabsze... Uczniowie mają naprawdę wielkie problemy, żeby skupić uwagę na lekcjach. Poza tym postawa oczekiwań bardzo duża. Chodzi mi o to, że jest spora roszczeniowość na zasadzie: ja wiem, co mi się należy, ale już nie wiem, jakie są moje obowiązki. Oczywiście w każdej klasie jest około 30% uczniów, którzy wiedzą, po co przyszli do naszej szkoły. Pozostałe 70% przekonujemy, dlaczego tu są.

Na ostatniej konferencji rozmawialiśmy, że pandemia się skończyła, jeżeli chodzi o koronawirusa, ale tak naprawdę pandemia dopiero zaczęła się w szkołach. Mamy młodzież, która ma kompetencje społeczne na bardzo niskim poziomie. Istotnym problemem jest nieumiejętność nawiązywania relacji międzyludzkich. To wymaga ogromnej pracy i to jest ta nasza szkolna pandemia.

Za każdym razem, gdy przeprowadzamy sprawdziany dyrektorskie z matematyki, języka polskiego i języka angielskiego, na wejściu dla klas pierwszych wypadają one źle, bardzo źle.

Mówi się ciągle o młodzieży coraz słabszej, to jest odznaczającej się niskim poziomem wiedzy z matematyki, brakiem umiejętności logicznego myślenia i pracy w zespole. Za to jest to pokolenie rozwinięte cyfrowo, oczekujące pogłębienia umiejętności cyfrowych. Na pewno są to osoby bardzo, bardzo słabe psychicznie.

Niestety, obecnie młodzież teraz jest słabsza, bazuje na tym, co zobaczy w telefonie, bez zastanowienia, bez analizy przyjmują to, co jest powiedziane. I tu jest problem, bo młodzież (też nie będę mówił, że cała) bardzo często nie angażuje się, taka bez ambicji jest, nie mają pasji.

My nie jesteśmy w stanie dokonać takiej oceny, możemy wyłącznie oceniać zaangażowanie, zapał, chęć, ale absolutnie nie ma tutaj żadnej bazy. To nawet nie chodzi o narzędzia oceny, bo w szkole podstawowej nie ma żadnego kształcenia zawodowego. Tak więc uczeń przychodzi z białą kartą. My go dopiero musimy wyposażyć.

Pytanie 20

Czy diagnozuje się problemy psychologiczne wśród nowo przyjętych uczniów w stopniu wyższym czy niższym względem lat poprzednich? Co może być tego przyczyną (na przykład mnogość informacji, uprzywilejowana pozycja technologii intelektualnych, rozwój technik komputerowych i technologii komunikacyjnych, informatyzacja życia społecznego, równoległe istnienie świata rzeczywistego i wirtualnego, covid, problemy rodzinne)?

Opinia na temat ogólnego samopoczucia psychicznego uczniów jest negatywna. Właściwie tylko jedna szkoła odpowiedziała, że poziom problemów psychologicznych jest podobny do lat ubiegłych. Pozostałe stwierdziły jednym głosem: problemów emocjonalnych i psychologicznych wśród uczniów przybywa lawinowo. Można zauważyć zwiększenie się liczby osób z orzeczeniami o niepełnosprawności. Częściej występują przypadki zespołu Aspergera, zaburzeń ze spektrum autyzmu. Dodatkowo kondycja psychiczna uczniów jest słaba. Uczniowie mają niską samoocenę, są nadpobudliwi, zbyt emocjonalni (pokolenia płatków śniegu). Głównymi wskazywanymi przyczynami są trudności w nawiązywaniu relacji, problemy rodzinne, niewłaściwe korzystanie ze świata wirtualnego. To ma wpływ na proces edukacji. Uczniowie nie są w stanie skupić się czy też zaangażować. Oczekują szybkich i łatwych rozwiązań.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Występują problemy psychologiczne wśród nowo przyjętych uczniów w stopniu wyższym. Przyczyna – wszystkie wymienione w pytaniu, czyli mnogość informacji, uprzywilejowana pozycja technologii intelektualnych, rozwój technik komputerowych i technologii komunikacyjnych, informatyzacja życia społecznego, równoległe istnienie świata rzeczywistego i wirtualnego, covid, problemy rodzinne.

Na pewno jest więcej uczniów z orzeczeniami, z jakimiś dysfunkcjami. Nie wiem, z czego to wynika. Czy rodzice są bardziej świadomi, czy większa jest wykrywalność pewnych rzeczy, czy może społeczeństwo nasze tak wygląda?

Oczywiście mamy kadrę i specjalistów, psychologów. Ja jestem też doradcą zawodowym, więc też diagnozujemy. Na pewno jest więcej uczniów z orzeczeniami o niepełnosprawności. I tego jest zdecydowanie więcej niż było jeszcze kilka-kilkanaście lat temu. Jeśli chodzi o przyczynę, to są to cywilizacyjne kwestie. Uczniowie mają wielki deficyt uwagi. Nie potrafią się dostosować do otoczenia, adaptować. Są problemy emocjonalne. Z różnych powodów. Do tego dochodzi dysgrafia czy dyskalkulia. To przekłada się na pracę z uczniami.

Mówi się o młodym pokoleniu, że to jest pokolenie płatków śniegu. Niezwykle wrażliwych, przewrażliwionych młodych ludzi, którzy słabo sobie radzą z krytyką i jakimiś drobnymi trudnościami. To jest spowodowane wieloma kwestiami. Psychoterapeuci często mówią, że ten język staje się uboższy, bo w momencie smutku młódzież mówi, że ma depresję. Ta psychiczna słabość młódzieży jest rzeczywiście dużym problemem. Ta wrażliwość, nadwrażliwość też jest problemem w tym sensie, że trzeba wykazać się dużo większą inteligencją emocjonalną i dużo większą otwartością i wrażliwością na młodego człowieka. Oczywiście trudne czasy tworzą mocnych ludzi, a wygodne czasy słabych – mamy tego świadomość. My też jako starsze pokolenie wiemy, że życie nie zawsze jest lekkie i przyjemne. Do tego dochodzą kwestie związane ze światem wirtualnym. Mamy do czynienia z pokoleniem, które nie zna życia bez internetu, które nie szukało żadnych definicji w żadnym słowniku poza słownikami w internecie. Mamy pokolenie 3F: fun (fajda), friends (przyjaciele) i feedback (informacja zwrotna), czyli pokolenie, które wszystko chce natychmiast.

Mamy do czynienia z nadpobudliwością. To się bardzo często zdarza wśród przyjętych uczniów. Lepiej jest, jeśli mają taką przypadłość zdiagnozowaną, ale często zdarza się, że tak nie jest. Wtedy taki uczeń jest kłopotliwy dla nauczyciela, ale też jednocześnie dla siebie, bo nie potrafi skupić uwagi. Kolejnymi problemami psychologicznymi młódzieży są bardzo niska samoocena, nieumiejętność zaplanowania i ukierunkowania własnego rozwoju.

Natomiast to, co niepokojącego widzimy od 2 lat i co trzeba naprawdę bardzo mocno podkreślić, to jest ogromna liczba nauczania indywidualnego. To kiedyś była rzadkość. W tej chwili w każdej szkole jest kilkadziesiąt takich osób.

Jakoś tak gwałtownego wzrostu tego nie widać. Nie dostrzegam radykalnych problemów psychologicznych z młódzieżą. W szkole pracują pedagodzy, psychologowie.

To zjawisko narasta. Dobrym ruchem była zmiana, która spowodowała, że zwiększyła się liczba pracowników działających w obszarze pomocy psychologiczno-pedagogicznej.

Uważam, że problemy są dużo większe. Dużo jest ludzi, którzy mają zaburzenia emocjonalne. Jest dużo młódzieży, która ma depresję, która ma zaniżoną samoocenę. Uważam, że placówki w ogóle też nie wkładają dużej pracy na podniesienie samooceny i wartości siebie jako człowieka. Nie ma takiej relacji bliskiej nauczyciel–uczeń.

Problemów psychicznych wśród młódzieży jest bardzo dużo i moim zdaniem będzie ich coraz więcej. Na pewno wpływ na to miała pandemia. Młódzież nie umie nawiązywać relacji. To wynika z braku

odpowiedniej ilości czasu, który rodzice poświęcają swoim dzieciom. Poza tym jest dużo chorób typu Asperger, autyzm i bardzo często rodzice ukrywają to przy naborze.

Pytanie 21

Czy uczniowie wykazują się motywacją do zgłębiania wiedzy, w tym głównie praktycznej? Czy uczestniczą w dodatkowych zajęciach poszerzających ich zdolności praktyczne? Czy uczniowie mają określone plany na przyszłość w związku z pracą w wyuczonym zawodzie?

Na temat motywacji uczniów do zgłębiania wiedzy respondenci unikali generalizowania, ale raczej zauważali tę motywację, w szczególności w odniesieniu do zajęć praktycznych. Jednocześnie wskazywali na przesłanki istnienia wysokiej motywacji wśród uczniów, to jest na świadomy wybór szkoły, tradycje wykonywania zawodu (technik rolnik) czy sposób przekazywania treści programowych przez nauczycieli. Jeśli kierunek kształcenia został wybrany przez ucznia przypadkowo, a zajęcia go nie interesują i nie zamierza pracować w zawodzie, to poziom zainteresowania zajęciami i zaangażowania maleje.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

W moim przekonaniu mają ogromną motywację do zgłębiania wiedzy. Nasi uczniowie nie omijają zajęć, chyba że są chorzy. Oni po prostu zdają sobie sprawę, że znalezienie pracy będzie dla nich tak naprawdę wyczynem, bardzo trudnym w realizacji planem.

Z rozmów z uczniami wynika, że uczniowie wykazują się motywacją do zgłębiania wiedzy, w tym głównie praktycznej, uczniowie mają określone plany na swoją przyszłość, pracę w wyuczonym zawodzie.

W ujęciu czasowym kiedyś uczniowie byli bardziej wyedukowani, zdyscyplinowani, zaangażowani. Teraz z tym angażowaniem jest różnie. Młodzież ma za dużo bodźców, jest rozkojarzona. Czasami młodzież nie docenia znaczenia wykształcenia.

Jest łatwość uczenia młodzieży zafascynowanej pewną dziedziną. Wtedy stosunkowo łatwo jest w stanie osiągnąć poziom ekspercki i zdarzają się tacy uczniowie. Zdarza się młodzież, która na przykład w czwartej klasie była już na wszystkich ogólnopolskich konkursach. Niestety, stanowi ona mniejszość.

Uczniowie chętnie uczą się i są zaciekawieni, gdy przekaz wiedzy jest ciekawy, atrakcyjny. Wiedza musi być podana w sposób nowoczesny i dopasowana do obiorców.

To jest kwestia podejścia nauczycieli. Nauczyciel, który jest innowatorem, praktykiem, nie skupia się na wygłoszeniu wykładu, ale na zainteresowaniu, zainspirowaniu ucznia do zgłębiania wiedzy.

Motywacja do pogłębiania wiedzy praktycznej jest niska, ponieważ uczniowie są obciążeni zajęciami, praktykami, stażami.

Motywacja zależy od tego, czy uczeń wie, co chce robić w przyszłości.

Nie tylko szkoła ma wpływ na to, jaką motywację ma dziecko. Ważne jest środowisko, w którym przebywa, rodzina i grupa społeczna. Jest to złożony temat bardziej dla teoretyków wychowania.

Pytanie 22

Czy uczniowie angażują się w rozwój szkoły, kształcenia praktycznego, działalność przedsiębiorstw, w których odbywają praktyki (sugerują zmiany, wskazują problemy)?

Na podstawie wypowiedzi respondentów można stwierdzić, że uczniowie angażują się w rozwój kształcenia praktycznego, z tym że dotyczy to raczej aktywności w ramach szkoły niż przedsiębiorstw, w których odbywają praktyki. Stopień zaangażowania uczniów jest często powiązany z kondycją samorządu uczniowskiego i aktywnością nauczycieli wykraczającą poza dydaktykę. Jeśli działa sprawnie, a nauczyciele są zaangażowani, wówczas uczniowie chętniej włączają się w życie społeczności szkolnej i zgłaszają uwagi. Dodatkowo propozycje uczniów wykraczają poza kształcenie i dotyczą także działalności charytatywnej czy promującej szkołę.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Tak, uczniowie angażują się w rozwój szkoły, kształcenia praktycznego.

Chyba nie, trudno mi podać przykłady. Myślę, że to jest jeszcze ten etap, że bardziej się uczą, niż podpowiadają, co trzeba zmienić.

Tak. Mamy działający sprawnie samorząd uczniowski, który jest kreatywny, otwarty do współpracy z dyrektorem.

Co do zaangażowania młodzieży w proces kształcenia to jestem osobą, która stara się młodzież angażować we wszystkie działania. Często młodzież ma uwagi po praktykach u pracodawców. Dodatkowo uczniowie są też zaangażowani w promocję szkoły online, na przykład na Facebooku.

Tak. Jak powiedziałam, zależy nam na tym bardzo. Zawsze podkreślamy uczniom i to jest hasło najważniejsze w naszej pracy, że w naszej szkole najważniejsi są uczniowie. Natomiast mówimy uczniom, jak ważna jest społeczność szkoły i że trzeba dbać o każdego członka tej społeczności. Uczniowie przychodzą z różnymi inicjatywami. Na przykład odnośnie do radiowęzła, który jest w każdej szkole. Z racji tego, że mamy dużą grupę dzieci autystycznych, to mamy takie dni, kiedy to jest muzyka relaksacyjna lub godzina ciszy.

Przykład inicjatywy to zakup autobusu w „amerykańskim stylu”. 2 lata temu podjęliśmy taką inicjatywę, założyliśmy konto na portalu zrzutka.pl i udało nam się kupić autobus w Stanach Zjednoczonych.

Ja jestem otwarty na ich wnioski i propozycje. Zawsze się cieszę, jak przekazują uwagi. Odbieram to jako okno do rozmów i do zmian w szkole. Szkoła ma być dla nich. Jeżeli to jest zgodne z przepisami, to zawsze mówię, że możemy to wdrożyć.

Nasza młodzież dosyć aktywnie angażowała się w akcje charytatywne.

Może nie w każdym roku, ale trafiają się grupy młodzieży, które tutaj naprawdę świetnie odnajdują się w zawodzie i reprezentują szkołę.

Tak, oczywiście że się angażują. Oni lubią promować, jeździć, przyjmować młodzież, opowiadać, angażować się w wolontariat, różne akcje w schroniskach. Teraz zbieraliśmy pomoc powodzianom, więc też był bardzo duży odzew.

Mamy uczniów zaangażowanych, na przykład takich, którzy kręcą filmiki o tym, co się dzieje w szkole. Mamy wolontariuszy, którzy uczestniczą w różnych akcjach miejskich. Organizują akcje charytatywne w szkole. To są działania samorządu uczniowskiego.

Myślę, że u przedsiębiorców to może niekoniecznie, bo jak idą na 4 tygodnie na praktyki, to bardziej im zależy na ocenie niż na wytykaniu przedsiębiorcy jego ułomności i ryzykowaniu tego, czy taką praktykę zaliczą. Natomiast jeśli chodzi o angażowanie się na rzecz szkoły, to jak najbardziej się angażują. Mamy prężnie działający samorząd i często ten samorząd właśnie podejmuje działania, które wiążą się z naszymi zawodami. Robimy kiermasz, na przykład podręczników używanych – robią to handlowcy charytatywnie z żywieniowcami.

Wśród zainteresowań na pewno są zainteresowania sportowe, bo mamy pewną grupę młodzieży, która przychodzi na dodatkowe zajęcia. Niestety, z przykrością muszę powiedzieć, że to są śladowe ilości w stosunku do ilości uczniów w szkole.

Pytanie 23

Czy absolwenci po ukończeniu szkoły mają wystarczające kompetencje, żeby znaleźć pracę? Jeśli nie, gdzie dostrzega Pani/Pan braki?

Właściwie wszystkie odpowiedzi respondentów zawierały pozytywną ocenę kompetencji zawodowych absolwentów ich placówki, potwierdzoną wynikami egzaminów. Zdaniem ekspertów część osób młodych podejmowała aktywność zawodową już w trakcie nauki, uczyła się w systemie dualnym. Ewentualne braki wynikały z indywidualnych predyspozycji absolwentów, ich kompetencji miękkich, aktywności i motywacji. Według szkół to także warunkuje miejsce absolwenta na rynku pracy.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Kompetencje mają, ponieważ nasi uczniowie zdają egzaminy: czy to zawodowe, czy to potwierdzające kwalifikację w zawodzie – dokładnie takie same jak uczniowie każdej innej szkoły branżowej. Co więcej, oni te egzaminy zdają, więc nasi uczniowie wiedzę i kompetencję posiadają. Natomiast nasi uczniowie mają pewne inne ograniczenia, przez które często trudno im odnaleźć się na rynku pracy.

Celem szkolnictwa, niezbędnym obok wiedzy teoretycznej, jest wyposażenie uczniów w wiedzę i umiejętności praktyczne, zwłaszcza w szkołach zawodowych, które umożliwiają młodzieży wejście na rynek pracy bezpośrednio po ukończeniu szkoły. Absolwenci po ukończeniu szkoły mają wystarczające kompetencje, żeby znaleźć pracę.

Myślę, że tak. Myślę, że mają wystarczające kompetencje i są dobrze przygotowani, żeby wejść na rynek pracy. Dodatkowo myślę, że ci, którzy naprawdę chcą, znajdą się na nim bez problemu. Wszystko jest kwestią chęci.

Myślę, że tak. W większości tak. Uczniowie mają duże kompetencje w zakresie szeroko rozumianej przedsiębiorczości. Dodatkowo często podejmują aktywność zawodową w trakcie nauki. Praktyki są też po to, żeby zawody ekonomiczne, handlowe, hotelarskie przybliżyć do rynku pracy. Uczniowie są świetnie zorientowani, jak założyć i rozwijać działalność gospodarczą, napisać biznesplan.

Kompetencje – tak. Myślę, że kompetencje mają wystarczające. Natomiast nie zawsze kontynuują zatrudnienie w wyuczonym zawodzie. Innymi słowy, kompetencje uczniowie na pewno mają chociażby z racji realizacji przedmiotów zawodowych. W szczególności biorąc pod uwagę, że kształcenie zawodowe ma często charakter dualny. Dodatkowo mieliśmy projekty unijne, podczas których młodzież była na stażach, praktykach i tak dalej. Chociażby z tego względu zdarza im się pozostać w tej samej pracy, w której byli na stażu, i gdy kończą szkołę, mogą znaleźć tam zatrudnienie.

Myślę, że są całkiem nieźle przygotowani, ale na pewno nie mają wystarczających kompetencji, bo żadna szkoła nie jest w stanie stworzyć w pełni realnych warunków pracy.

Prawda jest taka, że nie wyjmimy absolwenta ze szkoły średniej, nie wstawimy go w zakładzie pracy tak, żeby to był pracownik, który ma doświadczenie 5 czy 10 lat. Tego nie jesteśmy w stanie zrobić. Dużo zależy od nabytych kompetencji miękkich i sposobu dostosowania się.

Z tego co widzę, uczniowie bardzo dobrze sobie radzą na rynku pracy i bardzo dobrze się odnajdują na nim.

Różne są dzieci. Sporo dzieci funkcjonuje na zasadzie: każą – to przyjdę, nie każą – to nie przyjdę. Ale staramy się kształcić dzieci w aspekcie kompetencji społecznych, żeby umiały się odezwać, zaprezentować swoje portfolio. Zwracamy uwagę na budowanie małych zespołów i uczenie pełnienia w nich różnych ról.

Wydaje mi się, że mają nie tylko kompetencje zawodowe. Uczymy ich pisanie CV i listów motywacyjnych, autoprezentacji. Pracują w różnych zawodach i wydaje mi się, że nie mają większych trudności ze znalezieniem pracy.

Kompetencje mają. Od tego jest szkoła, żeby wykształcić ogólne kompetencje takie, żeby uczeń mógł odnaleźć się na rynku pracy nie tylko w danej branży, w której się wyuczył, a już na pewno nie w takim przypisaniu ucznia do konkretnego zakładu pracy. Więc tutaj my się staramy, żeby faktycznie nasi absolwenci mieli oczy szeroko otwarte, żeby byli gotowi na podjęcie pracy w zawodzie, w którym się uczą, ale też, żeby mieli świadomość tego, że mogą dokończyć się, pójść jeszcze dalej, zmienić zawód, przebranżowić się.

Na pewno posiadają dużą wiedzę i duże umiejętności. Natomiast odrębną sprawą jest to, czy będą potrafili odnaleźć się na rynku pracy. To już są cechy często społeczne. My ich tego uczymy, mamy sylwetkę absolwenta opisaną w statucie. Niezależnie od tego na każdym z przedmiotów zawodowych nauczyciele kształtują taki wizerunek absolwenta i wiedzą, jakie są możliwości pracy.

Mamy sygnały, że nasi absolwenci są zatrudniani w zakładach i są porównywani z inżynierami, którzy kończą uczelnie wyższe. Mówię tu o umiejętnościach praktycznych. Dobrze radzą sobie z obsługą maszyn, automatów, urządzeń.

