

ANALIZA UWARUNKOWAŃ ROZWOJU KSZTAŁCENIA DUALNEGO W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM



2024
RAPORT

Analiza uwarunkowań rozwoju kształcenia dualnego w województwie podlaskim

Uniwersytet w Białymstoku

Białystok 2024

Autorzy:

dr hab. Urszula Gołaszewska-Kaczan, prof. UwB

dr Ewa Kuzionko-Ochrymiuk

mgr Damian Sówka

Koordynator projektu ze strony Uniwersytetu w Białymstoku:

dr Agnieszka Ertman

Lider projektu:

Województwo Podlaskie

Redakcja naukowa:

dr hab. Urszula Gołaszewska-Kaczan, prof. UwB

Recenzent:

prof. dr hab. Piotr Niedzielski (Uniwersytet Szczeciński)

prof. dr hab. Sławomir Kamosiński (Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy)

dr hab. Adriana Merta-Staszczak, prof. PW (Politechnika Wrocławska)

Redakcja i korekta językowa:

Krzysztof Rutkowski

Skład techniczny i projekt okładki:

Tomasz Poskrobko

Wydawca:

Uniwersytet w Białymstoku, 2024

Publikacja w formie elektronicznej

ISBN: 978-83-7431-812-9

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	4
Wprowadzenie	5
1. Metodyka badania	9
1.1. Zastosowane metody i techniki badawcze	9
1.2. Dobór próby do badań	10
2. Kształcenie dualne w Polsce w świetle dostępnych danych i analiz	17
2.1. Istota kształcenia dualnego. Aspekty prawne kształcenia dualnego w Polsce	17
2.2. Kształcenie dualne w Polsce w statystyce	21
2.3. Kształcenie dualne w Polsce jako obszar rozważań w literaturze przedmiotu	24
2.4. Rozwiązania w zakresie kształcenia dualnego w wybranych krajach Unii Europejskiej	28
3. Kształcenie dualne w województwie podlaskim – wyniki badań jakościowych	41
3.1. Kontekst społeczno-gospodarczy i charakterystyka kształcenia dualnego w województwie podlaskim	41
3.2. Nawiązywanie współpracy między szkołami i przedsiębiorstwami w obszarze kształcenia dualnego	51
3.3. Korzyści odnoszone przez podmioty zaangażowane w dualny system kształcenia	55
3.4. Problemy związane z kształceniem dualnym	59
3.5. Efektywność i skuteczność kształcenia dualnego	65
3.6. Przestanki dalszego rozwoju kształcenia dualnego i bariery w tym procesie	67
3.7. Kierunki doskonalenia współpracy szkół z przedsiębiorstwami w formie kształcenia dualnego	70
4. Wnioski	76
5. Rekomendacje	80
6. Załączniki	86
6.1. Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego	86
6.2. Scenariusze indywidualnych wywiadów pogłębionych	87
7. Spisy	92
7.1. Spis literatury	92
7.2. Spis aktów prawnych	94
7.3. Spis tabel	95
7.4. Spis wykresów	96



Wprowadzenie

Głębokie przeobrażenia dokonujące się we współczesnej gospodarce, związane ze zmianami zachodzącymi we wszystkich obszarach otoczenia, stają się wielkim wyzwaniem dla przedsiębiorstw. Nowoczesne organizacje potrzebują pracowników o odpowiednich kompetencjach, którzy będą posiadali szeroką wiedzę teoretyczną z danej dziedziny, jak i specjalistyczne umiejętności stanowiskowe. Jednakże tradycyjny system kształcenia, oparty jedynie na edukacji w placówkach oświatowych, w ramach którego przekazywana jest przede wszystkim wiedza teoretyczna, nie jest w stanie sprostać temu wyzwaniu. W takiej sytuacji rozwiązaniem może być dualny system kształcenia, który łączy naukę w instytucjach oświatowych z praktyczną nauką zawodu w firmie.