Pytanie 24

Czy prowadzone są przez szkołę badania dotyczące losów absolwentów (na przykład statystyki dotyczące znalezienia pracy przez absolwenta, rejestracji w urzędzie pracy, pozostania bez pracy, wyjazdu do pracy za granicę itp.)?

Na podstawie udzielonych odpowiedzi można stwierdzić, że większość dyrektorów szkół bada losy absolwentów. Niektórzy z nich odpowiadali, że jest to obligatoryjne (wymóg organu prowadzącego: miasta lub gminy), inne zaś informowały, że takiego obowiązku nie mają. Dyrektorzy szkół podkreślali, że pełne badanie absolwentów jest niemożliwe, szczególnie w dalszym horyzoncie czasowym. W niektórych szkołach wychowawcy mają obowiązek zebrania informacji i zaprezentowania ich na radzie pedagogicznej. Dodatkowo takie informacje zbierane są drogą nieformalną, poprzez indywidualne kontakty.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Próbowaliśmy coś takiego robić, ale nie zawsze się to udawało, ponieważ kontakt z naszymi absolwentami jest bardzo różny.

Ogólnie zbieramy takie informacje, różnymi metodami. Czasem telefonicznie pozyskujemy takie informacje.

Tak, ale nie jest to badane kompleksowo. Powodem jest to, że czasami trudno jest dotrzeć do absolwentów. Natomiast mamy wyznaczoną osobę w szkole, która tym się zajmuje. Ja sam poniekąd zbieram takie informacje. Uczestniczę w spotkaniach z firmami, rozmawiam z przedsiębiorcami i takie informacje są poprzez to zbierane. Z drugiej strony my jako nauczyciele polecamy uczniów pracodawcom. Ogólnie myślę, że wygląda to tak, że po zakończeniu edukacji z klasy liczącej ponad 20 uczniów, przynajmniej 10% ma pracę od razu. Około 15 osób idzie na studia. Pozostali zakładają własną działalność, wyjeżdżają. Bywa to różnie. Natomiast z pewnością zauważalna jest inna zmiana: większość uczniów pracuje w trakcie nauki. Ważne jest, żeby uczniom to umożliwić. Dobrze, żeby szkoła poprzez organizację przyszkolnych zakładów pracy sama to organizowała. Jeśli nie, to ważna jest zmiana nastawienia pracodawcy do zatrudniania uczniów. Uczeń powinien mieć elastyczny czas pracy, jak w przypadku prac dorywczych, na przykład rozwojenie pizzy itd. Natomiast rozumiem, że być może w większości zakładów pracy byłoby trudno to osiągnąć.

Nie, nie prowadzimy takich badań, przynajmniej na razie.

Prowadzimy losy absolwentów, ponieważ jest to obligatoryjne.

Badanie losów absolwentów jest naszym obowiązkiem. Ankiety są wypełniane przez wychowawców, prosimy też młodzież o wypełnienie ankiety po zakończeniu cyklu kształcenia.

Tak, są robione badania. Co więcej, mamy specjalnie wyznaczoną osobę, która tym się zajmuje. Takie opracowania, raporty są przedstawiane na radzie pedagogicznej. Celem jest ukierunkować pewne działania szkoły.

Wychowawca, którego uczniowie kończą szkołę, kontaktuje się z wychowankami we wrześniu kolejnego roku szkolnego. To jest już moment, kiedy absolwenci wiedzą, jak ułożyły się ich losy. W sensie kto dostał się na studia, kto podjął pracę. My prowadzimy taką statystykę, analizę i śledzimy losy, przynajmniej w tym pierwszym roku po ukończeniu szkoły.

Tak. Wychowawcy, którzy prowadzili daną klasę, po wakacjach mają taki obowiązek zebrać, na ile to będzie możliwe, informacje od wszystkich swoich wychowanków, absolwentów szkoły, gdzie są i jakie są ich dalsze losy, oraz ująć to w zestawieniach.

Zdecydowanie trzeba to analizować.

4.2. Wyniki badania jakościowego wśród przedstawicieli pracodawców współpracujących ze szkołami ponadpodstawowymi prowadzącymi kształcenie zawodowe w województwie podlaskim

Celem wywiadów było zidentyfikowanie i ocena istniejących barier oraz potencjalnych stymulatorów rozwoju kształcenia praktycznego realizowanego przez szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe w województwie podlaskim, to jest rozwoju sprzyjającego partnerstwu społecznemu, aktywizacji gospodarczej regionu i upowszechnianiu kultury uczenia się przez całe życie.

Respondentami wywiadów przeprowadzonych we wrześniu i październiku 2024 r. byli pracodawcy, w tym współpracujący ze szkołami ponadpodstawowymi realizującymi kształcenie zawodowe w województwie podlaskim.

Wywiady przeprowadzono z 19 pracodawcami wybranymi celowo ze względu na ich współpracę ze szkołami zawodowymi (patrz tabela 1).

Pytanie 1

Czy przemiany w sferze gospodarczej są powiązane ze zmianami w systemie kształcenia praktycznego? Czy przemiany gospodarcze powodują przemiany w systemie kształcenia praktycznego? Czy system kształcenia praktycznego reaguje na potrzeby rynku pracy, a może kreuje zmianę rynku pracy?

Większość odpowiedzi pracodawców wskazywała na niedopasowanie kształcenia praktycznego do zmian w życiu społeczno-gospodarczym. Pracodawcy dostrzegali wysiłek dyrekcji szkół w kierunku dostosowania profili nauczania do zapotrzebowania rynku pracy, jednak można było zauważyć pewne problemy w tym zakresie. Pracodawcy wskazywali na opóźnienie szkół w zakresie wprowadzania nowych technologii, co wynika z tego, że postęp technologiczny w gospodarce ma współcześnie dynamiczny charakter. Jedną z przyczyn opóźnienia jest ograniczony budżet szkół, co przejawia się brakiem wystarczających środków finansowych na bazę techno-dydaktyczną. Jednocześnie pracodawcy podkreślali, że absolwentom niejednokrotnie brakuje elementarnych umiejętności praktycznych, co być może wynika ze zbyt dużego skupienia się na nauce teorii. Dodatkowo zauważono, że zmiany w szkołach mają często charakter ad hoc. Natomiast brakuje szerszego spojrzenia na zapotrzebowanie pracodawców i w tym kontekście dopasowanie szkolnictwa. Dlatego pracodawcy podkreślali rolę samorządu jako podmiotu inicjującego i koordynującego powiązanie szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne z rynkiem pracy, co według nich powinno być punktem wyjścia w kształtowaniu szkolnictwa praktycznego.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Szkoły nie nadążają za tym, co się dzieje na rynku, a wynika to zapewne z budżetów, które mają dosyć ograniczone. Dofinansowujemy szkoły, z którymi współpracujemy. Wiemy, że szkoły być może i metodykę mają przygotowaną pod kątem kształcenia, ale mają też ograniczone możliwości. Nie jest to końca zależne tylko od szkół.

Myślę, że słabo. Głównie ze względu na postęp technologiczny we współczesnej gospodarce. Szkoły nie są w stanie za tym nadążyć. Po drugie, problemem jest zaangażowanie przyszłych abiturientów i ich chęci poznawcze. Kolejny mój zarzut dotyczy podstawowego kształcenia praktycznego. Zdarzają się osoby po szkołach branżowych, które nie potrafią obsługiwać suwmiarki i zmierzyć pomieszczenia. Brakuje im elementarnych umiejętności, niezależnie od profilu. Skoro nie ma podstaw, to jak przejść do bardziej skomplikowanych rzeczy. Każdy uczeń szkoły zawodowej powinien mieć podstawowe umiejętności praktyczne.

Nie. Tworzy się zakłamaną rzeczywistość. Na przykład nasz regionalny urząd pracy pokazuje, że mechanicy to nie jest zawód deficytowy. Faktycznie nie jest, jeśli patrzymy na ilość osób, które rejestrują się na przykład w urzędach pracy. Dodatkowo system pośrednictwa pracy wąsko tworzy grupę zawodową, wrzucając wielu specjalistów do jednego nazewnictwa. Dzisiejsze kształcenie

ewidentnie nie współgra z potrzebami pracodawców. Bardziej postawiłabym na umiejętności, jakie przypisane są do dowolnego nazewnictwa stanowiska niż na samo nazewnictwo stanowiska. To może okazać się niedługo bardzo przydatne przy współpracy ze sztuczną inteligencją (wyszukiwanie do pracy po umiejętnościach). Najważniejsze, żeby poziom umiejętności był dopasowany do potrzeb pracodawców i żeby go weryfikować uczciwie/zaporowo (czyli nie wszyscy muszą zdać).

Nie. Szkoła nie gwarantuje młodzieży nawet podstawowej wiedzy, co moim zdaniem jest fundamentem do tego, żeby móc się dalej rozwijać. Oczywiście młodzież czyta książki, uczy się schematów wykonywania pewnych czynności. A pracodawcom bardziej zależy na kreatywności. I tu jest trudniej, bo szkoły tego nie uczą. Młody człowiek nie jest kreatywny, bo nie ma podstaw. Najwięcej osiągają nie te osoby, które wydają się przebojowe w szkole, ale te, które potrafią myśleć, analizować.

Myślę, że tak. Obserwując, co teraz się dzieje i jaki jest rynek pracy, myślę, że szkoły podążają w tym kierunku, żeby kształcić zawodowo. Brakuje nam specjalistów, wykształconych pracowników zawodowych. To możemy zauważyć na rynku pracy. Do niedawna kształcenie ogólne miało pierwszoplanową rolę, a teraz chyba powoli zaczyna się doceniać kształcenie zawodowe. Młodzi w końcu zauważają, że dzięki szkołom branżowym zdobędą zawód, i są może lepiej przygotowani na wejście na rynek pracy niż osoby, które kończą liceum ogólnokształcące.

Niestety, tutaj muszę się do tego odnieść raczej negatywnie, dlatego że nie widzimy czegoś takiego. Ogólnie są próby ratowania sytuacji na zasadzie bardzo ad hoc, ale nie o to chyba chodzi tutaj. Niestety, ja uważam, że próbujemy zrobić skok do przodu, nie patrząc na to, co tak naprawdę powinniśmy jeszcze zrobić, zanim ten skok dokonamy. Widzimy, że pewne kompetencje są nam potrzebne. I próbujemy tych kompetencji uczyć, ale nie dajemy pracownikom podstaw, które są niezbędne. A pracodawcy potrzebują pracowników interdyscyplinarnych.

Uważam, że zmiany, które następują w systemie kształcenia, są dosyć mocno opóźnione w stosunku do tego, co dzieje się w gospodarce. Problemem jest codzienna współpraca pomiędzy szkołami i firmami. Tutaj duża rola jest samorządu, żeby sterować procesem doboru kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Nie sądzę. Nadal zbyt duży nacisk jest kładziony na teorię. Osoby, które przychodzą do nas na praktyki, tak naprawdę trzeba wszystkiego nauczyć w zakresie praktyki. Jeśli chodzi o zmiany bieżące w gospodarce, to dla uczniów źródłem wiedzy jest internet czy telewizja. Raczej szkoły o tych bieżących zmianach nie informują.

Cały system kształcenia powinien być przede wszystkim skorelowany z potrzebami pracodawców. To jest kluczowa rzecz. W mojej ocenie osoby, które kształcą, powinny też mieć przygotowanie czy wiedzę praktyczną, jak to wygląda w rzeczywistości gospodarczej. Dodatkowo teoria powinna być wsparta konkretnymi przykładami, rozwiązaniami z życia gospodarczego. To jest uniwersalne i dotyczy zarówno działalności prywatnej, jak i spółek publicznych. Wartościowa jest znajomość różnych jednostek organizacyjnych, zarówno posiadających czy też nieposiadających osobowości prawnej.

W mojej opinii raczej nie. Uszczegółowienie, czy te przemiany powodują zmiany w systemie kształcenia praktycznego i na ile reagują one na potrzeby rynku pracy. To tak, reagują, natomiast jest to z opóźnieniem. W ostatniej dekadzie rynek pracy uległ znacznemu przeobrażeniu w kierunku ekologicznej i cyfrowej gospodarki. Nie brakuje ludzi wykształconych, tylko poziom wykształcenia nie zawsze jest adekwatny do potrzeb. Ginące zawody: na przykład piekarz, dekarz. Deficyt na zawody: ślusarz, spawacz, elektromechanik. Trzeba podkreślić wymiar edukacji włączającej (stwarzanie warunków do rozwijania indywidualnego potencjału i pełne włączenie w życie społeczne).

Nie mamy aż takiej wiedzy dotyczącej systemu szkolenia, natomiast w oparciu o praktykantów widzimy, że to jest rozbieżne. Świat się zmienia, wchodzi nowe formy zarządzania, wchodzimy do nowych form kierowania zasobami ludzkimi i nie ma to żadnego odbicia w przedsiębiorstwie u ludzi, którzy przychodzą na praktyki.

Niekiedy są to typowo kierunki rozbieżne. Nasi pracownicy muszą się dokształcać, bo twierdzą, że to, czego nauczyli się w szkole, na danych studiach, nijak się ma do tego, co jest w rzeczywistości. Wchodzi nowe kierunki czy też grafika trójwymiarowa, inne oprogramowanie. Jest to na pewno dużo trudniejsze do ogarnięcia, kiedy ktoś przychodzi świeżo po szkole. Sądzę po prostu, że kształcenie jednak rozwija się trochę inaczej, niż byśmy oczekiwali tego jako pracodawca. Nie ma to pokrycia tak naprawdę w obecnych trendach, zawsze jest jakieś mniejsze lub większe opóźnienie, które potem na własną rękę musimy korygować za pomocą dodatkowych kursów.

Przemiany gospodarcze w mojej opinii mają bardzo duży wpływ na system kształcenia praktycznego. Tak naprawdę on powinien być dostosowany do potrzeb rynku pracy. Oczywiście system może reagować na te zmiany, a także inicjować jakiekolwiek transformacje na rynku pracy.

Zauważamy przede wszystkim rokrocznie, jeżeli chodzi o uczniów, praktykantów, że są coraz bardziej wygodni. Bardziej idzie to wszystko w elektronikę. Z takich pracowników nie będzie już takich robotników, którzy ręcznie coś zechcą zrobić, a wręcz odwrotnie – będą chcieli to wszystko zautomatyzować. A mamy jeszcze bardzo, bardzo dużo maszyn, które, niestety, ale nie są skomputeryzowane i trzeba będzie z nimi pracować po prostu mechanicznie.

Ja zauważam, że jeśli chodzi na przykład o uczniów szkół średnich, jeśli chodzi o informatykę, to widzimy tutaj już duże zmiany. Natomiast w innych zawodach, na przykład jeśli chodzi o sprzedaż, to troszeczkę szkoły nie nadążają za rynkiem pracy. Głównie w aspekcie umiejętności miękkich, bo to, co zauważamy teraz, to uczniowie mają nabitą głowę ważnymi wiadomościami dotyczącym różnych wskaźników itd. Natomiast to, co zauważamy, to takie zanikanie umiejętności miękkich tak naprawdę, i to, co się rzuca w oczy, to brak umiejętności współpracy albo umiejętności komunikacji. Więc tutaj widać tą różnicę pokoleniową.

Muszę powiedzieć, że niespecjalnie widzę jakieś postępy i korelacje między tym, co jest pożądane przez przedsiębiorców, a tym, co rzeczywiście daje szkolnictwo. My jako przedsiębiorstwo zapraszaliśmy do współpracy szkoły zawodowe, stwarzając możliwość realizowania programu praktyk zawodowych. Gdyby nie nasza inicjatywa, te szkoły nie zwróciłyby się do nas. A mechaników potrzebujemy, ponieważ kadra się starzeje.

Nauczyciele i naukowcy żyją w świecie naukowym i przedstawiają świat tak, jak on wygląda w teorii. Natomiast życie niesie poważne zmiany, idzie swoją drogą i robi wszystko, żeby w jakiś sposób ominąć te przeszkody, które stawia kształcenie oparte na magazynowaniu olbrzymich ilości wiedzy, która w dzisiejszym świecie cyfrowym jest dostępna bardzo często na skinienie palca i klawiatury.

Pytanie 2

Jakie są priorytetowe potrzeby pracodawców w województwie podlaskim wobec szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w kontekście planów rozwojowych na najbliższe lata i w długiej perspektywie?

Na podstawie udzielonych odpowiedzi można stwierdzić, że pracodawcy oczekują od szkół kształcenia praktycznego przede wszystkim odpowiedniej formacji kandydata na pracownika. Jednocześnie wskazują na najczęstsze problemy w tym zakresie, to jest młodzi ludzie posiadają zbyt dużo wiedzy teoretycznej, obserwuje się nieumiejętność zastosowania wiedzy w praktyce czy problemy z wykonywaniem przez nich prostych czynności manualnych. Dodatkowo pracodawcy

oczekiwaliby absolwenta odnajdującego się na współczesnym rynku, czyli znającego zasady przedsiębiorczości lub działalności różnych urzędów, zdolnego do podejmowania decyzji, odpowiedzialnego za efekty swoich działań i za własny rozwój, traktującego pracę jako wartość. Zwracają też uwagę na niski poziom kompetencji miękkich. Należy zauważyć, że wszyscy respondenci rozumieli to pytanie w kontekście efektów procesu kształcenia.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Główną potrzebą jest bliska współpraca szkół z przedsiębiorcami. Chodzi mi o to, że na tej podstawie powinno być oparte dostosowywanie metodyki do tego, co się dzieje na rynku. My mamy takie szkoły, z którymi współpracujemy i mamy tam klasy patronackie, w których uczą się uczniowie. Mamy nadzieję, że to są nasi przyszli pracownicy. Uczą się na przykład naszej technologii, więc to jest dla nich wiedza, której w szkole nie dostaną na pewno i na rynku też jej tak szybko nie zdobędą.

Na pewno powinno być więcej zajęć praktycznych i praktyk u pracodawców zamiast teorii. Obserwując też nasz region, mogę stwierdzić, że zaczyna się problem z poszczególnymi specjalizacjami. Widać, że brakuje przedstawicieli takich zawodów technicznych jak mechanik. Ogólnie uważam, że powinno być więcej szkół zawodowych niż szkół ogólnokształcących, i na to powinien być kładziony nacisk. Powinna wrócić szkoła zawodowa i po szkole zawodowej ewentualnie technikum. Wydaje mi się, że kiedyś tak było. Nie było to złe, bo do dziś obowiązuje w wielu krajach. Moim zdaniem powinno być więcej uczniów w szkołach zawodowych, branżowych. Może powinny być jakieś zachęty lub limitowanie liczby miejsc w poszczególnych szkołach? Chodzi o zmniejszenie liczby miejsc w liceach ogólnokształcących na rzecz szkół zawodowych.

Po pierwsze, potrzebujemy młodego człowieka, który zna podstawy prowadzenia działalności gospodarczej. Kluczowe jest, że rozumie przedsiębiorczość, potrzebuje krótkiego szkolenia wstępnego, stanowiskowego i niezwłocznie zaczyna zarabiać dla siebie i swojego pracodawcy. Po drugie, kluczowa na pewno jest wyćwiczona znajomość współpracy z urzędnikami (miejski, skarbowy, ZUS) z perspektywy prowadzenia działalności gospodarczej dla różnych branż. Czyli symulacja działalności, jej sukcesów i porażek, odpowiednie reakcje w kontakcie z urzędnikami, kontrole, interpretacje podatkowe, trudności z opłaceniem ZUS, wnioskowanie o ratalne podatki, odroczenia VAT itp. Po trzecie, kształtowanie umiejętności podejmowania decyzji i ponoszenia konsekwencji, na przykład: jeśli stosujesz takie rozwiązanie finansowe, to mogą pojawić się takie ryzyka, a jak pojawią się takie ryzyka, to zastosuj... (i tu konkretne przećwiczone rozwiązania, które wpływają dobrze na kondycję firmy). Po czwarte, kształtowanie w młodych ludziach szacunku do każdej pracy – bycia specjalistą w określonej dziedzinie zawodowej i umiejętność pracy w grupie na zasadzie sztafety. Podaję ten argument, bo większość młodych ludzi myśli o stanowiskach indywidualnej pracy, najlepiej zdalnej, nie patrząc na fakt, że klient płaci często za dobrze współpracujący ze sobą zespół, który podaje mu wyrób na określony czas i w nieprzekroczonym budżecie.

Myślę, że dobre kształcenie praktyczne. Natomiast wiem, że dobry informatyk nie pójdzie niestety do szkoły uczyć – to nie są te pieniądze. Ogólnie mogę powiedzieć, że problemem jest brak rozwoju młodych ludzi. Z własnego doświadczenia pamiętam, że samemu trzeba było dbać o rozwój. Szkoła nie zawsze była w stanie o to zadbać. Oczekiwałem od szkół uczenia myślenia i kreatywności, a nie tylko suchej teorii. Czasem przychodzi kandydat do pracy i ma rewelacyjne świadectwo, dodatkowo jest polecony przez kogoś. Ogólnie wygląda na bardzo kompetentną i wykształconą osobę. Problem jest taki, że potem okazuje się, że brak mu podstaw, kreatywnego myślenia oraz determinacji. Oczekiwałem od szkół takich [innych od niego] absolwentów.

Potrzebujemy wykwalifikowanych specjalistów. Na przykład w zakładzie w Białymstoku potrzebni są elektrycy, operatorzy instalacji. To są osoby, które muszą być specjalistycznie wykształcone. Jakie są potrzeby? Myślę, że potrzebą jest to, żeby do tych szkół szło jak najwięcej młodych ludzi. To jest

największa potrzeba, żeby na rynku było dużo specjalistów. Szkoły branżowe czy technika powinny bardziej wychodzić do przedsiębiorców, żeby oni wiedzieli, na jakich fachowców mogą liczyć w perspektywie kilku lat. Lokalny rynek często ich nie zapewnia, dlatego zatrudniamy też cudzoziemców zza naszej wschodniej granicy.

Trudno mi mówić o perspektywie całego województwa, natomiast to, co widzę na co dzień, to codzienna współpraca powinna być lepsza. Chodzi mi o kształcenie w kierunkach, które rzeczywiście są potrzebne na lokalnym rynku pracy. Natomiast ze strony szkół nie jesteśmy pytani o nasze zapotrzebowanie na konkretne zawody. Nie ma jakiegoś takiego procesu ankietowania ze strony szkół, jakie kierunki będą potrzebne za rok, dwa lub trzy. A przecież pracodawcy już dzisiaj mogą powiedzieć, w jakim kierunku będą się rozwijali, bo ten proces obejmuje chociażby zakup maszyn, przebudowy linii produkcyjnych, co zajmuje około 1 roku lub nawet 1,5 roku. W konsekwencji pracodawcy już dzisiaj wiedzą, jakie będzie zapotrzebowanie na pracowników za 1,5 roku czy 2 lata. Kolejnym elementem, który chciałby podkreślić, jest to, że w moim odczuciu nowe kierunki są tworzone w większym stopniu, aby zaspokoić potrzeby kadry niż pracodawcy.

Przede wszystkim nauka praktyczna. W naszym przypadku znajomość oprogramowania. Chodzi o to, że teorię praktykanci znają, ale byłoby dobrze, gdyby znali programy komputerowe. I co ważne, żeby były to aktualne programy, które mamy w firmie. Oczywiście sporo z nich jest płatnych, ale można znaleźć też programy bezpłatne, przynajmniej co do podstawowych wersji oprogramowania.

Myślę, że istotną sprawą to jest oczywiście wiedza i przygotowanie techniczne. Natomiast chciałbym powiedzieć, że największą wartością danego pracownika jest umiejętność własnego myślenia. Oczywiście musi to być podparte pewnym doświadczeniem praktycznym. Czyli te kompetencje twarde wynikające ze zdobytej wiedzy, ale podparte własnym myśleniem i umiejętnością rozwiązywania problemów. Nie można zapominać o kompetencjach miękkich – one są nie mniej istotne. Umiejętność pracy w zespole, rozwiązywania problemów, budowania relacji z zespołem i otoczeniem.

Obowiązujący system kształcenia zawodowego w Polsce szczególną uwagę przywiązuje do potrzeby angażowania w proces kształcenia zawodowego przedstawicieli biznesu, pracodawców, organizacje pracodawców czy samorządy gospodarcze. Zapisy ustawy prawa oświatowego zobowiązują szkoły prowadzące kształcenie zawodowe do współpracy z pracodawcami właściwymi dla danej branży i zawodu. A 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. Natomiast z perspektywy pracodawców widać deficyt na zawody: ślusarz, spawacz, elektromechanik, mechatronik, automatyk.

Elementarną potrzebą jest dopasowanie do realiów rynkowych. Cały czas jednak jest spory dysonans pomiędzy tym, co jest na chwilę obecną nowinką techniczną, a tym, co jest w szkołach. I tego się właśnie uczą ci młodzi ludzie. Przede wszystkim chodzi tu o nowoczesne oprogramowanie.

Potrzebne by było połączenie tych wszystkich elementów w jedną całość i jeden rozsądny zbiór potrzeb. Tak naprawdę potrzeby pracodawców, potrzeby szkół, potrzeby samorządów są często rozbieżne mimo tego, że często mamy taką samą drogę do tego, żeby uzyskać ten skuteczny efekt i żeby się chciało każdej ze stron. Jak najmniej polityki, więcej działania lokalnego, to by było po prostu najlepszym elementem do realizacji celu. Pracodawcy potrzebują ludzi, którzy będą dokładnie rozumieli, co mamy do zaoferowania, a żeby dokładnie to zrozumieli, potrzebujemy otwartości szkół, które chcą pomocy dydaktycznej. Mimo naszych chęci nie możemy nic zrealizować przez to, że są blokady. My jako przedsiębiorcy nie zbudujemy internatu. Nie zbudujemy komunikacji miejskiej tej międzygminnej czy nawet między powiatowej.

Oczekujemy tego, aby szkoły rozwijały programy i dostosowywały je do aktualnych potrzeb całego rynku pracy. Ważne jest też, żeby inwestowały w rozwój technologiczny oraz oczywiście przygotowywały uczniów do pracy w nowoczesnych branżach.

Umiejętności miękkie, które są coraz bardziej potrzebne. Wydaje mi się, że kiedy przychodzą młodzi ludzie do pracy, to mają umiejętności technologiczne, ale nie potrafią współpracować w zespole.

Myślę, że potrzebna jest przede wszystkim motywacja młodych ludzi, uczniów do tego, żeby poznawali nowe urządzenia.

Z jednej strony bardzo pomógłby pracodawcom coś w rodzaju interwencjonizmu państwowego. Coś co źle kojarzy się, oczywiście z epoką stusnie minioną, ale takie trochę centralne planowanie mogłoby rzeczywiście ustawić relacje między przedsiębiorcami a szkolnictwem.

Pierwszą najważniejszą rzeczą, jeżeli mówimy o kształceniu zawodowym [jest to, że] szkoła powinna pokazać i nauczać prawdy o pracy. Mam osobiście wrażenie, że szkoła przede wszystkim uczy prawdy o jakimś etosie, bardzo często wymyślonym, którego tak naprawdę nie ma.

Pytanie 3

Patrząc z perspektywy pracodawcy, w jakim stopniu baza techno-dydaktyczna szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim odpowiada potrzebom kształcenia praktycznego zgodnie z wymogami rynku pracy? Jakie są potrzeby szkół w zakresie infrastruktury i wyposażenia w celu kształcenia kompetentnych pracowników?

Wypowiedzi pracodawców nie współpracujących z ww. szkołami. w zakresie oceny bazy techno-dydaktycznej były dość krótkie. Zdecydowanie więcej na ten temat mogli powiedzieć przedstawiciele pracodawców, którzy współpracują ze szkołami. Ogólnie dostrzegali oni modernizację tej bazy i poprawę jej stanu w stosunku do lat poprzednich. Zwracano też uwagę na to, że nawet jeśli szkoła ma nowoczesny sprzęt czy urządzenia, nie zawsze w pełni poznaje ich możliwości techniczne, ze względu na ograniczenia kadry dydaktycznej. Ocena była niższa, gdy rozmawialiśmy z przedstawicielami wąskich specjalizacji – w ich opinii dopasowanie bazy do wymogów rynku pracy było mniejsze. Wiele opinii zawierało stwierdzenia, że wyposażenie szkół w zasadzie nie nadąża za rozwiązaniami rynkowymi przede wszystkim z powodu ograniczonych źródeł finansowania, dlatego też pracodawcy starają się wspomóc materialnie szkoły, z którymi współpracują. Pracodawcy zauważają bowiem, że w procesie kształcenia kompetentnych pracowników niezbędna jest aktualna baza techno-dydaktyczna, której szkołom często brakuje. W rezultacie konieczne jest ciągłe unowocześnianie infrastruktury, jak również odpowiednie przygotowanie kadry, m.in. poprzez zapoznanie się z nowoczesnymi maszynami i urządzeniami w zakładzie pracy. Dodatkowo szkoły powinny zwracać większą uwagę na wykorzystanie nowoczesnych narzędzi pracy, w szczególności w zakresie oprogramowania komputerowego czy wykorzystania symulatorów pracy na danym stanowisku.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Szkoły, z którymi współpracujemy, dodatkowo wyposażyliśmy w różnego rodzaju urządzenia. Dodatkowo systematycznie dostarczamy materiały budowlane na potrzeby szkoły. Wiadomo, że są to kosztowne materiały, a szkoła ma ograniczony budżet. Większość naszego zaangażowania dotyczy kształcenia, więc zrobiliśmy też boksy do kształcenia typowo zawodowego. Wyposażyliśmy te

pomieszczenia we wszystko, co jest niezbędne w procesie dydaktycznym. Przy czym nie ograniczamy się tylko do pracowni. Na przykład wyremontowaliśmy toaletę dla dziewcząt, wyposażyliśmy salę gimnastyczną, stworzyliśmy szkolną siłownię.

Nie znam szkół od wewnątrz. Po uczniach, którzy trafiają do nas, mogę powiedzieć, że często trzeba sprowadzać ludzi na ziemię pod kątem umiejętności i znajomości bazy techno-dydaktycznej. Uważam, że szkoły uczące na przykład finansów, rachunkowości powinny koncentrować się bardziej na symulatorach, oprogramowaniach pozwalających tworzyć scenariusze i możliwość analizy sytuacji w celu postawienia diagnozy i możliwych rozwiązań. Szkoły ponadgimnazjalne techniczne – również pierwszy rok najpierw symulatory, a następnie w każdym roku coraz więcej praktycznej pracy na maszynach, coraz mniej teorii. Osoba, która ma pisać programy CNC [komputerowego sterowania urządzeniami numerycznymi], najpierw ćwiczy na symulatorach, potem minimum 10 godzin w tygodniu na realnych maszynach i co miesiąc realizuje projekt praktyczny.

Baza nie jest problemem. Ogólnie uważam, że jest to przede wszystkim kwestia programu nauczania. Trzeba uczyć młodych ludzi w sposób jasny, łatwy do zrozumienia i przede wszystkim pokazywać wykorzystanie praktycznej wiedzy. Młodzież ma luki niestety. Nie chodzi o wyuczenie zasad, ale o myślenie logiczne.

Ogólnie myślę, że w szkołach baza jest przystosowana do etapowego zdobywania kwalifikacji i zdawania egzaminów.

Ja nie mam takiej wiedzy, jaka jest baza w poszczególnych szkołach. Mogę bardziej to oceniać na podstawie tych kandydatów, którzy do nas trafili w ostatnich, powiedzmy, 2–3 latach do pracy. Jednocześnie trzeba podkreślić, że dla większości nowo zatrudnionych nasze przedsiębiorstwo to nie jest pierwsza praca. Nieliczne przypadki mieliśmy takie, że pracownik przychodził bezpośrednio po szkole. Obecnie zatrudniliśmy jednego pracownika bezpośrednio po szkole, a w zeszłym roku dwóch. Natomiast moje doświadczenia były niestety negatywne. Po pierwsze, poziom wiedzy wyniesiony ze szkoły nie umożliwia im realizacji zadań w naszym przedsiębiorstwie.

Trudno mi odpowiedzieć, jak to wygląda od strony szkół. My widzimy efekt, ale z czego on wynika – czy akurat z bazy – nie wiem. W naszym przypadku mogę stwierdzić, że praktykanci nie znają programów komputerowych. Od podstaw uczymy ich na miejscu. Myślę, że może warto pomyśleć nad rozwiązaniami dotyczącymi ogólnie opiekunów w zakładach pracy. Wynagrodzić ich odpowiednio, tak żeby był czas i motywacja do przekazania wiedzy. Uczeń na pewno skorzystałby.

Myślę, że aktualnie ta baza techno-dydaktyczna nieustannie się zmienia w sensie takim, że zarówno szkoły średnie, jak i uczelnie coraz częściej sięgają do doświadczeń pracodawców, przedsiębiorców. Myślę, że też dobrym rozwiązaniem byłoby to, co kiedyś funkcjonowało, czyli szkoły przyzakładowe. Ktoś mógłby powiedzieć, że jest to relikty komunistyczny, ale takie szkoły byłyby siłą rzeczy napędzane, rozwijane przez zakłady pracy. W rezultacie mamy ciągły transfer wiedzy i umiejętności zgodnych z wymogami działalności gospodarczej. Absolutnie kluczowe jest, żeby nauczyciele czy osoby zarządzające szkołami współpracowały przede wszystkim z firmami. Powinny wybrać sobie kilka firm takich, z którymi mogą konsultować kierunek kształcenia. Wtedy łatwiej byłoby wesprzeć kierunek, w jakim szkoły powinny się rozwijać. Z drugiej strony może też szkoły same powinny tworzyć takie przyszkolne przedsiębiorstwa? Jeżeli mówimy o kwestiach związanych z zarządzaniem, to też należałoby w tym kierunku pójść. Należałoby wprowadzić myślenie w kategoriach projektu.

Obecnie baza techno-dydaktyczna szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne jest na lepszym poziomie niż kilka lat wcześniej. Zauważalna jest systematyczna poprawa warunków edukacyjnych po wstąpieniu do Unii Europejskiej. Najefektywniejsze okazały się projekty unijne w poprawę warunków kształcenia w tym wyposażenie bazy techno-dydaktycznej – warsztatów i pracowni (na przykład zakup stanowisk i wyposażenia komputerowego, narzędzia informatyczne – programy specjalistyczne, maszyny i urządzenia techniczne).

W większości są bardzo dobrze przygotowane, natomiast nikt z tego nie potrafi korzystać. Czyli jest dobry sprzęt, ale brak kompetentnych ludzi, którzy mogą to obsługiwać, uczyć tego. Jest słaba motywacja. Czy to finansowa, czy jeszcze inna i przede wszystkim nie ma praktyków, którzy by w szkole na konkretnym studium przypadku w danej swojej profesji, zawodzie pokazywali możliwości pracy na tym sprzęcie, który jest od robotyki do kwestii związanej z całą segmentacją rynku. Człowiek, który jest w szkole, nie jest bezpośrednio zaangażowany w biznes, nie wie, co się dzieje, i nie wie, gdzie to można wykorzystać.

Na pewno jest to sporo rozbieżności między tym, właśnie na czym my pracujemy, a co jest w szkołach. Nawet z racji tego, że technika idzie do przodu, nie jest tak, że nadąży za nią szkoła, która jest finansowana z typowo państwowych źródeł. Co innego, kiedy przedsiębiorca musi inwestować w nowinki techniczne, ponieważ dzięki temu będzie w stanie się utrzymać na rynku. A więc to jest dla mnie generalna różnica.

W tym temacie odniosę się do programu „Laboratorium przyszłości”. Wyposażyliśmy szkoły, ufundowaliśmy okulary VR [virtual reality] i zrobiliśmy salę VR. Obok tych wszystkich urządzeń, które zostały dostarczone, nie zadbane o ten najważniejszy aspekt, czyli zaopiekanie go treścią i zakup licencji. Żadna szkoła nie kupi licencji za 3 tysiące złotych rocznie po to, żeby mieć na przykład w okularach VR 7 czy 15 różnych wizualizacji, które można wykorzystać podczas jednej lekcji. Trzeba zapewnić finansowanie szkół na wyższym poziomie.

Szkoły potrzebują zdecydowanie modernizacji technologicznej, by lepiej przygotować uczniów do rzeczywistości, z którą się zderzają na rynku pracy.

Pytanie 4

Patrząc z perspektywy pracodawcy, jakie problemy rozwojowe szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim można zidentyfikować (w szczególności w zakresie przygotowania kadry pedagogicznej, w tym instruktorów praktycznej nauki zawodu, prowadzenia zajęć teoretycznych, poprzedzających przygotowanie praktyczne ucznia) w kształceniu kompetentnych pracowników? Z czego one wynikają i w jaki sposób można je zniwelować?

Pracodawcy wskazują na niewłaściwe proporcje między wiedzą teoretyczną a praktyczną jako główny problem rozwojowy szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim. Tej drugiej jest zdecydowanie za mało. Może to wynikać z braku wykwalifikowanych instruktorów nauki zawodu. Braki kadrowe szkół wynikają przede wszystkim z niskiego poziomu zatrudniania praktyków przez szkoły. Kadra powinna być w mniejszym stopniu oparta o nauczycieli teorii, a w większym stopniu powinno zatrudniać się praktyków, umożliwiając im łączenie nauczania i pracy w zawodzie na rynku. Pracodawcy wskazywali też na rozbieżność celów szkół i pracodawców. Według nich szkoły zbyt dużo uwagi przykładają do liczby uczniów i zapewnienia pracy kadrze zamiast dopasowania procesu kształcenia do realiów społeczno-gospodarczych.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Jest na pewno za mało zajęć praktycznych, a za dużo teoretycznych wbrew pozorom. Zapewne wynika to z tego, że kadry są dosyć okrojone, jeśli chodzi o instruktorów. My też mamy swoich instruktorów nauki zawodów, którzy chodzą do szkół i prowadzą zajęcia.

Myślę, że głównym problemem szkół jest na siłę zatrzymywanie wszystkich uczniów bez względu na to, czy się nadają, czy nie. Nawet bez względu na to, czy chcą. Szkoły trzymają wszystkich, bo jest niż demograficzny. Podkreślam ponownie konieczność powrotu do zasadniczych szkół zawodowych. Nie każdy ma predyspozycje do technikum. To też jest problem rozwojowy.

Kadra prawdopodobnie ma postawione inne cele niż my pracodawcy. Generalnie celem powinien być uczeń uformowany do podjęcia pracy w zakresie wymaganym dla danego zawodu. Jeśli technikum gastronomiczne, to osoby kończące taką szkołę są gotowe do pracy na stanowisku kucharza, cukiernika, prowadzenia małego biznesu gastronomicznego. Potrafią przygotowywać, serwować posiłki, ale i znają reżim czasu, higieny osobistej, stanowiska i miejsca podawania posiłku, rozumieją przedsiębiorczość, pojęcie kosztów, strat, zysków. W szkołach obecnie niemal wszyscy zdają do kolejnej klasy, a wtedy dla nas, pracodawców, każdy certyfikat waży tyle samo..., czyli dopóki nie wpuścimy na okres próbny, to nie dowiemy się, z kim mamy do czynienia. Wolelibyśmy, aby co roku na rynku była mniejsza liczba uczniów, ale dobrze przygotowanych do zarabiania pieniędzy względem wyuczonej praktyki zawodowej, zarabiania dla siebie lub dla pracodawcy. W związku z powyższym sądzę, że przygotowanie kadry / wybór właściwej kadry jest kluczowy. Powinny to być osoby udzielające się czynnie w danej branży, cieszące się szacunkiem w branży minimum lokalnej, znające potrzeby pracodawców, nadążające za zmieniającymi się technologiami oraz umiejące przekazywać młodym uczniom wiedzę i praktykę, potrafiące aktywizować zawodowo tę młodą społeczność, na przykład dostępnymi dla nich metodami przy wsparciu asystenta AI [sztucznej inteligencji].

Prywatnie współpracuję z organizacją pozarządową. Pracuję w stowarzyszeniu, w którym zajmujemy się osobami niepełnosprawnymi. Myślę, że większa uwaga powinna być zwrócona na kształcenie osób z niepełnosprawnościami, bo takim osobom trudno jest wejść na rynek pracy.

Na pewno dobrze byłoby, żeby nauczyciele zawodowi oprócz wiedzy czysto teoretycznej mieli jakieś podparcie w praktyce.

Może to pytanie powinno być adresowane bardziej do nauczycieli, dyrektorów, szkół. Może to jest pytanie do organów prowadzących, czyli samorządów. Mogę mówić jedynie o efekcie końcowym. Odczuwam pewne niedostosowanie do obecnego rynku pracy. Może to wynika z tego, że dyrektorzy szkół mają problem z kadrami. Próbują walczyć o kontynuację kierunków. Bardziej walczą o zatrudnienie przy ich prowadzeniu obecnej kadry niż starają się ewaluować kierunek.

My widzimy efekt kształcenia, ale jakie są jego przyczyny w szkołach – trudno powiedzieć. Nas interesowałoby to, żeby absolwent po technikum ekonomicznym mógł od pierwszego dnia pracować. Oczywiście po zapoznaniu się ze szczegółami, ale żeby nie było tak, że od początku trzeba taką osobę uczyć. Może w taki sposób powinien być ukierunkowany ten rozwój. Po raz kolejny podkreślę znajomość programów takich jak Płatnik do obsługi kadr, ZUS-u. Na przykład ZUS udostępnia taki program. Szkoła musi pokryć koszt, ale też w pewien sposób musi gwarantować umiejętności teoretyczne, ale również praktyczne, jeśli wiązałoby się to z nauką praktyczną zawodu.

Należy wprowadzać rozwiązania polegające na angażowaniu praktyków do nauczania w szkole. W kontekście rozwoju szkół myślę więc, że takim najlepszym rozwiązaniem jest właśnie zatrudnianie praktyków. Jeżeli pojawiają się braki w kształceniu praktycznym, to mogą one wynikać z przygotowania kadry między innymi. Chodzi mi o to, że nauczyciele kończą studia, idą pracować do szkół branżowych i cały czas poruszają się w ramach teorii.