Połączenie kształcenia teoretycznego z kształceniem praktycznym w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy pozwala na wprowadzanie rozwiązań z tego zakresu na różnych etapach kształcenia, ze studiami wyższymi włącznie. Jednakże rozważania dotyczące kształcenia dualnego najczęściej (również w Polsce) prowadzi się w odniesieniu do szkolnictwa zawodowego, co wynika z faktu, iż to właśnie szkolnictwo zawodowe ma szczególnie istotny wpływ na zapewnienie fachowych pracowników każdej gospodarce.

Niestety, w Polsce przez wiele lat obserwowany był upadek szkolnictwa zawodowego. Planowa kontrola Najwyższej Izby Kontroli (NIK), przeprowadzona w 2015 r., wykazała, że system szkolnictwa zawodowego nie jest w pełni skuteczny. Zdaniem NIK zapaść szkolnictwa zawodowego sięga początku lat dziewięćdziesiątych dwudziestego wieku. Transformacja ustrojowa spowodowała zamknięcie wielu przedsiębiorstw, które finansowały szkoły zawodowe i zapewniały miejsca pracy. W dodatku przeprowadzona pod koniec lat dziewięćdziesiątych reforma edukacji doprowadziła do zmniejszenia prestiżu i znaczenia szkół zawodowych na rzecz szkolnictwa ogólnokształcącego. Pozbawione zaplecza do prowadzenia zajęć praktycznych i źle wyposażone szkoły zawodowe nie były w stanie wykształcić poszukiwanych na rynku specjalistów. W świadomości społecznej utrwalił się też negatywny stereotyp ucznia szkoły zawodowej¹.

Warto zauważyć, że degradacji szkolnictwa zawodowego w tamtym okresie towarzyszył też odpływ pracowników na zachód Europy, którego kulminacja nastąpiła po wejściu Polski do Unii Europejskiej. Na zjawiska te nałożył się również niż demograficzny² (tabela 1).

¹ System szkolnictwa zawodowego. Informacja o wynikach kontroli, NIK, Departament Nauki, Oświaty i Dziedzictwa Narodowego, Warszawa 2015, s. 7.

² [Nowa jakość szkolnictwa zawodowego w Polsce – podpisanie pierwszych umów w ramach Branżowych Centrów Umiejętności](#), gov.pl (dostęp: 10.07.2024).



Tabela 1. Ludność, przyrost naturalny i skala emigracji zagranicznej w Polsce w wybranych latach (w tysiącach)

Wyszczególnienie	1980	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023
Liczba ludności	35735	38073	38284	38254	38157	38530	38437	38089	37908	37766	37637
Przyrost naturalny	342,6	157,4	47,0	10,3	-3,9	34,8	-25,6	-122,0	-188,0	-143,3	-136,6
Emigracja	22,7	18,4	26,3	27,0	22,2	17,4	28,1	8,8	12,0	13,6	9,9

Źródło: [Ludność, ruch naturalny i migracje w latach 1946–2023](#), GUS (dostęp: 10.07.2024); Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2023. Stan w dniu 31 grudnia, GUS, Warszawa 2024.

Konsekwencją niżu demograficznego było z kolei zmniejszenie ogólnej liczby uczniów, w tym uczniów zainteresowanych kształceniem w szkołach zawodowych (tabela 2).

Tabela 2. Liczba uczniów w szkołach ponadpodstawowych/ponadgimnazjalnych/średnich ogółem i w szkołach zawodowych w Polsce w wybranych latach (w tysiącach)

Rok szkolny	Liczba uczniów w szkołach ponadpodstawowych/ponadgimnazjalnych/średnich ogółem	Liczba uczniów w szkołach zawodowych na poziomie ponadpodstawowym/ponadgimnazjalnym/średnim
1980/1981	2094,0	1694,0
1990/1991	1896,1	1451,1
1995/1996	2251,3	1568,3
2000/2001	2443,1	1506,3
2005/2006	1719,7	963,1
2010/2011	1464,9	773,5
2015/2016	1209,6	685,0
2020/2021	1521,8	850,8
2021/2022	1547,5	867,3
2022/2023	1671,2	917,6

Uwaga: na przestrzeni analizowanych lat kilkakrotnie zmieniała się struktura szkolnictwa w Polsce, a tym samym stosowana terminologia i sposób klasyfikowania szkół.