Z czego wynikają problemy rozwojowe szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne? Są to długotrwałe przemiany w kształceniu zawodowym – reformy systemu edukacyjnego, demokratyzacja, upowszechnianie wiedzy, zmiany podstawy prawnej funkcjonowania szkolnictwa zawodowego, spadek popularności szkół zawodowych na rzecz liceów – wprowadzenie szybkiej drogi ukończenia szkoły średniej i zdobycia wykształcenia wyższego – licencjat. Dodatkowo

ogólne braki kadrowe, w tym odpowiednio przygotowanej kadry nauczycielskiej dostosowanej do potrzeb kształcenia praktycznego.

Nie mamy kompetencji, aby oceniać nauczycieli, natomiast patrząc chociażby na przykłady krajów zachodnich, tam jest coś takiego w danym temacie jak koła, kółka, kluby zainteresowań, gdzie przedstawiciele szkół bądź środowisk w danym zakresie konkurują między sobą, są w projektach i tym samym podnoszą wymogi co do kadry pedagogicznej.

Tutaj poszerzanie wiedzy jest kluczowe, aby można było dostosować się do rynku. Nas też to obowiązuje, żebyśmy mogli świadczyć najlepiej usługi. A biorąc pod uwagę nauczycieli, kadre, która uczy uczniów, tutaj jest dużo tak naprawdę do życzenia z racji tego, że jest niewystarczająca liczba wykwalifikowanych instruktorów czy właśnie nauczycieli. Zatem jak najbardziej jest konieczne podnoszenie kwalifikacji nauczycieli. Tak naprawdę też dostosowanie programu do realiów rynkowych.

Ja myślę, że jest za dużo biurokracji. Nawet my się z tym borykamy, jeśli chodzi o tę praktyczną naukę zawodu. Bywa, że samej praktyki jest mniej, ale biurokracji związanej z przygotowaniem tych praktyk jest ogrom. Zdecydowanie jest za mało kontaktów pracodawcy i szkoły.

Szczerze, to kadra powinna być na bieżąco szkolona i przechodzić różne kursy. Pod tym względem cały czas coś się zmienia. Trzeba wiedzieć, jakie są potrzeby rynku.

Trochę nam się zmienia technologia, trochę nam się zmieniają czasy. Ja nie wiem, czy szkolnictwo nadąża za tym, co się dzieje w gospodarce. Nie śledzę tego, ale wydaje mi się, że jednak szybciej reagują przedsiębiorcy niż szkolnictwo.

Podstawy programowe przede wszystkim nie są na bieżąco weryfikowane i nie są dostosowywane do warunków obecnie istniejących. Mamy wrażenie, że kadra też jest jakby zakorzeniona w innej epoce.

Pytanie 5

Patrząc z perspektywy pracodawcy, co jest podstawą/motywacją do podejmowania decyzji strategicznych w zakresie funkcjonowania szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim (zmiany w programach nauczania, otwieranie nowych kierunków, zwiększanie liczby uczniów, partnerstwo społeczne, czyli nawiązanie współpracy z pracodawcami, szkołami wyższymi itp.)?

Na podstawie odpowiedzi pracodawców można stwierdzić, że oczekują oni zmian wynikających z przemian rynkowych, z którymi szkoły powinny być zaznajomione na przykład w ramach partnerstwa społecznego. Jednocześnie pracodawcy dostrzegają zinstytucjonalizowany charakter działalności szkół, stąd zmiany powinny być inicjowane na szczeblu rządowym lub samorządowym. Dodatkowo w kontekście decyzji strategicznych podkreślana jest rola dyrektora-menedżera, który będzie umiał przełożyć założenia strategiczne na konkretne rozwiązania. Dyrektor szkoły powinien posiadać umiejętność wprowadzania zmian programowych i zmotywowania kadry do wyjścia poza strefę komfortu w celu lepszego dopasowania do wymagań rynku. Decyzje strategiczne dyrekcji powinny bowiem obejmować trzy główne obszary. Po pierwsze, lepsze dopasowanie programu nauczania poprzez konsultacje z pracodawcami w zakresie ich potrzeb. Po drugie, rozwijanie kadry dydaktycznej poprzez szersze zaangażowanie praktyków w proces nauczania. Po trzecie, wykorzystanie umiejętności uczniów, np. w zakresie nowych technologii oraz

wsparcie w kształtowaniu ich ścieżki rozwoju. Wymaga to jednak zmiany postrzegania szkolnictwa, tzn. odejścia od myślenia o szkole w kategorii kosztu samorządu na rzecz rozwoju szkolnictwa jako sposobu dostarczania pożądanych kompetencji i umiejętności w porozumieniu z pracodawcami.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Myślę, że taka zmiana powinna nastąpić na poziomie ministerialnym. Na tym poziomie powinny być wprowadzane zmiany zgodne z obecnymi trendami. Mam wrażenie, że obecny system nauczania nie jest dopasowany do realiów. Trzeba zacząć od podstaw – zmieniać metody kształcenia, podejście do rozwijania kompetencji młodych ludzi. Trzeba zauważyć, że młodzież jest obeznana z nowymi technologiami od najmłodszych lat. Nie wymagajmy od dzieci powrotu do przeszłości.

Myślę, że interwencje i bodźce do zmian muszą iść odgórnie. Niech ministerstwo interweniuje w zakresie ilości miejsc w szkołach, biorąc pod uwagę niż demograficzny. Może nie tyle przymusowo ograniczać, co zachęcać finansowo – niech szkoła branżowa za jednego ucznia dostaje większy ekwiwalent pieniężny niż liceum ogólnokształcące. Przecież szkoły branżowe ponoszą większy koszt kształcenia ucznia.

Po pierwsze, zmiany w programach nauczania – więcej praktyki, mniej teorii. Nauka przez praktykę, realizowanie projektów, projekty, aby wyćwiczyć umiejętności pracy, którą będą wykonywać u pracodawców. Po drugie, partnerstwo z pracodawcami, choćby obustronne testowanie w postaci praktyk, staży. Korzystają obie strony: pracodawca, bo może obserwować poziom umiejętności ucznia, jak i sam uczeń, który sprawdza nowe warunki do rozwoju swoich umiejętności. Po trzecie, konsultacje pracodawca–szkoła, na przykład w zakresie kierunków, konkretnych umiejętności i dostosowywania programu do potrzeb rynku pracy.

Jest duży opór kadry nauczycielskiej. Nauczyciele nie są w stanie wyjść ze strefy komfortu. To, co bym zmienił, to przede wszystkim nastawienie nauczycieli. Muszą wyjść poza strefę komfortu. Jest sporo zdolnej młodzieży. Trzeba dać im szansę, dodać odwagi i pewności siebie. Brakuje tej pewności siebie. Młodzież czasem nie ma odwagi, by wystać własne CV.

Myślę, że rynek pracy stanowi główną motywację. Jeśli duża firma potrzebowałaby na przykład spawaczy czy operatorów wtryskarek, to powinien być sygnał dla szkół do odpowiedniego kształcenia. Chodzi mi o to, że przy specjalistycznym kształceniu motywacją powinno być rozpoznanie lokalnego rynku i kontakt z lokalnymi firmami.

Powinniśmy przestać postrzegać szkoły z punktu widzenia tylko tak naprawdę kosztu ich funkcjonowania. W samorządzie jak rozmawiamy na temat budżetu i braku środków, to dyskusja na temat dotyczy bardzo często między innymi oświaty. W rezultacie ta debata o oświacie ma często wymiar finansowy, bo subwencji nie starcza i musimy jeszcze wygospodarować taką i taką pulę środków. To jest, uważam, całe nieszczęście nasze, że nie mamy takiego komfortu myślenia na temat szkoły w kontekście tego, że chcemy rzeczywiście wyposażać młodych ludzi w odpowiednie kompetencje i umiejętności.

Myślę, że przede wszystkim jednak przepisy, które równo narzucają jakieś rozwiązania. Szkoły są dosyć zinstytucjonalizowane. Jeżeli czegoś nie muszą robić, to wydaje mi się, że już dzisiaj nie podejmują aktywności, w szczególności w zakresie kierunków. Moim zdaniem ta zmiana wynika z jednej strony z przepisów, z drugiej strony z aktywnej roli samorządu, to znaczy organu prowadzącego. Chyba tylko w taki sposób można zmienić, to znaczy wprowadzić nowe kierunki, ograniczyć inne, niepotrzebne.

Myślę, że każda zmiana strategiczna powinna mieć na celu lepsze dopasowanie do potrzeb pracodawcy, natomiast z naszej perspektywy drugorzędne jest to, jaka jest do tego droga. I co ważne,

dobrze, żeby uczył praktyk. Nie wyobrażam sobie, żeby osoby uczące zawodów praktycznych nie były czynne zawodowo w zakresie nauczanych treści.

Generalnie rzecz biorąc, kluczową rzeczą jest to, że szkoła ma być odpowiedzią na potrzeby rynku pracy. W konsekwencji stawiałbym raczej na jakość kształcenia, która jest odpowiedzią na zapotrzebowanie rynku. Do tego oczywiście niezbędna jest komunikacja. Jeśli odpowiedź szkoły ma być ukierunkowana na lokalne potrzeby, to wymiana informacji z rynkiem jest niezbędna. Powinno to się odbywać na polu na przykład komisji branżowych.

W ramach umów partnerskich przedsiębiorcy spotykają się z dyrektorami szkół i niejednokrotnie weryfikują programy nauczania. Starają się wprowadzać pewne tematy, obszary, które powinny wystąpić w kształceniu. Instruktorzy praktycznej nauki zawodu przychodzą także na spotkania organizowane przez przedsiębiorców w ramach kursów doksztalcenia dodatkowego. Przedsiębiorcy starają się, żeby szkoły miały na bieżąco informacje, które są dla nich dostępne.

Tutaj nie może być tak, że ktoś działa sam (oświata sama), tylko musi być symbioza i każda ze stron musi z tego osiągać korzyści. Dyrektor jako ktoś, kto ma kierować, prowadzić tę grupę zawodową, powinien mieć duże kompetencje techniczne.

Ja podejmuję strategiczne ruchy w oparciu o potrzeby rynku. To ja muszę się dostosować do rynku, a nie rynek do mnie. Zmiany technologiczne oraz konieczność nawiązania partnerstw z przedsiębiorcami są kluczowe. Jak najbardziej z uczniami też ten temat trzeba pogłębiać, jak i ze szkołami, aby to wszystko dostosować do tak naprawdę wszystkich tych potrzeb, które są na chwilę obecną na rynku. Jeżeli jest jakiś temat do rozwiązania, to my musimy się do tego dostosować. Tak samo w tym wypadku szkoły muszą się dostosować do tego, czego my potrzebujemy. A my potrzebujemy dobrej kadry, która wyjdzie ze szkoły i będzie już miała jakiegokolwiek dobre podstawy.

Myślę, że jeśli młody człowiek decyduje się na wybór szkoły i jeśli jest widoczne, że jest plan, że dyrekcja trzyma rękę na pulsie i wie, jakie są potrzeby rynku, to i uczniowie chętniej składają dokumenty do takich szkół. Taka konkurencja jest widoczna i w zakładach pracy, jeśli chodzi o kandydatów do pracy, i w szkołach, więc takie trzymanie ręki na pulsie, jeśli chodzi o badanie rynku, to jest to, co potrzeba.

Myślę, że szkoły powinny być otwarte na nowe kierunki, których potrzebują przedsiębiorstwa. I też współpraca ze szkołami i pracodawcami powinna być.

Pytanie 6

Czy w województwie podlaskim występują partnerstwa społeczne, to jest:

(1) współpraca szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne z przedsiębiorstwami; (2) współpraca szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne z przedsiębiorstwami i instytucjami szkolnictwa wyższego?

Na podstawie udzielonych odpowiedzi można stwierdzić, że pracodawcy z województwa podlaskiego zauważają partnerstwo społeczne ze szkołami w różnych aspektach. W ich opinii, jeśli już ono istnieje, to najczęściej ogranicza się do odbywania praktyk. W dużych ośrodkach (Białystok, Suwałki) pracodawcy częściej uczestniczą w partnerstwie społecznym ze szkołami i jest to współpraca na wielu płaszczyznach, np. organizacja miejsca praktyk, wyposażenie szkolnych pracowni, patronaty nad kierunkami kształcenia/klasami, realizowanie współpracy w oparciu o długofalowe plany edukacyjne wypracowane wspólnie przez szkoły i pracodawców (umowy partnerskie), prowadzenie szkoleń, zajęć praktycznych dla uczniów, wspólne działania w obszarze

doradztwa zawodowego oraz wspólne prowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych. W mniejszych miejscowościach firmy nie dostrzegają większego zaangażowania szkół w budowanie takiego partnerstwa. Wynika to, według pracodawców, z mniejszej otwartości na współpracę szkół w małych gminach. Pomimo tego, że pracodawcy dostrzegają zasadność takiej współpracy, często nie jest ona podejmowana przez kadrę i nauczycieli. W opinii pracodawców może to wynikać z obawy przed konfrontacją poziomu wiedzy kadry nauczycielskiej z warunkami rynkowymi. W rezultacie sugerują, aby w partnerstwo aktywnie włączały się samorządy, budując forum do debaty między pracodawcami a szkołami. Rozwiązałoby to problem przepływu informacji, gdyż pracodawcy nie są w stanie dostrzec innej aktywności szkół niż praktyki. Dodatkowo szersza współpraca z przedsiębiorstwami umożliwiłaby nauczycielom kontakt z nowoczesnymi rozwiązaniami technologicznymi, co podniosłoby ich kompetencje. Według pracodawców w budowanie i rozwijanie współpracy na linii szkoła - pracodawca, oprócz samorządów, w większym stopniu mogłyby uczestniczyć instytucje otoczenia biznesu (np. izby przemysłowo-handlowe, izby rzemieślnicze).

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Oprócz wyposażania pracowni oferujemy płatne praktyki. Byliśmy na pewno pionierami, jeśli chodzi o wprowadzenie tego typu rozwiązań, co jest dowodem, że staramy się nadążać za potrzebami rynku. Śledzimy nowe generacje i patrzymy, jak one funkcjonują w przestrzeni gospodarczej.

Współpracujemy lokalnie ze szkołami. Tak jest od dłuższego czasu. Uczniowie przychodzą do nas na praktyki. Z zaangażowaniem uczniów jest różnie, podobnie jak z wiedzą. Trudno mi wskazać inne obszary współpracy.

Tak: staże, praktyki. Tu mam pomysł, aby staże i praktyki były bardziej funkcjonalne dla uczniów, warto byłoby uregulować wynagrodzenie dla opiekuna na poziomie minimum najniższej stawki godzinowej za jednego ucznia i objąć firmę jakąś dotacją rządową/unijną, korzyściami za wspieranie edukacji.

Moim zdaniem – nie najlepiej. Ja mam czasem problem, żeby umówić się na spotkanie w szkole z informatykami. Czasem dyrektor nawet nie chce zorganizować spotkania z nauczycielami. Myślę, że to czasem wynika z tego, że szkoły po prostu boją się konfrontacji z pracodawcą, bo wiedzą, że on ma dużą wiedzę.

Jest to obszar do pobudzenia i na pewno może to funkcjonować lepiej. Na podstawie naszego doświadczenia mamy pewne przemyślenia, że powinniśmy chyba wyjść z inicjatywą właśnie do którejś ze szkół technicznych, żeby móc uruchomić kierunek technik urządzeń energetycznych. Chodzi też o to, że widzimy, że te kompetencje, które przychodzą razem z młodymi osobami, możemy trochę podszlifować już na etapie szkoły.

Z pewnością. Do dziś zatrudniamy osoby, które kiedyś były u nas na praktykach i do dziś w różnej formie z nami współpracują.

Tak, tylko najważniejsza jest kwestia, żeby była chęć do takiej współpracy ze strony dyrekcji szkoły – osób zarządzających. Czy chcą oni rzeczywiście w tym kierunku iść? Bo inną kwestią jest potencjał takiej współpracy, a inną kwestią jest otwartość na taką współpracę. To wymaga pewnej otwartości też na krytykę. Chodzi o współpracę w ramach klastrów. Może to być lokalny klaster budowlany czy metalowy. Wykorzystujemy tam coś, co nazywa się ewolument (to jest EVO), czyli kreatywność ukierunkowana na rozpoznanie i zaspokojenie potrzeb interesariuszy. Myślę, że szkolnictwo też powinno być bardzo otwarte na zawieranie partnerstw z przedsiębiorcami, dodatkowo z sektorem publicznym. Natomiast w przypadku szkół myślę, że kluczowa byłaby współpraca z instytucjami

otoczenia biznesu. Mamy różnego rodzaju stowarzyszenia, izby, na przykład Izba Przemysłowo-Handlowa, Izba Rzemieślnicza. I te organizacje mogłyby być kluczowe chociażby przy tworzeniu danego profilu nauczania.

Przedsiębiorcy aktywnie uczestniczą w życiu lokalnych szkół. Powszechne są patronaty nad kierunkami kształcenia/klasami, realizowanie współpracy w oparciu o długofalowe plany edukacyjne wypracowane wspólnie przez szkoły i pracodawców (umowy partnerskie), zapewnienie odpowiedniego wyposażenia szkół niezbędnego do prowadzenia efektywnego kształcenia zawodowego, prowadzenie szkoleń, zajęć praktycznych dla uczniów, wspólne działania w obszarze doradztwa zawodowego, wspólne prowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych, doposażenie pracowni do kształcenia zawodowego. Pracodawcy we współpracy ze szkołami organizują wiele konkursów, ustanawiają stypendia, mające na celu zwiększenie motywacji uczniów do nauki.

My mamy swoją perspektywę i nie widzimy tej pomocy z zewnątrz. W związku z tym bierzemy w swoje ręce wszystkie rzeczy. Chcemy nawiązać współpracę z najważniejszymi i najbardziej prężnymi ośrodkami. Jesteśmy troszeczkę taką organizacją, która sięga dużo szerzej. W związku z tym postanowiliśmy transgranicznie porozmawiać z dyrektorami szkół. W tym celu powstał program EcoClovin. Był to konkurs, który ma charakter powszechny. Jest organizowany w szkołach i na podstawie testu wyławiani są najlepsi uczniowie, którzy osiągają najlepsze wyniki, i oni stanowią drużynę, która jest reprezentacją.

Jeżeli chodzi o partnerstwa społeczne, one istnieją i istniały, jednak ich skala i efektywność bardzo mocno zależy od zaangażowania przedsiębiorstw oraz szkół. My na chwilę obecną ściśle współpracujemy z różnego rodzaju instytucjami i szkołami. Przyjmujemy praktykantów, młode osoby, niepełnoletnie, z niepełnosprawnościami. Skupiając się na osobach ze szkół ponadpodstawowych, mamy takie współprace, ale nie ma tego dużo. Niestety, ten rynek nie jest zbyt otwarty na współpracę, mimo że takie możliwości tak naprawdę są.

Może występują, ale nie jest to specjalnie dostrzegalne. Może bardziej szkoły między sobą. Jedyne, co widzę, to współpraca szkoły i przedsiębiorstwa w zakresie praktyk.

Pytanie 7

Czy rola/znaczenie partnerstwa społecznego w poprawie jakości kształcenia praktycznego, adaptacji młodych ludzi do nowej rzeczywistości gospodarczej jest uznawana przez rynek/pracodawców?

Niezależnie od obecnego stopnia zaangażowania pracodawcy w budowanie partnerstwa społecznego pracodawcy dostrzegają jego rolę w poprawie jakości kształcenia praktycznego. Wskazywali, że modelowo powinno to działać w taki sposób, że w oparciu o partnerstwo społeczne podejmowane są decyzje strategiczne szkoły (np. dotyczące programu nauczania), co poprawiłoby jakość kształcenia. Badani pracodawcy twierdzą, że jeżeli współpraca ze szkołami ma przyczynić się do wyższego poziomu jakości kształcenia, nie może obejmować jedynie praktyk czy staży. Pogłębianie partnerstwa społecznego szkół z pracodawcami, np. poprzez klasy patronackie czy wspólne przygotowanie kwalifikacyjno-zawodowe uczniów, nie tylko przyczyniłoby się do wyższej jakości kształcenia, ale także umożliwiłoby szkołom pozyskanie dodatkowych środków finansowych (np. w ramach sponsoringu wspomagającego rozwój szkoły).

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Tworzymy klasy patronackie. Opiekujemy się szkołami, z którymi współpracujemy. Ogólnie zapoznajemy młodych ludzi z technologiami stosowanymi w naszej firmie. Oni potem znajdują u nas

zatrudnienie w różnych formach. Na przykład mieliśmy swego czasu wyjazdy wakacyjne dla osób pełnoletnich ze szkół ponadpodstawowych. Dodatkowo organizujemy stypendia naukowe i nagrody. Oczywiście przede wszystkim chcemy kształcić uczniów *stricte* w kontekście naszych potrzeb. Co ciekawe, naszym kierownikiem centrum szkoleniowego jest były dydaktyk, więc jest to cenne połączenie nauki z biznesem.

Pytanie jest, w jakim stopniu [partnerstwo społeczne] może się przyczynić. Jeżeli to są praktyki dwutygodniowe czy miesięczne, to znacząco jakości kształcenia nie podniesiemy. Wracając ponownie do podziału na nauczanie dwustopniowe, gdyby było jak kiedyś i wróciłyby szkoły zawodowe, to wpływ na pewno byłby znaczący. Obecny system praktyk ma też taką wadę, że praktyki odbywają się w różnym okresie i są krótkie.