Źródło: Rocznik statystyczny 1985, GUS, Warszawa 1985; Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 1999, GUS, Warszawa 1999; Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2009, GUS, Warszawa 2009; Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2013, GUS, Warszawa 2013; Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2015, GUS, Warszawa 2015; Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2018, GUS, Warszawa 2018; Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2019, GUS, Warszawa 2019; Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2020, GUS, Warszawa 2020; Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2022, GUS, Warszawa 2022; Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2023, GUS, Warszawa 2023.

Jednocześnie, ponieważ oferta szkolnictwa zawodowego nie odpowiadała oczekiwaniom pracodawców i zapotrzebowaniu rynku, absolwenci szkół zawodowych, którzy pozostawali w Polsce, nie znajdowali tutaj zatrudnienia i wielu z nich po zakończeniu edukacji stało się bezrobotnymi³.

³ Tamże.



Wszystkie te zjawiska spowodowały, że aby zapewnić polskiej gospodarce dopływ wykwalifikowanych kadr, konieczna stała się reforma szkolnictwa zawodowego, która doprowadziłaby do zwiększenia zainteresowania młodych ludzi nauką w szkołach zawodowych oraz podniesienia jakości kształcenia zawodowego.

W 2017 r. przeprowadzono reformę systemu oświaty w Polsce. Nowe regulacje objęły także szkolnictwo zawodowe. Zgodnie z jej ustaleniami, od 2019 r. miejsce zasadniczych szkół zawodowych zajęły szkoły branżowe pierwszego stopnia. Natomiast kształcenie w szkołach branżowych drugiego stopnia rozpoczęło 1 września 2020 r. Obok szkół branżowych w ramach szkolnictwa zawodowego na poziomie średnim (ponadpodstawowym) funkcjonują obecnie także 5-letnie technika⁴.

Równocześnie z wprowadzaniem zmian strukturalnych Ministerstwo Edukacji i Nauki (MEN) podjęło także szereg inicjatyw, będących odpowiedzią na wyzwania stojące przed szkolnictwem zawodowym, wśród których znalazły się: współpraca z pracodawcami, zaangażowanie pracodawców w kształcenie zawodowe, rozwój kształcenia w przedsiębiorstwach, stałe monitorowanie potrzeb rynku pracy, co sprzyjało dostosowywaniu ofert szkół do potrzeb pracodawców oraz zapewniło lepsze płace młodocianych pracowników. W konsekwencji reforma szkolnictwa zawodowego według założeń Ministerstwa Edukacji i Nauki miała zapewnić trafność, jakość i skuteczność kształcenia⁵. Jednocześnie zmiany w szkolnictwie zawodowym powinny zachęcić większą liczbę młodych ludzi do wyboru tej ścieżki edukacji.

W działania związane z reformą szkolnictwa zawodowego doskonale wpisuje się koncepcja kształcenia dualnego. Jest to jedna z form współpracy szkół z przedsiębiorstwami, w ramach której realizowana jest idea kształcenia uczniów również w firmie. Taki system nauczania przynosi korzyści wszystkim zainteresowanym stronom: szkole, pracodawcy i uczniowi.

Okazuje się jednak, że w Polsce jedynie 10% młodzieży szkół średnich kształci się zawodowo u pracodawców, podczas gdy w innych krajach Unii Europejskiej odsetek ten jest zdecydowanie większy⁶. Aby zmienić tę sytuację, kluczowe staje się poznanie barier oraz zachęt, które rzutują na rozwój tej formy współpracy placówek edukacyjnych z podmiotami gospodarki.

Niniejsze opracowanie stanowi odpowiedź na tę potrzebę. Prezentuje wyniki przeprowadzonej analizy, której głównym celem było zdiagnozowanie uwarunkowań rozwoju kształcenia dualnego w województwie podlaskim. Zgodnie z założeniami przyjętymi w badaniu, a także dlatego, że w Polsce kształcenie dualne realizowane jest przede wszystkim w szkołach branżowych pierwszego stopnia, badanie przeprowadzono w tego typu placówkach i skoncentrowano się na zidentyfikowaniu uwarunkowań rozwoju kształcenia dualnego właśnie na tym poziomie kształcenia.