Myślę, że nabrałaby znaczenia, gdyby zrobiono ranking szkół, po których pracodawcy zatrudnili w każdym roku określoną liczbę absolwentów/abiturientów. To powodowałoby też czujność na określone kierunki, kształcenie ukierunkowane na potrzeby pracodawców.

Może w ramach jakiegoś sponsoringu wspomagającego rozwój szkoły? Chodzi o to, że szkoła, aby się rozwijać, potrzebuje środków finansowych. A szkoły są zależne od budżetu miasta czy województwa. W dużym stopniu dobrym źródłem finansowania są projekty unijne. Duża jest na pewno rola dyrekcji szkół.

Chciałbym podkreślić, że nie oczekuję, że szkoła w pełni przygotuje specjalistę, który od razu po ukończeniu szkoły będzie doświadczonym pracownikiem i natychmiast będzie mógł się podjąć pewnych zadań. Szkoła powinna wyposażyć absolwenta w podstawowy zasób wiedzy. Jeśli młody człowiek jest dobrze przygotowany ogólnie, chętny do dalszej nauki, to z pewnością odnajdzie się w przedsiębiorstwie.

Jak najbardziej dostrzegamy. Widzimy to też po dużych firmach, które lokalnie funkcjonują, że chętnie współpracują ze szkołami. To jest *de facto* ten kapitał, który później zacznie pozytywnie oddziaływać na działalność przedsiębiorców. Mieliśmy deficyt pracowników, więc myślę, że ten kierunek, czyli partnerstwo społeczne jako sposób na kształcenie na odpowiednim poziomie przyszłych kadr, jest słuszny.

Tak, wspólna realizacja zadań mających na celu przygotowanie kwalifikacyjno-zawodowe wszystkich uczestników rynku pracy jest niezmiernie ważna, ponieważ gwarantuje efektywny rozwój szkolnictwa zawodowego.

Partnerstwo społeczne jest uznane przez pracodawców jako tak naprawdę klucz do poprawy jakości kształcenia oraz oczywiście do przygotowywania młodych ludzi do pracy.

Pytanie 8

**Czy partnerstwo społeczne przyczynia się do wzrostu zatrudnienia młodych ludzi?
Czy jest ono czynnikiem warunkującym dobór kadry pracowników?**

Podobnie jak przy poprzednim pytaniu niezależnie od stopnia współpracy w ramach partnerstwa społecznego pracodawcy widzą w niej potencjał do zwiększenia zatrudnienia młodych ludzi. Główną korzyścią jest zapoznanie potencjalnego pracownika z technologią przedsiębiorcy na etapie szkoły. Nie tylko byłoby to cenne z punktu widzenia pracodawcy, stanowiłoby także uzupełnienie umiejętności ucznia poprzez zapoznanie się z nowoczesną technologią. Jeśli absolwent szkoły podjąłby zatrudnienie u pracodawcy, koszty wdrożeniowe w miejscu pracy byłyby niższe. Przygotowanie nowego pracownika jest czasochłonne, zaś partnerstwo społeczne i wdrożenie ucznia na etapie szkoły w działalność przedsiębiorstwa mogłoby znacząco skrócić ten

okres. Natomiast trzeba zauważyć niedobór absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy. W rezultacie partnerstwo społeczne nie tylko przyczyniłoby się do wzrostu zatrudnienia młodych ludzi, ale także z perspektywy pracodawcy byłoby szansą na uzupełnienie braków kadrowych.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Tak, pracownik jest gotowy do tego, żeby wykonywać konkretne zadania. Taki przyszły pracownik przez cały rok się szkoli. Jeśli zatrudniamy kogoś nowego z rynku pracy, to oczywiście także szkolimy, ale wygląda to inaczej. Szkolenie trwa 2 tygodnie, pracownik uczy się technologii. Potem kluczowe są 3 miesiące, zanim nowy pracownik wszystko opanuje. Natomiast jeśli zatrudniamy byłego ucznia, to – jak widać – cały proces jest prostszy i szybszy. Samo zaś szkolenie jest systematyczne i rozciągnięte w czasie, więc na pewno bardziej efektywne.

Trudno tu odpowiedzieć, powiem tylko tyle, że [partnerstwo społeczne] mogłoby być.

Tu pojawia się problem, bo nauczycielom bardzo często nie chce się też wyselekcjonować zdolnych osób. A myślę, że mogliby ambitnych ludzi ukierunkować, pokazać możliwości. Obowiązkiem nauczycieli powinno być rozwijanie zdolnej młodzieży.

Tak, zdecydowanie. Jeśli w technikum jest wymóg odbycia praktyk w ostatnich 2–3 latach nauki, to pracodawca doskonale poznałby uczniów. Opiekun potrafiłby dać rekomendacje, czy dana osoba jest potencjalnym kandydatem na pracownika. Bardzo ważne jest to, na jakiego opiekuna trafi się u pracodawcy. Myślę, że dziś trudno jest jednak trafić na zaangażowanych i chcących pomóc opiekunów.

U nas na pewno tak. W naszej organizacji tak naprawdę dokonuje się zmiana pokoleniowa. Natomiast w różnych obszarach działalności jest to z różnym skutkiem. Musimy brać pod uwagę, że dziś pewne procesy wyglądają inaczej, ponieważ mamy zupełnie inną technologię. Ona pomaga w pewnym sensie zoptymalizować i uprościć pracę. W konsekwencji praca u nas coraz rzadziej polega na powtarzalnych, mechanicznych działaniach, a coraz częściej wykorzystuje kreatywność pracowników. W rezultacie potrzebujemy ludzi ze zdolnościami analitycznymi. Natomiast proste, powtarzalne czynności po prostu można zastąpić nowszymi technologiami. I tutaj pojawia się bariera, bo pracownicy z dłuższym stażem są przyzwyczajeni do pewnych procedur i standardów. W rezultacie na pewno z korzyścią dla nas byłoby, gdyby coraz więcej młodych ludzi przychodziło do pracy. Młodzi ludzie nie mają problemu z technologią.

Cały czas pokutuje jeszcze przekonanie, że szkoła zawodowa jest czymś gorszym niż liceum. To tak naprawdę chyba jeszcze jakaś taka pozostałość po PRL-u. Szczególnie po jego zakończeniu był taki okres zachwyty, była bardzo duża presja, żeby zdobywać wyższe wykształcenie, bo to była przepustka do lepszego życia. Dziś to nie jest uzasadnione. Wręcz przeciwnie – niejednokrotnie kierunki techniczne i wykształcenie techniczne dają dużo lepsze perspektywy rozwoju, a przez to na dobrze płatną pracę, niż wykształcenie ogólne.

Myślę, że partnerstwo społeczne poprawiłoby sytuację młodych na rynku pracy. Szkoły przygotowują przecież przyszłych pracowników i to szkołom powinno zależeć na odpowiednim przygotowaniu pracowników.

Na pewno tak, pracodawcy zwracają uwagę na zdolnych uczniów, wyróżniających się wiedzą, zaangażowanych w działania, kreatywnych, twórczych, radzących sobie z problemami, którzy potencjalnie stają się przyszłymi pracownikami. Raczej przedsiębiorcy stawiają na pracowników z doświadczeniem praktycznym, ale są obszary w firmach, które realizuje stażysta/praktykant i potem zostaje tam zatrudniony.

Tak, my współpracujemy na pewno z racji tych dofinansowań, które są częściowo współfinansowane przez Unię, takich jak chociażby właśnie dofinansowanie do nowego miejsca pracy – też to

wdrożyliśmy w naszym przedsiębiorstwie. Tak samo właśnie rola tego Krajowego Funduszu Szkoleniowego, staramy się cały czas podnosić kwalifikacje naszych pracowników.

Jeśli rozmawiamy i my mówimy, czego oczekujemy, i ty, szkoło, nam to dasz, to będziemy już mieli ukształtowane, będzie o tyle łatwiej wdrożyć pracownika. My o tyle mniej pracy będziemy musieli włożyć w ten onboarding i wdrożenie w późniejszym etapie, bo pewną część pracy zrobi szkoła.

Myślę, że partnerstwo przyczynia się do wzrostu zatrudnienia młodych ludzi, ponieważ dzięki niemu widzi się kompetencje pracownika.

Największym problemem jest to, że w tym momencie liczba osób, które są kształcone, jest chyba za mała, niż potrzebuje rynek, i tu jest cały problem na chwilę obecną. Czy wynika to też z tego, że nasze szkoły kształcą część osób, które wyjeżdżają w ogóle za granicę. Może my jako miasto Białystok to mamy mniejszy problem. Natomiast na pewno z takim problemem borykają się wszystkie małe miejscowości.

Pytanie 9

Jakie są rzeczywiste relacje szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim z przedsiębiorstwami i jaki jest kierunek przepływu wiedzy i kompetencji w tych związkach? Jaka jest rola szkół, a jaka przedsiębiorstw i co to warunkuje?

Ogólnie pracodawcy raczej negatywnie oceniają postawę szkół w zakresie nawiązywania długofalowej i wielopłaszczyznowej współpracy. Nawet jeśli chęci do tego są, to brakuje pola do przepływu informacji czy stworzenia ram współpracy. Niektórzy pracodawcy podkreślają swoją większą rolę w nawiązywaniu takich działań oraz promowaniu kształcenia praktycznego. Pracodawcy nie tylko organizują miejsca praktyk, ale też odbywają wizyty w szkołach mające na celu promowanie nauki wybranych zawodów. Pracodawcy podkreślają wagę wsparcia uczniów podczas praktyk w zakładach pracy. Poprzez właściwą postawę i zaangażowanie opiekuna praktyk możliwie jest nie tylko poszerzenie umiejętności uczniów, ale też zapoznanie z uwarunkowaniami prowadzenia działalności gospodarczej. Jednocześnie należy podkreślić, że niektórzy pracodawcy zauważają zmianę postawy szkół, które wychodzą z inicjatywą nawiązywania współpracy z pracodawcami. Ogólnie można stwierdzić, że pracodawcy podkreślają, że w pierwszej kolejności ich celem jest prowadzenie działalności gospodarczej. Stąd uzasadnione byłoby tworzenie forum wymiany informacji między pracodawcami a szkołami, tak aby każda grupa była świadoma korzyści, jakie taka współpraca za sobą niesie.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

To my zainicjowaliśmy wszelką dotychczasową współpracę. Ogólnie więc to była nasza inicjatywa, ale myślę, że troszeczkę się już ta proporcja odwraca. Szkoły same wychodzą z inicjatywą, żeby szukać przedsiębiorców.

Szkoły przeważnie zgłaszają się w poszukiwaniu miejsc na praktyki.

Rolą szkoły jest przygotowanie do podjęcia pracy, a rolą pracodawcy zaimplementowanie umiejętności ucznia oraz rozwój kompetencji. Uczeń na przykład po ukończonym technikum nie potrafi czytać rysunku technicznego, więc jak dopuścić go do pracy przy dokumentacji konstrukcyjnej? Uczeń po kierunkach związanych z finansami nie potrafi obsługiwać sprawnie Excela, więc jak ma analizować dane, jeśli powinien je zestawiać już od pierwszego dnia pracy?

Nie jest mi znany przypadek, żeby szkoła przyszła do nas i zaproponowała współpracę. Myślę, że w tej kwestii najwięcej do powiedzenia mają dyrektorzy szkół albo pracownicy szkół, którzy uczą przedmiotów zawodowych. Oni w naturalny sposób muszą podejmować współpracę, jeśli kształcą uczniów w zawodach praktycznych.

Uważam, że u nas to wygląda słabo. Ogóle nie funkcjonuje. Nawet w przypadku praktyk uczniowie sami szukają miejsca i przychodzą do nas. Nie robi tego szkoła. Ta współpraca jest na pewno obszarem wymagającym poprawy.

Przedsiębiorcy, czy szerzej organizacje przedsiębiorców, próbują też „odczarować” trochę zawody techniczne. Jednym ze sposobów są wizyty młodzieży w zakładach pracy. Według mnie to jeszcze potrwa parę lat, zanim wzrośnie poszanowanie wizerunku szkoły zawodowej, przy czym oczywiście nie mówimy o każdym kierunku zawodowym. Trzeba podkreślić, że pojęcie pracy technicznej i zawodowej jest bardzo szerokie.

To zależy od skali przedsiębiorstwa. Małe firmy chyba taką współpracę mogą oprzeć na praktykach.

Myślę, że najlepszym rozwiązaniem jest uczciwa i rzetelna współpraca. Poruszę tu nowy wątek, w którym chodzi o realne poznanie pracodawcy. Absolwent musi zdawać sobie sprawę, że w każdej organizacji występują różne problemy, które trzeba rozwiązywać. To są różne problemy – od technicznych po merytoryczne. Dlatego myślę, że dobrym ruchem jest też zatrudnianie przez pracodawców dobrych menadżerów. Powinni oni pokazać młodym ludziom, że u danego pracodawcy można rozwinąć skrzydła i być może w dość krótkim czasie awansować.

Można zauważyć wzrost zainteresowania szkół współpracą z przedsiębiorcami, większą świadomość przedsiębiorstw w odpowiednim kształceniu uczniów i podniesienia zdolności uczniów do przyszłego zatrudnienia, realizacji stałej i długoplanowej współpracy opartej o umowy partnerskie/sponsorskie. Szkoła przygotowuje bogatą ofertę edukacyjną w celu rekrutacji potencjalnych uczniów, a przedsiębiorstwo jako partner realizuje wsparcie kształcenia zawodowego poprzez wdrożone nowoczesne rozwiązania i technologie stosowane w danej branży, czym zwiększa swoją atrakcyjność na rynku pracy.

Nie ma kontaktów ze szkołami ponadpodstawowymi, które by same chciały na przykład coś zaproponować pracodawcy. Jest brak inicjatywy po drugiej stronie. W zarządzaniu projektowym zawsze musi być lider, musi ktoś inicjować, musi być ktoś, kto wskaże możliwości kontaktu, potrzeby, możliwości szkół. Ważne jest wskazanie, gdzie byłaby informacja, gdzie się możemy skontaktować, kto by uczestniczył w tym projekcie i określenie celu tego wszystkiego. Na dzień dzisiejszy jest to wszystko rozrzucone. Nie dziwię się, że każdy z dyrektorów patrzy na kwestię ekonomiczną, kadrową, pozostawia uczniów, żeby biznes sam się kręcił. Czy ma szkoła profity z tego, że wychodzą ludzie o wyższych kompetencjach?

Szkoły bardzo chcą, my też bardzo chcemy, ale nie mamy warunków ku temu niestety. Dlaczego? Dlatego, że nawet wola i chęć organizowania jak najlepiej tego, żeby coś się odbyło, kończy się tym, że w klasie zaproponowanej w danym roku zgłasza się 1–2 osoby. W związku z tym klasy nie można zorganizować – to wynika z braków komunikacyjnych. Renoma szkoły przez to spada i mimo dobrych chęci i naprawdę możliwości finansowych nie jesteśmy w stanie wpłynąć na świadomość młodych ludzi.

Współpraca między szkołami a różnego rodzaju przedsiębiorstwami często jest dosyć mocno ograniczona. Mamy ubytki w przepływie wiedzy i kompetencji. Są wymagania dotyczące lepszej organizacji. Szkoły na pewno powinny bardziej angażować się w potrzeby biznesowe. Jeżeli szkoły będą w tym uczestniczyły i będą chciały rozmawiać i dostosowywać się do potrzeb rynku i przedsiębiorstwa, to wtedy taka współpraca na pewno będzie lepsza.

Zawsze wszystkiego się oczekuje od przedsiębiorców, to oni ciągle coś muszą. Szkoły powinny mieć więcej inicjatyw i powinny bardziej wychodzić do przedsiębiorców. My chętnie odpowiadamy na potrzeby szkół, przede wszystkim umożliwiając praktyki.

Wiadomo, że powinniśmy się spotkać w połowie drogi, to na pewno, i teraz mi się wydaje, że najpierw potrzebny byłby jakiś właśnie plan na to, jak i gdzie mamy się spotkać, czego się od siebie oczekujemy. My nie mamy takich wytycznych, nie mamy podpowiedzi ze strony szkoły. Musimy wiedzieć, czego nawzajem od siebie oczekujemy, bo bez tego nie ruszymy.

W moim odczuciu jednak, patrząc obiektywnie, uważam, że to mimo wszystko biznes powinien inicjować tego typu zapotrzebowanie, ponieważ najszybciej reaguje na sytuację rynkową.

Pytanie 10

Czy istnieją przykłady obszarów i przesłanki do zwiększenia zaangażowania szkół w rozwój innowacyjnych przedsiębiorstw (udział szkolnictwa w tworzeniu gospodarki opartej o wiedzę) oraz udoskonalenia skali przenikania się obu środowisk? Jakie czynniki warunkują współpracę? Jakie są dobre praktyki w tym względzie?

Przedstawiciele pracodawców widzą ograniczoną rolę szkół we wzroście innowacyjności przedsiębiorstw. Z jednej strony są przykłady współpracy w tym zakresie, z drugiej zaś podnoszony jest argument, że okres nauki w szkole średniej to nie jest czas na rzeczywiste tworzenie innowacji. Bardziej należałoby ukierunkowywać młodzież pod kątem znaczenia innowacji i otwartości na nowe rozwiązania, na przykład poprzez koła zainteresowań czy konkursy popularyzujące innowacyjność. W kontekście innowacyjności pracodawcy doceniają otwartość młodych ludzi w zakresie nowych rozwiązań. W przypadku przedsiębiorstw produkcyjnych została zauważona rola szkół technicznych, które na etapie nauki starają się wdrażać różnego rodzaju innowacje. Pracodawcy wskazują, że dobrą praktyką w zakresie wzrostu innowacyjności byłoby przygotowanie ucznia do kreatywnego myślenia. Jednym ze sposobów osiągnięcia tego celu byłoby tworzenie interdyscyplinarnych kierunków technicznych, które będą wymagały elastyczności i wielozadaniowości, w miejsce przygotowania pod kątem konkretnego zawodu. Szkoły powinny na etapie nauki w oparciu o relacje uczeń – opiekun w ramach zajęć praktycznych tworzyć nowe rozwiązania z myślą o lokalnych przedsiębiorstwach. Ogólnie można stwierdzić, że współpraca pracodawców ze szkołami ponadpodstawowymi w zakresie innowacyjności jest mało stosowaną formą wspólnych inicjatyw.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Wdrażanie innowacyjnych rozwiązań w szkole i potem nauczanie na bazie tych rozwiązań jest możliwe. Chodzi o to, żeby stymulować uczniów do innowacyjnego myślenia w przyszłości.

Chyba te wszystkie zmiany za wolno zachodzą w szkołach, żeby można mówić o ich roli we wzroście innowacyjności. Po drugie, pozostaje kwestia uczniów, ich chęci, zaangażowania i kreatywności, a z tym jest coraz gorzej. Z drugiej strony, jeśli nie ma odpowiedniej zachęty do uczenia się w szkołach branżowych, jeśli nie ma ukazania perspektyw takiego nauczania, to może trudno młodym ludziom się dziwić.

Tak, jeśli uczniowie wraz ze swoimi opiekunami/mentorami tworzą w ramach zajęć praktycznych nowe dedykowane rozwiązania dla przemysłu, którymi zainteresowane są firmy. Dobrze byłoby wrócić

do tego, co było wcześniej, czyli zróżnicowanie nauczania – koła zainteresowania dla zdolniejszych lub wyrównawcze zajęcia dla słabszych.

To właśnie młodzież ma często nowe, niestandardowe pomysły, które można wykorzystać. Na pewno warto wykorzystać potencjał młodych osób.

Ja myślę, że na poziomie szkoły średniej nie jest możliwe kształcenie pracowników, którzy byliby całkowicie przeszkoleni z obsługi tych najnowocześniejszych maszyn, bo ich de facto w szkołach nie ma. Chodzi o to, żeby przekazać uczniowi ogólną wiedzę techniczną czy w zakresie funkcjonowania maszyn, informatyki, automatyki itd., którą mogą później rozwinąć i wykorzystać w pracy. Z punktu widzenia pracodawcy dobrze byłoby, żeby absolwent/uczeń miał certyfikat zdobyty podczas nauki. Będą potrzebni ludzie z ogólną wiedzą techniczną, informatyczną, ale z otwartym umysłem. Taki pracownik powinien identyfikować problem i przekazać koledze informacje na przykład o awarii, żeby ten jechał już w konkretne miejsce, w konkretnym celu. Chciałbym podkreślić, że powinniśmy iść w kierunku interdyscyplinarności tych kierunków technicznych, które będą coraz bardziej wymagały elastyczności, wielozadaniowości. Natomiast system kształcenia jest wciąż oparty na takim poszufladkowaniu konkretnych zawodów (na przykład hydraulik czy instalator).

Myślę, że jak najbardziej. Innowacyjność jest teraz szczególnie ważna. Dodatkowo o innowacyjność trzeba dbać już na etapie szkoły, w tym szkolnictwa średniego. I myślę, że to właśnie w młodzieży tkwi duży potencjał. Młodzież nie ma problemów z nowoczesnymi narzędziami. Myślę więc, że na etapie kształcenia średniego, branżowego czy technicznego innowacje powinny być tylko i wyłącznie przedstawiane jako szansa na rozwój.

Tak, oczywiście uważam, że istnieje potencjał, jeżeli chodzi o zwiększenie zaangażowania szkół w innowacje przedsiębiorstw. Jak najbardziej jest to realne. Jest kilka szkół technicznych, które już na poziomie uczniów zaczynają wdrażać różnego rodzaju innowacje.

Na pewno są, ale to bardziej w firmach produkcyjnych. My jesteśmy przedsiębiorstwem o profilu handlowym, więc raczej trudno tu znaleźć pole do zaangażowania szkoły w nasz rozwój. To ewentualnie do głębszego zastanowienia.

Być może moglibyśmy stworzyć takie miejsca wyodrębnione, założymy, przy dziale czy w jakichś działach bardziej rozwojowych i zrobić taki onboarding ucznia.

Pytanie 11

Jakie nowe rozwiązania warto upowszechniać w szkołach ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim, które miałyby znaczenie i wartość dla pracodawcy?

Pracodawcy oczekiwali by wprowadzania rozwiązań w szkołach, które będą miały zastosowanie praktyczne w przedsiębiorstwach. W tym celu szkoły powinny wyznaczyć wśród kadry osobę („menedżera-łącznika z przemysłem”), który nie tylko zbiera informacje, lecz także angażuje się w lokalnej społeczności edukacyjnej. Ponadto pracodawcy zwracają uwagę na słusność wdrożenia myślenia projektowego w nauczaniu. Dodatkowo szkoła powinna kształcić kompetencje, które są poszukiwane przez lokalnych pracodawców w stopniu zaawansowanym, co mogłoby być poświadczone certyfikatami lub uprawnieniami. Natomiast pracodawcy zauważają, że szkolnictwo zawodowe jest obarczane w coraz większym stopniu działalnością administracyjną, co nie przekłada się na lepszą jakość kształcenia. Pracodawcy wskazują, że szkoła nie tylko powinna oferować wiedzę teoretyczną i praktyczną, ale także implementować ją z uwzględnieniem predyspozycji uczniów. Obecnie nie mniej istotny bowiem staje się rozwój osobisty ucznia, od

dobrostanu psychicznego po kompetencje miękkie. Pozostałe wskazówki obejmowały szeroki wachlarz działań: promocja uczniów jako przyszłych absolwentów, zatrudnianie praktyków przez szkoły, tworzenie klas patronackich, przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu, wyposażenie warsztatów lub pracowni szkolnych, doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych, realizacja doradztwa zawodowego i promocja kształcenia zawodowego, tworzenie klastrów na rzecz kształcenia zawodowego, konkursy, stypendia dla wyróżniających się uczniów, udział pracodawców w spotkaniach z uczniami (lekcje zawodoznawcze, doradztwo zawodowe) i z rodzicami, wycieczki do zakładów pracy.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Po pierwsze, można byłoby zwiększyć nacisk na rozwijanie określonych kompetencji, a nie uczenie wszystkiego pobeżnie. Warto też rozpoznać predyspozycje uczniów. Chodzi o lepsze dopasowanie zajęć praktycznych do kompetencji uczniów. Pod drugie, wydaje mi się, że młodzi ludzie potrzebują teraz bardzo dużego wsparcia psychologicznego. Myślę, że dbanie tylko o kształcenie techniczne to jest trochę za mało w dobie naszych czasów. Jeżeli człowiek jest zadbanej od tej strony mentalnej i psychicznej, to zupełnie inaczej też idzie przyswajanie nowej wiedzy czy rozwijanie kompetencji. Biorąc pod uwagę to, co się teraz dzieje wśród młodzieży, to myślę, że możemy sobie rozwijać szkolnictwo teoretyczne czy praktyczne, ale bez zadbania o dobrostan to chyba daleko to nie zajdzie. Jest dużo takich kompetencji miękkich, które tak naprawdę decydują o tym, w jaki sposób funkcjonujemy w ogóle w pracy.

Tylko rozwiązania, których szukają pracodawcy, a to często zależne jest od zmieniających się warunków gospodarczych, technologicznych. Myślę, że szkoła powinna mieć takiego menadżera łącznika z przemysłem, który zbiera informacje i angażuje się w większej społeczności edukacyjnej we współpracy z ministerstwem edukacji.

Projekty, o których pan wspominał, moim zdaniem są super. To naprawdę wniośłoby dużo. Druga rzecz to praktyki nauczycieli w firmach. Ogólnie uważam, że nauczyciele powinni też pracować poza szkołą. Nie wiem – jedną piątą etatu pracować w firmie. Najgorsi są nauczyciele, którzy nie mają kontaktu z praktyką, nie wychodzą poza mury szkoły. Ważna jest też wymiana informacji między pracownikami, podobnie powinno być wśród kadry menedżerskiej.

Uważam, że rolą szkoły jest także promowanie swoich uczniów. Uczeń jest takim „końcowym produktem” nauczania. W kształcenie ucznia swój czas włożyli nauczyciele i dlatego powinno im zależeć na promowaniu swoich podopiecznych. Ważna jest otwartość szkoły. Wyjście do społeczności też jest ważne, więc istotna jest reklama. To jest też ważne z punktu widzenia pracodawców, którzy potrzebują pracowników wykwalifikowanych w danym kierunku. Reklama może przyciągnąć ich zainteresowanie.

Myślę, że przede wszystkim to trzeba zrobić krok w tył i odtworzyć naprawdę te szkolnictwo zawodowe. Moim zdaniem szkolnictwo zawodowe nie zostało może zlikwidowane, ale dużo złego pojawiło się w trakcie różnych reform w ostatnich latach. Idziemy w kierunku zwiększania pewnych obowiązków administracyjnych dla nauczycieli, ogólnie dla kadry, która zajmuje się uczeniem. Problem polega na tym, że nie przekłada się to na wzrost kompetencji młodych ludzi. Trzeba wziąć pod uwagę, że pracodawca kupuje u pracownika nie tylko czas, ale też i kompetencje. Mogę dużo mówić na temat luki kompetencyjnej, która później jest pewnie z czasem „do zasypiania”, ale to też wymaga określonych środków i zaangażowania ze strony pracodawcy i pracownika. Natomiast byłoby dobrze, żebyśmy nie tracili tych kilku lat, które poświęcają ci młodzi ludzie na naukę. Może to jest też kwestia tego, w jaki sposób my przedstawiamy kształcenie zawodowe, praktyczne? Musimy siebie zapytać, czy przedstawiamy kształcenie zawodowe w dobry sposób, czy może po prostu je

obrzydzamy młodym ludziom. Może przy rozpoczęciu szkół powinny być głębsze badania kompetencyjne?

Chcę powiedzieć, że pracodawca byłby zainteresowany taką osobą, która oprócz świadectwa ukończenia szkoły ma dodatkowo jeden, drugi, trzeci kurs potwierdzony certyfikatem.

Praktyka, praktyka i jeszcze raz praktyka. Plus nawiązywanie współpracy z pracodawcami.

Do nowych rozwiązań włączyłbym większe zaangażowanie praktyków w proces kształcenia. Takie osoby same powinny odbywać regularne i rzetelne staże u przedsiębiorców. Te nowe rozwiązania w szkołach powinny być właśnie oparte na działaniach praktycznych, otwartości na innowacje w szerokim znaczeniu. Chodzi o innowacje zarówno w kontekście urządzeń czy narzędzi, ale też obsługi różnych systemów komputerowych, operacyjnych.

Mogę podać kilka przykładów: tworzenie klas patronackich, przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu, wyposażenie warsztatów lub pracowni szkolnych, doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych, realizacja doradztwa zawodowego i promocja kształcenia zawodowego, tworzenie klastrów na rzecz kształcenia zawodowego, konkursy, stypendia dla wyróżniających się uczniów, udział pracodawców w spotkaniach z uczniami (lekcje zawodoznawcze, doradztwo zawodowe) i z rodzicami, wycieczki do zakładów pracy.

Na pewno powinien być ktoś, kto obserwuje rynek i zmiany. Teraz nas czeka rewolucja sztucznej inteligencji i kwestia zapotrzebowania na to wszystko. Już teraz w ponadpodstawowej szkole powinno być to wdrażane. Wrocław ruszył ten temat, Warszawa ruszyła – z tego, co wiem – w tym temacie, bo to już jest ten czas, żeby to wdrażać. To będzie miało zastosowanie, proszę mi wierzyć, we wszystkich technologiach, na przykład w rozwoju motoryzacji, w tym samochody elektryczne.

Uważam, że szkoły powinny na pewno inwestować w różnego rodzaju szkolenia, możliwości doksztalcenia kadry. Kadra może później przenosić tę wiedzę na uczniów. Można dostosowywać różnego rodzaju praktyki. Jest możliwość działania, są nowe technologie i programy wspierające przedsiębiorców i przedsiębiorczość. Kursy praktyczne powinny być bardziej promowane w szkołach, bo to jest na pewno podstawa i to będzie oczywiście skutkowało lepszą odpowiedzią na potrzeby pracodawców.

W mojej ocenie otwieranie nowych kierunków potrzebnych pracodawcy, a nie ich zamykanie. Przede wszystkim też skupienie się na praktyce. Ciekawe byłoby możliwości wspólnych wyjazdów na przykład na szkolenia, też zagraniczne.

Zrobiłabym uczniom jakiś test, nie wiem, typu Gallupa. Żeby te umiejętności sprawdzić, żeby po tych testach umieścić ich w jakichś projektach, żeby mogli swoje umiejętności, cechy charakteru kształcić w tym zakresie

Przede wszystkim położyć nacisk na stronę praktyczną kształcenia.

Pytanie 12

Czy uczniowie wykazują się motywacją do zgłębiania wiedzy, w tym głównie praktycznej? Czy uczestniczą w dodatkowych zajęciach (na przykład kursach, szkoleniach) poszerzających ich zdolności praktyczne? Czy uczniowie mają określone plany na przyszłość, pracę w wyuczonym zawodzie?

Pracodawcy unikali generalizowania, wypowiadając się na temat motywacji uczniów do zgłębiania wiedzy, uzależniając jej poziom od indywidualnych postaw. Dodatkowo wskazywali na

częste luki w wiedzy dotyczącej podstaw, co uniemożliwia pogłębianie zainteresowań. Pracodawcy podkreślali też, że uczniom brakuje konkretnej ścieżki rozwoju przedstawianej przez szkoły, co bezpośrednio przekłada się na ich motywację i zaangażowanie. Istotne jest zwrócenie uwagi uczniowi na jego silne strony, które powinien rozwijać z myślą o przyszłym zawodzie.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Trudno jest generalizować. Natomiast widać, że są uczniowie, którzy są zainteresowani tym, co robią na praktykach. Dodatkowo uczniowie mogą liczyć na prezenty dla najlepszych praktykantów. Są osoby, które chcą bardziej, a są osoby, które chcą mniej. Nie widzę tutaj zbyt dużej różnicy w porównaniu do moich czasów. Ten podział jest taki sam i trudno stwierdzić, czy to się zmienia na korzyść jednej czy drugiej szkoły.

W moim przekonaniu uczniowie są przeładowani wiedzą teoretyczną i niedostosowaną do cyfrowego społeczeństwa. Ilość kursów, zajęć dodatkowych to tylko pogarsza. Nie trafia do nich prawdopodobnie większość treści. Powinni bardziej doświadczać i wspierać się asystentami AI w możliwie krótkim czasie godzinowym. Nie potrafią określić swoich umiejętności i dobrze się ukierunkować, ponieważ nie doświadczają swoich umiejętności.

Motywacja zależy od zadań, od tego, czy są ciekawe. Moim zdaniem najlepsze zadania to konkretny problem do rozwiązania.

Ogólnie to zależy od osoby. Są osoby, które są zainteresowane, i są też osoby, które chcą po prostu przyjść, aby odbyć tylko kurs BHP i dostać podpis na zaświadczeniu o odbyciu stażu.

Część osób powinna być cofnięta do pierwszej klasy, żeby móc w ogóle startować dalej na rynku pracy. W szczególności zagadnienia dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, nie mówiąc już w ogóle o tematach specjalistycznych, które często nie są znane przez młodych ludzi.

Z tym jest naprawdę różnie. To jest indywidualna kwestia. Dodatkowo pojawia się nastawienie bardzo roszczeniowe.

Uczniowie wykazują motywację do zgłębiania wiedzy, uczestnicząc na przykład w dodatkowych zajęciach pozalekcyjnych, kursach, szkoleniach.

Młodzież jest zagubiona. Młodzież nie wie, czego chce, bo jej nie zostało to przedstawione. Zdarzają się indywidualne przypadki osób, które są zainteresowane podnoszeniem wiedzy, pytają, ale tak naprawdę 80% jest zainteresowana tym, żeby zamknąć okres praktyki w czasie.

Co jest najważniejszą rzeczą, to zbudowanie ścieżki. Potrzeba jest wskazania drogi dla ucznia już na początku pierwszej. W czym jest silny, jakie role powinien zajmować, i budowanie tych ról ma nastąpić w sposób nie sztuczny, tylko prawdziwy.

Pytanie 13

Czy uczniowie angażują się w rozwój szkoły, kształcenia praktycznego, działalność przedsiębiorstw, w których odbywają praktyki (sugerują zmiany, wskazują problemy)?

Zgodnie z opinią pracodawcy uczniowie raczej przyjmują postawę bierną podczas odbywania praktyk, skupiając się na prawidłowym wykonywaniu poleceń. Osoby kreatywne i sugerujące zmiany zdarzają się rzadziej. Być może wynika to z braku wystarczającej motywacji do rzetelnego odbycia praktyk. Jednocześnie pracodawcy uzasadniają taką postawę etapem rozwoju i niewystarczającą wiedzą na temat technologii i organizacji działalności konkretnego przedsiębiorstwa. Pracodawcy podkreślają rolę nauczycieli i opiekunów praktyk. Bez ich wsparcia

na etapie kształcenia praktycznego, młodzież ma trudności w zaangażowanie się w proces kształcenie i niechętnie zgłasza uwagi.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Są osoby, które mają bardziej kreatywne myślenie. Chcą coś nowego wprowadzić. Widzą rozwiązania, nowe rozwiązania, ale dotyczy to jednak przede wszystkim studentów. Natomiast uczniowie ze szkół ponadpodstawowych po prostu przychodzą, żeby zrobić to, co mają zrobić. Tym bardziej, że trochę nie ma przestrzeni na to, żeby oni swoje nowinki, które wpadną im do głowy, przekazali. Wynika to z tego, że w firmie mamy stricte określoną technologię.

Zacząłbym od tego, że uczniów, którzy trafiają do nas na praktyki, trzeba przede wszystkim dobrze nadzorować. Trzeba uważać, żeby niczego nie uszkodzili, więc to jest raczej nadzór i opieka. Pokazywanie, jak należy obsługiwać maszyny itd. Czy wykazują zmiany? Nie sądzę, to chyba szczerze byłoby dziwne, gdyby wskazywali na zmiany, co ulepszyć. Bardziej trzeba się skupić, żeby poprawnie wykonali to, co muszą.

Uczniowie na praktykach i stażach są świadomi swoich braków, ale zwykle chętnie doświadczają środowiska zawodowego. Nie są na tym etapie zdolni do sugerowania zmian czy wskazywania problemów, ponieważ wprowadzenie w obowiązki jest czasochłonne i wielopłaszczyznowe.

Dopuszczamy praktykantów do wszystkich zadań i procesów w firmie. Uczniom jest wszystko pokazywane, mogą sami pracować na naszych systemach. Natomiast z mojej obserwacji i na podstawie tego, co słyszę od koleżanek czy znajomych, [wynika, że] młodzież dziś jest odważna, chętnie zgłasza uwagi czy zastrzeżenia. To jest już zupełnie inne pokolenie niż za moich czasów. Dzisiejsze młode pokolenie jest bardzo komunikatywne. Oni wiedzą, czego chcą. Dodatkowo młodzież jest przeważnie na bieżąco ze wszystkimi nowościami na rynku. Kolejnym plusem młodych jest to, że są oni dobrze zaznajomieni z nowymi technologiami.

Praktykanci nie byli zainteresowani zdobywaniem wiedzy na przykład od starszych kolegów. Młodzi więcej czasu spędzali nad smartfonami niż ucząc się. W rezultacie moje doświadczenie jako pracodawcy jest dość krytyczne. To może też wynika ze współczesnych realiów, cech poszczególnych osób, które zatrudniliśmy. Może ogólnie jest to cecha nowego pokolenia, które oczekuje, że wszystko dostanie na tacy. W przeciwieństwie do mojego pokolenia, gdzie po prostu trzeba było walczyć, aby się utrzymać.

W żadnym przypadku nie było takich sugestii.

Za mało jest własnego myślenia w działaniu i kreatywności. Praktykanci oczekują raczej rozwiązania na zasadzie wykonania pewnego polecenia, zadania, a nie szukają rozwiązań. Oczywiście też trzeba spojrzeć na to z drugiej strony. Żeby ktoś był twórczy i kreatywny, musi mieć zielone światło od kierownictwa czy zarządu. I tu już mówimy o kwestii zarządzania. Moje podejście jest takie, żeby oczywiście osoby miały otwartą drogę do kreatywności. Byłoby idealnie, gdyby młodzież uczestniczyła na przykład w projektach, w których rzeczywiście może się realizować. W takich projektach jest dużo różnych zadań, jest presja czasu, ogólnie są realne warunki prowadzenia działalności gospodarczej. Natomiast są osoby, które będą wołały dostać od kierownika konkretny schemat z konkretnymi informacjami, co i kiedy trzeba wykonać.

Jednym z kluczowych warunków decydujących o sukcesie szkół jest ciągłość wsparcia w zakresie włączania społecznego, dbałość o osiągnięcia uczniów i wrażliwość na problemy etyczne, jakie pojawiają się w codziennej pracy szkoły. Warto wprowadzić w szkołach aktywne uczenie się (uczeń jako aktywny, zaangażowany uczestnik, skierowanie na proces nauczania, nie tylko na wyniki).

Zawsze, jeżeli jest to sensowna uwaga, to zawsze będzie taka osoba wystuchana i będą te zmiany wprowadzone. My zawsze uznajemy, że trzeba wyjść z tej właśnie swojej bańki i strefy komfortu,

w której jesteśmy, i osoby z zewnątrz mogą nam pokazać coś, na co nie zwracamy w ogóle uwagi, a co może być istotne i może na pomóc w dalszym udoskonalaniu się.

Wydaje mi się, że nie są wyzwalane te pokłady wśród uczniów.

Nie widzą szerokiej perspektywy lub możliwości, które może dać przedsiębiorstwo. Ja często wychodzę z założenia, że podsuwam różnego rodzaju pomysły z racji doświadczenia, które posiadam w biznesie. Pokazuję, że jeżeli jesteś na praktykach, to możesz jeszcze dodatkowo zrobić to i to, i to może się przełożyć na nasz rozwój, ale także i twój, może to przynieść korzyści majątkowe.

Myślę, że nie. Raczej im na tym nie zależy i o tym nie myślą.

To jest wszystko wyłącznie uwarunkowaniem personalnym podejściem.

Pytanie 14

Czy absolwenci po ukończeniu szkoły mają wystarczające kompetencje, żeby znaleźć pracę? Jeśli nie, gdzie dostrzega Pani/Pan braki?

Według pracodawców absolwenci mają zbyt niskie kompetencje, poza wyjątkami, aby po zakończeniu edukacji być cennym pracownikiem. Zazwyczaj proces wdrożenia w danym przedsiębiorstwie trwa pewien czas i wiąże się z zaangażowaniem pracodawcy. Warto zwrócić uwagę, że pracodawcy nie oczekują pełnej wiedzy technologicznej czy technicznej, ale cenne z ich perspektywy byłoby to, aby absolwenci posiadali certyfikaty potwierdzające uprawnienia zawodowe. W nawiązaniu do poprzednich pytań: absolwenci mają niewystarczający poziom kompetencji miękkich, co wpływa na ich miejsce na rynku pracy po zakończeniu edukacji.

Wybrane odpowiedzi respondentów:

Brakuje odpowiedniego kształtowania i wykorzystywania własnych kompetencji. W tym obszarze jest dużo do zrobienia. W rezultacie myślę, że nie są odpowiednio przygotowani i jeszcze długa droga przed nimi, zanim zostaną specjalistami w swoich dziedzinach. Może w przypadku szkół kosmetycznych czy fryzjerskich jest inaczej, ale mówimy tutaj stricte o takich zawodach usługowych. Natomiast jeśli chodzi na przykład o szkoły budowlano-geodezyjne, to są uczniowie, którzy albo idą jeszcze na politechnikę, żeby tę wiedzę zgłębiać, albo idą do pracy. Jednak to jest przedsięwzięcie tak naprawdę tego, żeby byli wystarczająco kompetentni.

Przy skali 1 do 10 to dałbym może jakąś słabą piątkę. Tak pół na pół. Uzasadniam to tym, że według mnie brakuje jednak praktycznego przygotowania.