W odniesieniu do wskazanego celu głównego badania sformułowano również szereg celów szczegółowych o charakterze teoretycznym oraz empirycznym, takich jak:

⁴ Ministerstwo Edukacji Narodowej <https://www.gov.pl/web/edukacja/rok-szkolny-20172018-kolejny-etap-budowania-dobrej-szkoly> (dostęp: 15.07.2024).

⁵ Nowa jakość szkolnictwa zawodowego w Polsce – podpisanie pierwszych umów w ramach Branżowych Centrów Umiejętności, gov.pl (dostęp: 10.07.2024).

⁶ II Kongres Kształcenia Dualnego, Narodowe Forum Doradztwa Kariery (dostęp: 15.07.2024).



- rozpoznanie kluczowych zagadnień dotyczących kształcenia dualnego w Polsce, podnoszonych w literaturze;
- określenie, jaka jest skala kształcenia dualnego w województwie podlaskim, na tle kraju oraz państw Unii Europejskiej;
- rozpoznanie, jakie są doświadczenia podmiotów współpracujących w ramach kształcenia dualnego;
- zdiagnozowanie, jakie przedsiębiorstwa są najbardziej zainteresowane współpracą w zakresie kształcenia dualnego;
- zidentyfikowanie, jakie są korzyści i problemy związane z realizacją kształcenia dualnego;
- zdiagnozowanie, czy możliwy jest pomiar efektywności i skuteczności kształcenia dualnego;
- poznanie przesłanek do dalszego rozwoju kształcenia dualnego i barier w tym procesie;
- zidentyfikowanie pożądaných kierunków doskonalenia systemu kształcenia dualnego.

Analiza miała również cel aplikacyjny, którym było sformułowanie rekomendacji pod adresem podmiotów mających wpływ na stymulowanie rozwoju kształcenia dualnego, dotyczących działań, jakie należy podjąć w tym zakresie.

Z racji na tak określone cele analizą objęto podlaskie szkoły branżowe I stopnia, przedsiębiorstwa prowadzące działalność gospodarczą w branżach z zakresu kształcenia na tym poziomie, a także instytucje wspierające kształcenie dualne i działających na tym obszarze ekspertów edukacyjnych. Pozwoliło to zarówno na uzyskanie całościowego spojrzenia na analizowane zagadnienia, jak i na sformułowanie wniosków odnoszących się do konkretnego regionu.

Analizę przeprowadzono w ujęciu całego województwa podlaskiego, z uwzględnieniem trzech podregionów: białostockiego, łomżyńskiego i suwalskiego.

Analizę uwarunkowań kształcenia dualnego w województwie podlaskim, której wyniki przedstawiono w niniejszym raporcie, wykonano na potrzeby projektu pn. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” 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.



1. Metodyka badania

1.1. Zastosowane metody i techniki badawcze

Przeprowadzone na potrzeby analizy badania miały charakter jakościowy. Wykorzystano w nich:

- analizę danych zastanych (desk research),
- technikę indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI, individual in-depth interviews),
- technikę badań fokusowych, inaczej: zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI, focus group interview).

Badania rozpoczęto od analizy danych zastanych. Badanie desk research posłużyło do zdobycia szerszej wiedzy teoretycznej z zakresu badanego problemu i dotyczyło przeglądu literatury przedmiotu, uregulowań prawnych, wyników badań, analiz i ewaluacji związanych z kształceniem dualnym i pracownikami młodocianymi, a także zgromadzenia danych statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) oraz Ministerstwa Edukacji Narodowej, związanych z badaną problematyką. Szczegółowy spis wykorzystanych pozycji bibliograficznych zamieszczono w końcowej części raportu. Dzięki analizie danych zastanych możliwe było prawidłowe zaplanowanie dalszych badań.

Technika indywidualnego wywiadu pogłębionego pozwoliła na uzyskiwanie szczegółowych informacji od poszczególnych respondentów bez wpływu osób trzecich. Wywiady realizowano w formule spotkań bezpośrednich, rozmów telefonicznych bądź spotkań on-line z wykorzystaniem platformy MS Teams.