Absolwenci muszą wziąć pod uwagę, że firma, w której pracują, jest inwestycją, która ma służyć zarabianiu, a nie wydawaniu. Kłopot z przedsiębiorczością. Po drugie, brak miękkich szkoleń w zakresie szacunku do pracodawcy, kultury, ubrania, prowadzenia korespondencji, współpracy w grupie na zasadzie odpowiedzialności za wspólne zadania. Po trzecie, brak autorytetów w zakresie inwestycji. Szkoda, że nie wiedzą, ile to oznacza wysiłku, pomysłu, czasem sprytu, samozaparcia. Dobrze byłoby, gdyby patrzyli na inwestorów jako na wzór do naśladowania i korzystali z ich praktyk, niż otwierali się na roszczenia.

Powiem szczerze, że niewystarczające. Przynajmniej na poziomie szkoły średniej myślę, że są niewystarczające. Nie chodzi o to, że studia wyższe mocno zmieniają sytuację w zakresie kompetencji. Wracając do szkoły średniej, myślę, że kompetencje są raczej słabe. Pewnie część z nich ma, ale trudno mówić o zasadzie. Brakuje certyfikatów, uprawnień. Oczywiście pracownik zostanie najlepiej sprawdzony w miejscu pracy, ale podkreślam po raz kolejny, że podstawy i kompetencje twarde przynajmniej muszą być. Szkoła często ich nie gwarantuje. Co do absolwentów

to problemem są też oczekiwania finansowe. Młodym trochę brakuje cierpliwości. Nie myślą o tym, że czas na naukę u pracodawcy też jest cenny. Chciałbym zatrudniać człowieka długofalowo. Czasem myślę, że nauka dzienna jest pomyłką. W szczególności w kształceniu praktycznym.

To na pewno. Gdyby ta osoba mogła jeszcze przed rozpoczęciem pracy, czyli podczas kształcenia, zetknąć się z jednym, drugim i trzecim pracodawcą, byłby to ogromny atut. Jednocześnie podkreślam, że warto poznać więcej niż jednego pracodawcę, żeby popatrzeć na różne aspekty funkcjonowania przedsiębiorstw. Później daje to pewien obraz całościowy, z czym tak naprawdę przyjdzie nam się mierzyć w życiu zawodowym czy nawet podchodząc do takiego egzaminu w związku ze zdobywaniem uprawnień zawodowych.

To jest trudne pytanie, bo ta masa absolwentów jest mocno zróżnicowana, począwszy od kierunku, specjalizacji, po osobowość. Co do absolwentów i ich możliwości znalezienia pracy to trzeba brać pod uwagę otoczenie gospodarcze. Pandemia, wojna w Ukrainie – to spowodowało pewną niepewność, co też ma wpływ na lokalny biznes. Z punktu widzenia pracowników ta stabilizacja może być mniejsza i przez to ich motywacja.

W zakresie teorii na pewno tak. Z praktyką bywa różnie. Ci, którzy odbywali z zaangażowaniem praktyki, myślę, że są zdecydowanie lepiej przygotowani. Szczególnie ci, którzy byli zaangażowani do rzeczywistych problemów u pracodawcy, pracowali na aktualnych programach, brali udział w projektach itd.

Jeżeli chodzi o uczniów szkół średnich, czyli technikum czy szkół branżowych, to jeżeli wraz z wiedzą idzie pewna praktyka, to myślę, że tak. Natomiast problemem są kompetencje miękkie. Myślę, że łatwiej jest jednak zdobyć kompetencje twarde. Co do miękkich – jest to pewien proces związany z osobowością człowieka.

Minął czas, kiedy ukończenie określonego kierunku mogło być jednoznaczne z wykonywaną pracą. Obecnie w cenie są pewne kompetencje, predyspozycje, elastyczność, otwartość na zmianę. Pracodawcy oczekują od kandydatów pewnych zasobów niezwiązanych z uzyskanym wykształceniem. Najbardziej pożądane umiejętności, predyspozycje kandydata w oczach pracodawców: efektywna komunikacja, znajomość języków obcych, otwartość na uczenie się i stały rozwój, zaangażowanie, praca w zespole, umiejętność określania i uzasadniania priorytetów, etyczne postępowanie jako podstawa w działaniu, odpowiedzialność, umiejętność organizacji pracy i efektywnego zarządzania czasem, elastyczność i zdolność do adaptacji, umiejętność rozwiązywania konfliktów.

Teraz szukamy ludzi, którzy mają kompetencje poświadczone przez producentów, przez biznes. Ci ludzie, aby znaleźć pracę, muszą to poświadczyć nie tylko ukończoną szkołą, ale też certyfikatami.

Szkoła powinna odkrywać potencjał w młodych ludziach i dawać im narzędzia do tego, żeby rozwijali i wykorzystywali go.

Niestety, nie zawsze absolwenci mają wystarczające kompetencje do znalezienia pracy. Ale to niestety dowód na to, że w szkołach nie ma do końca dobrej kadry, jeżeli chodzi o nauczanie, i nie mają wystarczającej wiedzy, którą mogą przekazać. Nie ma sprzętu, na którym uczniowie mogą pracować.

Dostrzegam brak praktyk. Jest za mała ilość praktyk.

Tu znowu wchodzimy na te miękkie kompetencje. Jeśli chodzi o umiejętności techniczne, znajomość programów, to trudno oczekiwać od młodego człowieka, żeby miał dwudziestoletnie doświadczenie w jakimś temacie.

Z własnej obserwacji widzę, że jakiegokolwiek to kształcenie by nie było, ono zawsze będzie obarczone brakami. To dlatego, że rynek jest szybszy niż praktyka.

5. Wnioski i rekomendacje

Rekomendacje odnoszące się do rozwoju kształcenia praktycznego w województwie podlaskim, to jest kształcenia sprzyjającego partnerstwu społecznemu, aktywizacji gospodarczej regionu i upowszechnianiu kultury uczenia się przez całe życie, opierają się na wnioskach z analizy danych zastanych oraz z indywidualnych wywiadów pogłębionych. Uwzględniają one możliwości, ograniczenia, szanse i zagrożenia dla kształcenia praktycznego realizowanego przez szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe w województwie podlaskim.

Rekomendacje sformułowano dwupoziomowo i dwupłaszczyznowo (płaszczyzna lokalna i krajowa, płaszczyzna międzynarodowa):

- poziom i płaszczyzna pierwsza – podstawą rekomendacji są wnioski z analizy danych zastanych i wywiadów pogłębionych z przedstawicielami pracodawców i szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim;
- poziom i płaszczyzna druga – podstawą rekomendacji są doświadczenia krajów skandynawskich będące przykładem potwierdzającym, że rozwój gospodarki, w tym gospodarki innowacyjnej, opiera się na uznaniu edukacji za politykę horyzontalną kraju oraz idei uczenia się przez całe życie, inwestowaniu w kompetencje zawodowe i umiejętności społeczne oraz działaniu wspierającym rozwój personalny.

Sformułowane wnioski i rekomendacje z wywiadów przeprowadzonych na podstawie pytań badawczych (patrz: tabela 1) służą poznaniu szerokiego kontekstu rozwoju kształcenia widzianego przez przedstawicieli szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim oraz pracodawców współpracujących z tymi szkołami. Są one obrazem czynników subiektywnych (uwzględniających nauczycieli i uczniów oraz odpowiadające tym osobom procesy nauczania i uczenia się) oraz obiektywnych (uwzględniających cele kształcenia, treści nauczania, zasady nauczania, metody nauczania, infrastrukturę, współpracę z otoczeniem, zmiany na rynku pracy), będących warunkiem kształcenia praktycznego realizowanego w województwie podlaskim (patrz: tabele 10 i 11).

Adresatami rekomendacji są: przedstawiciele władz centralnych i samorządowych, szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe w województwie podlaskim oraz współpracujące z nimi przedsiębiorstwa, szkoły wyższe, instytucje otoczenia biznesu.

Tabela 13. Wnioski i rekomendacje dla rozwoju kształcenia praktycznego w odniesieniu do czynników obiektywnych

Wnioski	Rekomendacje	Adresaci
Niedopasowanie tempa zmian kształcenia praktycznego do tempa zmian w życiu społeczno-gospodarczym, w tym rozbieżność czasowa między potrzebami rynku pracy i przemysłu (lokalnego) a możliwością wykształcenia	• Dialog w zakresie tworzenia i promowania nowych kierunków kształcenia zgodnych z perspektywą (długookresową) zmian na rynku pracy. • Prognozowanie zawodów przyszłości i zawodów deficytowych, oparte na wiedzy o przemianach demograficznych i technologicznych, popycie i podaży na rynku pracy. • Identyfikowanie, aktualizowanie i dostarczanie szkołom i doradcom zawodowym wiarygodnych	• WUP • Władze centralne (MEiN) • Władze samorządowe (JST) • Szkoły wyższe (Uczelnie)

Wnioski	Rekomendacje	Adresaci
osób o wymaganych kwalifikacjach	informacji o potrzebach i oczekiwaniach pracodawców w zakresie zawodów, kwalifikacji, kompetencji i umiejętności wymaganych aktualnie i w perspektywie do 5 lat. • Stworzenie bazy realizacji praktycznej nauki zawodu poprzez staże uczniowskie i praktyki zawodowe oferowane przez pracodawców. • Stworzenie systemu wspierającego specjalizację szkół, to jest tworzenie sieci szkół zawodowych. • Zwiększenie świadomości potrzeby współpracy szkół kształcenia praktycznego z otoczeniem społeczno-gospodarczym, opartej na wywiadach z pracodawcami i bezpośrednich kontaktach z nimi (wizyty uczniów w przedsiębiorstwach). • Wydawanie mikropoświadczeń. • Nawiązywanie współpracy z przedsiębiorstwami polegającej na doposażeniu pracowni szkolnej w oparciu o klasy patronackie lub inne formy zaangażowania pracodawcy w praktyczną naukę zawodu.	• Instytucje otoczenia biznesu • (związki pracodawców, izby rzemieślnicze, sektorowe rady ds. kompetencji)
Niewielka rola szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w zakresie innowacyjnego (udziału szkolnictwa w tworzeniu gospodarki opartej na wiedzy)	• Zwiększenie oferty konkursów promujących innowacyjne rozwiązania dla szkół. • Wypracowanie możliwości prawnych do tworzenia szkolnych inkubatorów/centrów innowacyjności współprowadzonych z szkołami wyższymi. • Uwzględnianie w programach nauczania kwestii związanych z programowaniem. Wykorzystywanie narzędzi telekomunikacyjnych oraz informatycznych (ICT) w procesie edukacji.	• Władze centralne (MEiN) • Władze samorządowe (JST) • Szkoły wyższe
Brak wymogu tworzenia strategii rozwoju szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne	• Zwiększenie świadomości potrzeby i korzyści z opracowywania strategii rozwoju szkoły jako czynnika motywującego do: – pozyskiwania środków finansowych ze źródeł zewnętrznych; – umiędzynarodowienia procesu kształcenia i doskonalenia praktycznego (poznawania warunków pracy, nowych technologii i rozwiązań); – stosowania innowacyjnych metod nauczania (wprowadzanie eksperymentów pedagogicznych); – wykorzystywanie narzędzi edukacyjnych opartych na nowych technologiach; – rozwijania współpracy z przedsiębiorstwami, otoczeniem społeczno-gospodarczym; – angażowania uczniów w życie szkoły, w jej rozwój, a w dłuższej perspektywie do zdobycia umiejętności prowadzenia działalności gospodarczej na podstawie wizji długofalowego rozwoju.	• Władze centralne (MNiE) • Władze samorządowe (JST) • Szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe

Wnioski	Rekomendacje	Adresaci
	• Stworzenie wymogu prawnego w zakresie przygotowywania strategii rozwoju szkół. • Nadzór nad realnością i wykonaniem strategii rozwoju szkół. • Opracowanie wzorca strategii dla szkół z określonego województwa, która uwzględniałaby ogólne cele rozwojowe regionu i lokalnej społeczności.	
Niedostateczny poziom finansowania infrastruktury, wyposażenia, specjalistycznego oprogramowania, szkoleń dla kadry dydaktycznej (adekwatnych do zmieniających się programów kształcenia i potrzeb pracodawców) w szkołach ponadpodstawowych prowadzących kształcenie praktyczne	• Stworzenie centrów umiejętności, w tym Branżowych Centrów Umiejętności (BCU) – nowoczesnego modelu instytucji edukacyjno-szkoleniowych, łączącego szkolnictwo zawodowe z potrzebami współczesnej gospodarki i rynku pracy. BCU mają na celu nie tylko kształcenie uczniów i słuchaczy szkół zawodowych, lecz także organizowanie kursów, szkoleń oraz egzaminów zawodowych dla osób dorosłych, w tym pracowników przedsiębiorstw i przedstawicieli poszczególnych branż. Stanowią one także zaplecze techniczno-dydaktyczne dla szkół, oferując możliwość praktycznego poznania nowoczesnych maszyn, urządzeń i technologii wykorzystywanych w danej dziedzinie. • Zapewnienie finansowania ze środków publicznych zakupu narzędzi edukacyjnych opartych na nowych technologiach, nowoczesnej aparatury i oprogramowania do szkół. • Zapewnienie finansowania ze środków publicznych udziału szkół w targach branżowych. • Stworzenie przedsiębiorstwom zachęt do dofinansowywania infrastruktury szkoły (na przykład ulgi podatkowe). • Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych w oparciu o partnerstwo społeczne z instytucjami otoczenia biznesu, szkołami wyższymi lub przedsiębiorstwami posiadającymi własną bazę szkoleniową • Wykorzystanie bazy technicznej i technologicznej lokalnych przedsiębiorstw w ramach partnerstwa społecznego zarówno w celu podnoszenia jakości kształcenia (miejsce praktyk uczniowskich), jak i sposobu podnoszenia poziomu kompetencji kadry dydaktycznej (szkolenia) • Zwiększenie dostępności bezpłatnych, elastycznych kursów i szkoleń dla nauczycieli przedmiotów praktycznych.	• Władze centralne (MNiE) • Władze samorządowe (JST) • WUP
Wysoki stopień zburokratyzowania procesu wprowadzania zmian	• Wypracowanie mechanizmu skracającego czas i formalności w zakresie otwierania nowych kierunków i wprowadzania nowych metod nauczania.	• Władze centralne (MEiN)

Wnioski	Rekomendacje	Adresaci
w systemie kształcenia praktycznego	• Określenie przez samorządy (organy nadzorujące szkoły) lokalnego zapotrzebowania na określone zawody z przyspieszoną ścieżką uzyskiwania zgody na otwieranie nowych kierunków zgodnie z obowiązującymi, aktualnymi wytycznymi ministerialnymi.	• Władze samorządowe (JST) • Szkoły wyższe (Uczelnie) • Szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe • WUP
Niskie zainteresowanie pracodawców współpracą ze szkołami ponadpodstawowymi prowadzącymi kształcenie praktyczne	• Stworzenie przedsiębiorstwom systemu zachęt do współpracy ze szkołami (na przykład ulgi podatkowe). • Większe wsparcie finansowe przedsiębiorstw przyjmujących uczniów na praktyki, co rekompensowałoby zarówno koszty osobowe, jak i materialne po stronie pracodawców • Inicjowanie projektów adresowanych do przedsiębiorstw mających na celu rozwijanie współpracy ze szkołami. • Zapewnienie dodatkowego wynagrodzenia (np. aktualnie dostępne fundusze UE (EFS+, KPO), inne środki publiczne) opiekunowi praktykanta, co przyczyniłoby się do wzrostu zaangażowania pracownika przedsiębiorstwa w zapoznanie ucznia z warunkami prowadzenia danej działalności gospodarczej • Utworzenie forum wymiany informacji między szkołami a pracodawcami w oparciu o lokalne instytucje otoczenia biznesu (izby przemysłowo-handlowe, izby rzemieślnicze) • Tworzenie klastrów na rzecz kształcenia zawodowego w oparciu o bazę lokalnych przedsiębiorców • Udział pracodawców w spotkaniach z uczniami (lekcje zawodoznawcze, doradztwo zawodowe) i rodzicami, wycieczki do zakładów pracy.	• Władze centralne (MNiE) • Władze samorządowe (JST) • Przedsiębiorstwa • Instytucje otoczenia biznesu • Szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe
Niedostateczny poziom dostosowania sposobu weryfikacji wiedzy uczniów kształcenia praktycznego w postaci egzaminów zawodowych do realiów stanowiska pracy, postępu technologicznego	• Opracowywanie (aktualizowanie) formuły egzaminów zawodowych odpowiadających realnym warunkom pracy. • Stworzenie możliwości zdawania egzaminów zawodowych przy wykorzystaniu nowoczesnych maszyn, urządzeń i oprogramowania. • Udział przedsiębiorców w pracach nad formą i zakresem egzaminu zawodowego w celu zapewnienia możliwości weryfikacji ich oczekiwań względem pracowników.	• Władze centralne (MNiE) • Władze samorządowe (JST) • Szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe.

Źródło: opracowanie własne

Tabela 14. Wnioski i rekomendacje dla rozwoju kształcenia zawodowego w odniesieniu do czynników subiektywnych

Wnioski	Rekomendacje	Adresaci
Niski poziom kompetencji miękkich wśród uczniów rozpoczynających naukę w szkole średniej	• Zwiększenie nacisku na kształtowanie kompetencji miękkich uczniów w ramach programów nauczania na poziomie podstawowym. • Identyfikacja kompetencji miękkich uczniów na etapie rekrutacji (testy kompetencji miękkich).	• Władze centralne (MNiE) • Władze samorządowe (JST) • Szkoły podstawowe i ponadpodstawowe
Niski poziom kompetencji miękkich wśród absolwentów szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe	• Zwiększenie nacisku na kształtowanie kompetencji miękkich uczniów w ramach programów nauczania na poziomie ponadpodstawowym. • Ukierunkowanie doradców zawodowych w szkołach na pogłębianie przez uczniów umiejętności odnajdywania się na rynku pracy	• Władze centralne (MNiE) • Władze samorządowe (JST) • Szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe
Niska motywacja do nauki i rozwoju wśród uczniów szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe	• Motywowanie uczniów do rozwoju poprzez: – oferowanie możliwości poznawania (w kraju i za granicą) innowacyjnych rozwiązań i ich zastosowań, profili zawodowych przedsiębiorstw, stanowisk pracy, bieżących i zakończonych aktywności/usług przedsiębiorstw (staże zagraniczne, wyjazdy studyjne, Erasmus); – wprowadzanie innowacyjnych metod dydaktycznych. • Zwiększenie możliwości aktywności w kołach zainteresowań czy konkursach popularyzujących innowacyjność. • Zapewnienie odpowiedniego poziomu opieki podczas praktyk zawodowych umożliwiające pogłębianie wiedzy oraz zgłaszanie uwag co do sposobu przeprowadzenia praktyk u pracodawcy.	• Władze centralne (MNiE) • Władze samorządowe (JST) • Szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe
Niski poziom świadomości ludzi młodych (uczniów) i rodziców w zakresie zawodów przyszłości; podejmowanie błędnych decyzji edukacyjnych i doboru odpowiedniego zawodu	• Pogłębione, systematyczne badania dotyczące świadomego wyboru szkoły i poziomu kompetencji miękkich. • Intensyfikacja działań szkół w zakresie poradnictwa zawodowego, w tym przedstawiania uczniom możliwych ścieżek rozwoju (bezpośrednio przekładające się na motywację i zaangażowanie uczniów). • Zwiększenie elastyczności systemu edukacji, tak aby osoby młode i dorośli w równym stopniu mieli możliwość stałego rozwoju kompetencji. • Wprowadzenie, obok badań ankietowych, przewidywania jakościowego (prognoza zapotrzebowania na umiejętności), niezbędnego do opracowywania programów i treści kształcenia,	• Władze centralne (MNiE) • Władze samorządowe (JST) • WUP • Szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe

Wnioski	Rekomendacje	Adresaci
	które będą odpowiadać na przyszłe potrzeby rynku pracy.	
Wzrost liczby uczniów z problemami psychologicznymi	• Zwiększenie dostępności do pomocy psychologicznej dla osób młodych (poradnie, psycholodzy w szkołach). • Stworzenie lub dofinansowanie centrów wsparcia psychologicznego w szkołach wyższych i innych instytucjach świadczących wsparcie psychologiczne uczniom. • Szkolenia dla nauczycieli ukierunkowane na rozwijanie inteligencji emocjonalnej, większej otwartości i wrażliwości na młodego człowieka.	• Władze centralne (MNiE) • Władze samorządowe (JST) • Szkoły wyższe • Instytucje otoczenia biznesu • Szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe
Brak wykwalifikowanej kadry dydaktycznej do kształcenia w zawodach przyszłości	• Stworzenie możliwości przekwalifikowywania, pogłębiania i doskonalenia wiedzy, umiejętności i kompetencji nauczycieli przedmiotów praktycznych. • Rozwój kompetencji kadry nauczycielskiej w zakresie wsparcia rozwoju cyfryzacji w kształceniu i szkoleniu w obszarach takich jak: indywidualne podejście do osoby uczącej się, współpraca między edukacją i biznesem, włączanie edukacji w życie zawodowe, budowanie środowiska uczenia się przez całe życie, uznawanie umiejętności i kompetencji nabytych wcześniej. • Stworzenie przy szkołach wyższych lub powołanych w tym celu instytucjach/organizacjach oferty specjalistycznych szkoleń skierowanych do kadry dydaktycznej (nauczycieli przedmiotów zawodowych i instruktorów praktycznej nauki zawodu). • Zapewnianie finansowania ze środków publicznych szkoleń dla kadry dydaktycznej (nauczycielom przedmiotów zawodowych i instruktorom praktycznej nauki zawodu). • Zapewnienie wsparcia psychologicznego przedstawicielom kadry nauczycielskiej, która przejawia niechęć do doskonalenia się, zgłasza wypalenie zawodowe. • Zapewnienie wysokiego wynagrodzenia dla kadry naukowej oraz praktyków będących nauczycielami praktycznej nauki zawodu.	• Władze centralne (MNiE) • Władze samorządowe (JST) • Instytucje szkoleniowe, • WUP • CEN-y • Szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe

Źródło: opracowanie własne

Sformułowane rekomendacje uwzględniają budowanie pozytywnego związku między rozwojem gospodarczym i jakością systemu edukacji, ze szczególnym uwzględnieniem szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe. Wnioski dotyczące kompetencji miękkich uwzględniają również działania na poziomie szkoły podstawowej.