Wywiady przeprowadzone zostały według scenariusza, w którym zawarte były wyłącznie pytania otwarte. Ponieważ założono, iż wywiady przeprowadzone będą zarówno z podmiotami, które zaangażowane są w proces kształcenia dualnego, jak i z nieuczestniczącymi w takiej formie współpracy, na potrzeby analizy przygotowano pięć scenariuszy wywiadu:

- scenariusz wywiadu skierowanego do przedstawicieli szkół branżowych pierwszego stopnia prowadzących kształcenie dualne;
- scenariusz wywiadu skierowanego do przedstawicieli szkół branżowych pierwszego stopnia, które nie prowadzą kształcenia dualnego;
- scenariusz wywiadu skierowanego do przedstawicieli przedsiębiorstw, które współpracują ze szkołami branżowymi pierwszego stopnia w ramach kształcenia dualnego;
- scenariusz wywiadu skierowanego do przedstawicieli przedsiębiorstw, które nie współpracują ze szkołami branżowymi pierwszego stopnia w takiej formie;
- scenariusz wywiadu skierowanego do przedstawiciela instytucji wspierającej kształcenie dualne.

W każdym scenariuszu znajdowały się zarówno pytania wspólne dla wszystkich grup respondentów, jak i pytania przygotowane na potrzeby konkretnej grupy badanych. Pozwoliło to poznać punkt widzenia różnych podmiotów.

Badanie realizowane było w formie wywiadów częściowo ustrukturyzowanych (semi-structured interviews), które dzięki przygotowanemu scenariuszowi pozwoliły na porównanie



odpowiedzi respondentów w poszczególnych obszarach badawczych, a jednocześnie umożliwiły zadawanie im pytań uzupełniających. Możliwość wykorzystania pytań pogłębiających pozwoliła na uzyskanie bardziej szczegółowych informacji.

Wszystkie wywiady – za zgodą rozmówców – zostały nagrane. Wzory kwestionariuszy zamieszczono w końcowej części raportu.

Aby w sposób pogłębiony rozpoznać wybrane zagadnienia dotyczące kształcenia dualnego, w badaniu wykorzystano także technikę zogniskowanego wywiadu grupowego. Wzięli w nim udział tylko przedstawiciele podmiotów w sposób aktywny zaangażowanych w kształcenie dualne, a więc szkół i przedsiębiorstw podejmujących tę formę współpracy, przedstawiciele instytucji wspierających rozwój kształcenia dualnego, a także eksperci. Zaletą zastosowania tej techniki była możliwość pozyskania dodatkowej wiedzy oraz skonfrontowania opinii wielu osób będących specjalistami w obszarze kształcenia dualnego.

Dyskusja prowadzona była przez moderatorów, którzy kierowali rozmową, posługując się specjalnie przygotowanym scenariuszem. Przebieg dyskusji – za zgodą uczestników – był nagrywany. Scenariusz wywiadu grupowego zamieszczono w końcowej części raportu.

Zastosowanie opisanej procedury badawczej i wykorzystanie wskazanych wyżej technik badawczych pozwoliło na dogłębne zrozumienie analizowanego zagadnienia i spojrzenie na nie w szerszym kontekście.

1.2. Dobór próby do badań

W założeniach do analizy przyjęto, iż przebadanych zostanie łącznie 35 podmiotów, w tym reprezentanci szkół branżowych pierwszego stopnia, przedstawiciele przedsiębiorstw i instytucji wspierających rozwój kształcenia dualnego oraz eksperci.

W założeniach określono także, iż przebadanych przedsiębiorstw będzie 15, tyle samo ma być szkół branżowych pierwszego stopnia, do tego zaproszono 3 instytucje wspierające kształcenie dualne oraz 2 ekspertów.

Uznano przy tym, iż niezbędne jest poznanie opinii zarówno szkół i przedsiębiorstw, które współpracują w ramach kształcenia dualnego, jak i tych, które nie podjęły takiej współpracy. Jednocześnie stwierdzono, że szerszych informacji na temat uwarunkowań kształcenia dualnego dostarczą te jednostki (szkoły i przedsiębiorstwa), które realizują właśnie tę formę kształcenia, dlatego zdecydowano się przebadać większą ich liczbę niż podmiotów nieaktywnych.

Dodatkowo założono, że liczebność tych dwóch grup powinna być taka sama w każdym podregionie. W przypadku ekspertów oraz instytucji wspierających nie dokonano ich podziału na podregiony, bowiem podmioty te najczęściej nie zawężają działalności jedynie do któregoś z nich.

Szczegółowe dane dotyczące liczby oraz kategorii przebadanych podmiotów przedstawia tabela 3.

Tabela 3. Podmioty objęte badaniem

Podmiot*	Białostocki	Suwalski	Łomżyński
Szkoły branżowe pierwszego stopnia, które realizują kształcenie dualne	4	4	4
Szkoły branżowe pierwszego stopnia, które nie realizują kształcenia dualnego	1	1	1
Przedsiębiorstwa, które współpracują ze szkołami branżowymi pierwszego stopnia w ramach kształcenia dualnego	4	4	4
Przedsiębiorstwa, które nie współpracują ze szkołami w ramach kształcenia dualnego	1	1	1

Dodatkowo badaniem objęte były podmioty wspólne dla wszystkich podregionów: instytucje wspierające – 2; eksperci edukacyjni – 3.

Źródło: opracowanie własne.

Po określeniu ogólnej struktury podmiotów objętych badaniem ustalono liczbę i strukturę tych, które powinny być przebadane przy wykorzystaniu poszczególnych technik.

W ramach analizy założono przeprowadzenie 2 zogniskowanych wywiadów grupowych, w których łącznie zamierzano przebadać 16 osób. Uznano, że aby zrealizować założone cele analizy, do wywiadów tych należy zaprosić przedstawicieli podmiotów, które mają doświadczenie w kształceniu dualnym oraz wiedzę na temat jego specyfiki. Jednocześnie każdy podregion powinna reprezentować taka sama liczba podmiotów z poszczególnych kategorii.

Szczegółowe dane dotyczące struktury podmiotów biorących udział w FGI przedstawia tabela 4.

Tabela 4. Podmioty biorące udział w zogniskowanych wywiadach grupowych

Podmiot*	Białostocki	Łomżyński	Suwalski
Szkoły branżowe pierwszego stopnia, które realizują kształcenie dualne	2	2	2
Firmy, które współpracują ze szkołami branżowymi pierwszego stopnia w ramach kształcenia dualnego	2	2	2

Dodatkowo badaniem objęte były podmioty wspólne dla wszystkich podregionów: instytucje wspierające – 2; eksperci – 3.

Źródło: opracowanie własne.

W wywiadach grupowych uczestniczyli przedstawiciele 16 podmiotów (w tym 6 przedsiębiorstw). Z pozostałymi 19 podmiotami (w tym z 9 przedsiębiorstwami) trzeba było zrealizować indywidualne wywiady pogłębione.

Uznano, że aby uzyskać spojrzenie na analizowany problem z różnych punktów widzenia, do pogłębionych wywiadów indywidualnych – obok szkół i przedsiębiorstw realizujących kształcenie dualne – należy zaprosić także przedstawicieli szkół branżowych pierwszego stopnia i przedsiębiorstw, które nie prowadzą takiej formy współpracy, oraz reprezentanta kolejnej instytucji wspierającej. Założono też, że każdy podregion powinna reprezentować taka sama liczba podmiotów z poszczególnych kategorii (firm i szkół branżowych).

Szczegółowe dane dotyczące rodzajów i liczby podmiotów biorących udział w pogłębionych wywiadach indywidualnych przedstawia tabela 5.