Gospodarka – jej rozwój i innowacyjność – potrzebuje ludzi o właściwych kompetencjach, którzy wykazują się (od najmłodszych lat) umiejętnością adaptacji do zmieniających się warunków, zdolnością ulepszania istniejących rozwiązań i generowania nowych pomysłów i idei, a także (może nawet przede wszystkim) umiejętnością uczenia się nowych kompetencji. W tym obszarze niezbędne są działania rządu, który powinien stwarzać warunki i wspierać system, w jakim młodzi ludzie będą mogli rozwijać właśnie te umiejętności i kompetencje.

Istotnym problemem w polskiej gospodarce jest niedostateczna liczba osób podejmujących kształcenie ukierunkowane na konkretne (deficytowe) zawody. Jest to również ważne w kontekście rozwoju cyfryzacji, automatyzacji i nowych technologii, a zatem dostarczania umiejętności związanych z czwartą rewolucją przemysłową (a nawet piątą, która już dzieje się na naszych oczach i ma nastąpić po 2030 roku). Poszukiwanie, stwarzanie oraz implementowanie rozwiązań w tym zakresie powinno być priorytetem³⁷.

Z wywiadów z przedstawicielami szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe wynika, że pomimo podejmowania działań promocyjnych zainteresowanie osób młodych tą formą kształcenia nadal pozostaje na względnie niskim poziomie. Należy też przyznać, że jednym z decydujących czynników takiego stanu rzeczy jest względnie niski poziom świadomości rodziców na temat zmian zachodzących na rynku pracy, perspektywy pracy ich dzieci w wyuczonym zawodzie, możliwości doksztacania i poszerzenia ich kompetencji oraz zdobywania doświadczenia. Działania w zakresie promowania kierunków kształcenia zawodowego powinny zatem być przez władze centralne i samorządowe ukierunkowane nie tylko na pokolenie młodych ludzi, ale również na rodziców. Pewnym rozwiązaniem mogą być kampanie społeczne informujące osoby uczące się oraz rodziców o możliwościach, jakie dają branże przemysłu. W działaniach tych ważne też jest zwrócenie szczególnej uwagi na kobiety – zachęcanie ich do wyboru ścieżek kształcenia uwzględniających praktyki zawodowe.

Innym długofalowym działaniem, sprzyjającym zwiększeniu zainteresowania kształceniem praktycznym oraz wzrostowi liczby osób uczących się w szkołach ponadpodstawowych, jest reforma szkolnictwa wyższego, której efektem powinno być lepsze dopasowanie programów studiów do potrzeb rynku pracy i edukacji branżowej. Jej istotą może być wprowadzenie limitów przyjęć na studia stacjonarne i niestacjonarne oraz egzaminów wstępnych na poszczególne kierunki. Przypuszczać można przyczyniłoby się do:

- wzrostu zainteresowania kształceniem zawodowym na poziomie ponadpodstawowym;
- poprawy jakości kształcenia na poziomie wyższym;
- zapełnienia luki w zawodach deficytowych na rynku pracy;
- wzrostu liczby wydawanych mikropoświadczeń, a w rezultacie zapewnienia poziomu umiejętności dopasowanych do potrzeb pracodawców i rynku pracy;
- kształcenia jednostek świadomych odpowiedzialności wynikającej z wykonywanego zawodu, etosu pracy;
- rozwoju działalności badawczej szkół wyższych, jakości pracy naukowej i dydaktycznej;

³⁷ Szerzej w: Raporty dla rynku, <https://arp.pl/pl/jak-dzialamy/dla-przemyslu/raporty-dla-rynku/> (20.10.2021).

- podniesienia jakości kształcenia i motywacji do nauki w każdym wieku (rozpoczynając od poziomu szkoły podstawowej, wyższa motywacja do zdobywania wiedzy i możliwości kształcenia w szkołach wyższych).

Sukces wskazanego rozwiązania niewątpliwie musiałby się wiązać ze zmianą systemu i poziomu finansowania szkolnictwa wyższego.

Mając na względzie oczekiwania młodych ludzi i rynku pracy wobec relatywnie szybkiego podejmowania zatrudnienia w określonej grupie zawodów, możliwymi rozwiązaniami mogą być:

- wprowadzenie dwupoziomowych techników zapewniających pięcioletnie kształcenie, to jest technikum pierwszego stopnia (kształcenie 3 lata) i technikum drugiego stopnia (kształcenie 2 lata);
- wprowadzenie możliwości kontynuowania nauki w technikum drugiego stopnia równoległe z wykonywaniem pracy zawodowej zgodnej z kwalifikacjami uzyskanymi po ukończeniu technikum pierwszego stopnia;
- wprowadzenie ulgi podatkowej dla osób łączących pracę i kształcenie w technikum drugiego stopnia.

Sformułowane wnioski i rekomendacje uwzględniają założenia systemów kształcenia i szkolenia w krajach skandynawskich, które krajom Unii Europejskiej są stawiane za przykład. Wynika to przede wszystkim z realnego:

- wdrożenia idei uczenia się przez całe życie;
- inwestowania w kompetencje zawodowe i umiejętności społeczne;
- działania wspierającego rozwój personalny obywateli;
- uznania edukacji za politykę horyzontalną mającą znaczenie dla wszystkich obszarów.

Jak wskazują doświadczenia³⁸:

- szwedzkiej gospodarki – poziom wykształcenia wśród pracowników przemysłowych podniósł się dzięki zmianom wprowadzonym w systemie kształcenia i szkolenia oraz podwyższeniu pułapu kwalifikacji wymaganych w miejscu pracy;
- fińskiej gospodarki – wdrożenie ogólnokrajowego scentralizowanego elektronicznego serwisu KOSKI (w celu zaspokojenia potrzeb informacyjnych obywateli oraz osób odpowiedzialnych za kształtowanie polityki uczenia się przez całe życie) stworzyło dostęp w czasie rzeczywistym do danych osób uczących się i umożliwiło lepsze planowanie oraz personalizację nauki, uznawanie umiejętności nabytych na poprzednich szkoleniach, śledzenie postępów i frekwencji, udostępnianie informacji na przykład przy ubieganiu się o pracę, kalkulację podziału finansowania dla poszczególnych instytucji edukacyjnych, sporządzanie statystyk oraz ewaluację systemu edukacji i szkolenia;
- duńskiej gospodarki – podstawą systemu kształcenia i szkolenia jest partycypacja partnerów społecznych, odgrywających istotną rolę w interpretowaniu oraz wdrażaniu system edukacji i kształcenia ustawicznego, który jest zarówno bardziej elastyczny, jak i zdolny do sprostania wymaganiom świata biznesu. W odniesieniu do szkół prowadzących kształcenie praktyczne

³⁸ Jak na świecie rozwija się kompetencje przyszłości?, Przemysł przyszłości, nr 3, 28 stycznia 2022 r.; <https://www.oph.fi/fi/palvelumme/koski-palvelu> (18.10.2024).

ważna jest swoboda w kształtowaniu praktyk nauczania oraz w dostosowywaniu oferty edukacyjnej do potrzeb regionalnego i lokalnego rynku pracy. Przyjęta i realizowana na mocy trójstronnego porozumienia (rząd – organizacje pracodawców – związki zawodowe) strategia w obszarze edukacji i szkolenia oparta jest na przekonaniu, że obywatele muszą mieć możliwość uczestniczenia i wpływ na procesy oraz decyzje, które wpływają na ich własne życie.

Ważną kwestią wskazaną w rekomendacjach, wynikającą z wywiadów pogłębionych z respondentami oraz doświadczeń krajów skandynawskich, jest ukierunkowanie badań rynku pracy na przewidywania jakościowe (prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności) jako niezbędne dla opracowywania programów i treści kształcenia (na wszystkich poziomach), które będą odpowiadać na przyszłe potrzeby rynku pracy.

6. Załączniki

6.1. Załącznik 1 – Wykaz szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe w województwie podlaskim (podmioty, które udzieliły wywiadu)

Lp.	Nazwa szkoły	Powiat	Miejscowość
1	Zespół Szkół Mechanicznych imienia św. Józefa w Białymstoku	miasto Białystok	Białystok
2	Branżowa Szkoła pierwszego stopnia w Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym nr 1 w Suwałkach	suwalski	Suwałki
3	Centrum Kształcenia Zawodowego w Wysokiem Mazowieckiem	wysokomazowiecki	Wysokie Mazowieckie
4	Zespół Szkół Handlowo-Ekonomicznych imienia Mikołaja Kopernika w Białymstoku	miasto Białystok	Białystok
5	Zespół Szkół Mechanicznych i Ogólnokształcących numer 5 w Łomży	łomżyński	Łomża
6	Zespół Szkół Zawodowych imienia Stanisława Staszica w Wysokiem Mazowieckiem	wysokomazowiecki	Wysokie Mazowieckie
7	Zespół Szkół Ogólnokształcących i Technicznych w Białymstoku (Technikum Zawodowe nr 1)	miasto Białystok	Białystok
8	Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z Oddziałami Integracyjnymi imienia Stanisława Staszica w Białymstoku (Technikum nr 6 z Oddziałami Integracyjnymi w Białymstoku)	miasto Białystok	Białystok
9	Zespół Szkół nr 16 w Białymstoku	miasto Białystok	Białystok
10	Zespół Szkół Technicznych w Suwałkach	suwalski	Suwałki
11	Zespół Szkół nr 1 imienia Generała Stefana Roweckiego „Grota” w Zambrowie	zambrowski	Zambrów
12	Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych Technikum	moniecki	Mońki
13	Zespół Szkół Technicznych w Kolnie	kolneński	Kolno
14	Zespół Szkół nr 6 imienia Karola Brzostowskiego w Suwałkach	suwalski	Suwałki
15	Zespół Szkół Rolniczych imienia majora Henryka Dobrzańskiego-Hubała w Sokółce	sokólski	Sokółka
16	Zespół Szkół nr 4 w Suwałkach	suwalski	Suwałki
17	Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych imienia Stefana Kardynała Wyszyńskiego w Czyżewie	wysokomazowiecki	Czyżew
18	Zespół Szkół Elektrycznych imienia profesora Janusza Groszkowskiego w Białymstoku	miasto Białystok	Białystok
19	Zespół Szkół Technicznych imienia Generała Władysława Andersa w Białymstoku	miasto Białystok	Białystok

6.2. Załącznik 2 – Wykaz pracodawców współpracujących ze szkołami ponadpodstawowymi prowadzącymi kształcenie zawodowe w województwie podlaskim (podmioty, które udzieliły wywiadu)

Lp.	Nazwa pracodawcy	Powiat	Miejscowość
1	Danwood SA	miasto Białystok	Białystok
2	Edmasz	wysokomazowiecki	Wysokie Mazowieckie
3	Experteam Spółka z o.o.	miasto Białystok	Białystok
4	G-SOFT Jan Giedroń	miasto Suwałki	Suwałki
5	Lech Spółka z o.o.	miasto Białystok	Białystok
6	Przedsiębiorstwo Energetyki Ciepłej Spółka z o.o.	miasto Suwałki	Suwałki
7	Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Spółka z o.o.	miasto Suwałki	Suwałki
8	Doradztwo Podatkowe Usługi Rachunkowe Wanda Samojluk	miasto Białystok	Białystok
9	Stadion Miejski Spółka z o.o.	miasto Białystok	Białystok
10	IPG Suwałki	miasto Suwałki	Suwałki
11	STS Elektronik Optimus SA Partner Stanisław Sakowicz	miasto Białystok	Białystok
12	Dobroplast Fabryka Okien Spółka z o.o.	zambrowski	Stary Laskowiec
13	AgroFrankopol Tomasz Abramczuk, Oddział Włosty-Olszanka	wysokomazowiecki	Włosty-Olszanka, Szepietowo
14	ROLTOMA Tomasz Styputkowski	wysokomazowiecki	Sokoły
15	AG Termopasty Grzegorz Gąsowski	wysokomazowiecki	Sokoły
16	L.J. Stankiewicz Spółka jawna	miasto Białystok	Białystok
17	CLOVIN SA	wysokomazowiecki	Czyżew
18	Komunalny Zakład Komunikacyjny Spółka z o.o.	miasto Białystok	Białystok
19	CPTI Spółka z o.o.	miasto Białystok	Białystok

7. Słownik skrótów

AI – sztuczna inteligencja (ang. artificial intelligence)

CNC – komputerowe sterowanie urządzeniami numerycznymi (ang. computerized numerical control)

DR – analiza danych zastanych – analiza dokumentów (ang. desk research)

IDI – indywidualny wywiad pogłębiony (ang. individual in-depth interview)

PNZ – praktyczna nauka zawodu

VR – wirtualna rzeczywistość (ang. virtual reality)

SAR – Stowarzyszenie Komunikacji Marketingowej

SSE – specjalna strefa ekonomiczna

ZSK – Zintegrowany System Kwalifikacji

8. Spisy

8.1. Literatura

1. Babanski Jurij K., Optymalizacja procesu nauczania, Warszawa 1979.
2. Bogaj Andrzej, Kształcenie ogólne w szkołach zawodowych, (w:) Stefan M. Kwiatkowski (red.), Nowe uwarunkowania edukacji szkolnej, Warszawa 1998.
3. Carlebach Elisheva, Teach Us to Be the Authors of Our Own Lives, "Live & Learn" 2016, issue 37.
4. Dąbrowska Grażyna, Związek poziomu umysłowego uczniów z wynikami nauczania, (w:) Barbara Niedośpiół (red.), Uwarunkowania osiągnięć szkolnych uczniów, Warszawa 1983.
5. Furmańska Małgorzata, Nierówności społeczne jako źródło niepowodzeń szkolnych na świecie, (w:) Anna Karpińska, Monika Zińczuk (red.), Dydaktyczna refleksja o edukacyjnych priorytetach, Warszawa 2014.
6. Hnatiuk Michał, Efektywność kształcenia jako działanie wypadkowe różnorodnych czynników. Czynniki ekonomiczne, „Edukacja” 2021, nr 2(157).
7. Kozłowski Józef, Malicka Małgorzata, Uwarunkowania efektywności pracy dydaktycznej nauczycieli, Warszawa 1979.
8. Kuźniak Igor, Zdeterminowane wyrażania efektów kształcenia, (w:) Kazimierz Denek, Adam Mościcki (red.), Podstawy pomiaru i oceny efektywności procesu kształcenia, Koszalin 1980.
9. Kwiatkowski Stefan (red.), Kompetencje przyszłości, Warszawa 2018.
10. Mayer John D., Salovey Peter, Czym jest inteligencja emocjonalna?, (w:) Peter Salovey, David J. Sluyter (red.), Rozwój emocjonalny a inteligencja emocjonalna. Problemy edukacyjne, Poznań 1999.
11. Niedośpiół Barbara (red.), Uwarunkowania osiągnięć szkolnych uczniów, Warszawa 1983.
12. Nowacki Tadeusz, Leksykon pedagogiczny, Radom 2004.
13. Okoń Wincenty, Nowy słownik pedagogiczny, Warszawa 2001.
14. Sawiński Julian P., Jak zwiększyć skuteczność szkolnej edukacji. Poradnik dla nauczycieli i edukatorów, Warszawa 2015.
15. Skrzypniak Ryszard, Trójgłos w sprawie niepowodzeń edukacyjnych – trudności wychowawcze, (w:) Anna Karpińska, Monika Zińczuk (red.), Dydaktyczna refleksja o edukacyjnych priorytetach, Warszawa 2014.
16. Śnieciński Józef M. (red.), Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku, Warszawa 2003.
17. Telus Jan, Poziom umysłowy i wyniki w nauce a stan rozwoju fizycznego ucznia, (w:) Barbara Niedośpiół (red.), Uwarunkowania osiągnięć szkolnych uczniów, Warszawa 1983.
18. Tyszkowa Maria, Czynniki determinujące pracę szkolną dziecka, Warszawa 1964.
19. Wyleżatek Joanna, Zmiany społeczne a kryzys tożsamości współczesnego człowieka, (w:) Krystyna Najder-Stefaniak, Jurij Plyska (red.), Człowiek w przestrzeni spotkań, Warszawa 2010.

8.2. Netografia

1. Klasyfikacja zawodów szkolnictwa branżowego, gov.pl, <https://www.gov.pl/web/edukacja/zawody-szkolnictwa-branzowego> (dostęp: 20.05.2024).
2. Pojęcia stosowane w statystyce publicznej (1), GUS, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4013,pojecie.html> (dostęp: 20.05.2024).
3. Pojęcia stosowane w statystyce publicznej (2), GUS, <https://stat.gov.pl/metainformacje/sownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4554,pojecie.html> (dostęp: 20.05.2024).

4. Szkoły branżowe – podlaskie (1), edubaza.pl, https://szkoly-branzowe.edubaza.pl/s/4992/80974-podlaskie.htm?c1p=2001&c3_1= (dostęp: 8.08.2024).
5. Szkoły branżowe – podlaskie (2), edubaza.pl, https://szkoly-branzowe.edubaza.pl/s/4992/80974-podlaskie.htm?c1p=2009&c3_1=427 (dostęp: 8.08.2024).
6. Szkoły policealne – podlaskie, edubaza.pl, https://podlaskie.szkolypolicealne.edubaza.pl/serwis.php?s=1346&pok=23568&c1p=2063&c3_1=429 (dostęp: 8.08.2024).
7. Technika – podlaskie, edubaza.pl, https://podlaskie.technikum.edubaza.pl/serwis.php?s=1362&pok=23601&c1p=2061&c3_1=429 (dostęp: 8.08.2024).

8.3. Akty prawne

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391).

Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U.2024.0.737 t.j.).

8.4. Tabele

Tabela 1. Zestaw pytań badawczych adresowanych do przedstawicieli szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe oraz pracodawców województwa podlaskiego współpracujących z tymi szkołami.....	8
Tabela 2. Zadania, metody i rezultaty analizy.....	12
Tabela 3. Liczebność szkół branżowych i techników w Polsce w roku szkolnym 2022/2023	20
Tabela 4. Szkoły branżowe w województwie podlaskim według stanu na 8 sierpnia 2024 r. (podregiony: białostocki, łomżyński, suwalski).....	21
Tabela 5. Technika w województwie podlaskim według stanu na 8 sierpnia 2024 r. (podregiony: białostocki, łomżyński, suwalski).....	22
Tabela 6. Szkoły policealne w województwie podlaskim według stanu na 8 sierpnia 2024 r. (podregiony: białostocki, łomżyński, suwalski).....	23
Tabela 7. Udział uczniów branżowych szkół pierwszego stopnia w ogólnej liczbie uczniów szkół ponadpodstawowych w wybranych latach 2008–2022 w województwie podlaskim (podregiony: białostocki, łomżyński, suwalski).....	254
Tabela 8. Uczniowie branżowych szkół pierwszego stopnia w latach 2017–2022 w województwie podlaskim (podregiony: białostocki, łomżyński, suwalski)	265
Tabela 9. Uczniowie branżowych szkół drugiego stopnia w latach 2017–2022 w województwie podlaskim (podregiony: białostocki, łomżyński, suwalski)	27
Tabela 10. Słuchacze szkół policealnych w latach 2017–2022 w województwie podlaskim (podregiony: białostocki, łomżyński, suwalski)	276
Tabela 11. Kategorie czynników obiektywnych warunkujących rozwój kształcenia praktycznego w województwie podlaskim w powiązaniu z pytaniami badawczymi z wywiadów pogłębionych	35
Tabela 12. Kategorie czynników subiektywnych warunkujących rozwój kształcenia praktycznego w województwie podlaskim w powiązaniu z pytaniami badawczymi z wywiadów pogłębionych	38
Tabela 13. Wnioski i rekomendacje dla rozwoju kształcenia praktycznego w odniesieniu do czynników obiektywnych	102
Tabela 14. Wnioski i rekomendacje dla rozwoju kształcenia zawodowego w odniesieniu do czynników subiektywnych	106

8.5. Wykresy

Wykres 1. Struktura placówek oferujących kształcenie praktyczne w województwie podlaskim (podregiony: białostocki, łomżyński, suwalski).....	21
---	----