Tabela 5. Podmioty biorące udział w pogłębionych wywiadach indywidualnych

Podmioty/regiony	Białostocki	Łomżyński	Suwalski
Szkoły branżowe pierwszego stopnia, które realizują kształcenie dualne	2	2	2
Szkoły branżowe pierwszego stopnia, które nie realizują kształcenia dualnego	1	1	1
Przedsiębiorstwa, które współpracują ze szkołami branżowymi pierwszego stopnia w ramach kształcenia dualnego	2	2	2
Przedsiębiorstwa, które nie współpracują ze szkołami w ramach kształcenia dualnego	1	1	1
Instytucje wspierające	1		

Dodatkowo badaniem objęty był podmiot wspólny dla wszystkich podregionów: instytucje wspierające – 1.

Źródło: opracowanie własne.

Po określeniu liczby i struktury podmiotów, które powinny być objęte analizą, wybrano konkretne jednostki do badania.

Listę wszystkich szkół branżowych pierwszego stopnia funkcjonujących w województwie podlaskim pozyskano z Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych (stan na 30 sierpnia 2024 r.). Usunięto z niej szkoły, które wykazywały na ten dzień zerową liczbę uczniów, oraz szkoły specjalne (szkoły, które w kolumnie „specyfika placówki” podały: „specjalna”). W konsekwencji uzyskano listę 40 szkół branżowych pierwszego stopnia.

Tabela 6. Charakterystyka szkół branżowych pierwszego stopnia (SB1), które wzięły udział w badaniu

Szkoła	Charakterystyka
Lp.	Podregion białostocki
1	- SB1 należąca do zespołu szkół, około 170 uczniów - kształci między innymi w zawodach: mechanik pojazdów samochodowych, stolarz - realizuje kształcenie dualne
2	- SB1 należąca do zespołu szkół, około 170 uczniów - kształci między innymi w zawodach: mechatronik, operator obrabiarek skrawających - realizuje kształcenie dualne
3	- SB1 należąca do zespołu szkół, około 220 uczniów - kształci między innymi w zawodach: fryzjer, murarz-tylnik - realizuje kształcenie dualne
4	- SB1 należąca do zespołu szkół, około 60 uczniów - kształci między innymi w zawodach: kelner, lakiernik samochodowy - realizuje kształcenie dualne
5	- SB1 należąca do zespołu szkół, około 260 uczniów - kształci między innymi w zawodach: cukiernik, kucharz - nie realizuje kształcenia dualnego
Lp.	Podregion łomżyński
1	- SB1 należąca do zespołu szkół, około 64 uczniów - kształci między innymi w zawodach: mechanik pojazdów samochodowych, fryzjer, kucharz, stolarz - realizuje kształcenie dualne

Szkoła	Charakterystyka
2	• SB1 należąca do zespołu szkół, około 65 uczniów • kształci między innymi w zawodach: mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, cukiernik, piekarz • realizuje kształcenie dualne
3	• SB1 należąca do zespołu szkół, około 40 uczniów • kształci między innymi w zawodach: mechanik pojazdów samochodowych, elektryk, cukiernik, piekarz, fryzjer kucharz • realizuje kształcenie dualne
4	• SB1 należąca do zespołu szkół, około 62 uczniów • kształci między innymi w zawodach: kucharz, sprzedawca, przetwórcza mięsa, stolarz • realizuje kształcenie dualne
5	• SB1 należąca do zespołu szkół, około 58 uczniów • kształci między innymi w zawodach: mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych, rolnik, ogrodnik, piekarz, kucharz • nie realizuje kształcenia dualnego
Lp.	Podregion suwalski
1	• SB1 należąca do zespołu szkół, około 184 uczniów • kształci między innymi w zawodach: mechanik pojazdów samochodowych, elektromechanik pojazdów samochodowych, kierowca mechanik, stolarz • realizuje kształcenie dualne
2	• SB1 należąca do centrum edukacyjnego, około 342 uczniów • kształci między innymi w zawodach: kucharz, cukiernik, piekarz, fryzjer, elektryk, stolarz, ślusarz, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, mechanik pojazdów samochodowych, fotograf, elektromechanik, sprzedawca, tapicer, krawiec i inne • realizuje kształcenie dualne
3	• SB1, około 55 uczniów • kształci między innymi w zawodach: blacharz samochodowy, mechanik pojazdów samochodowych, stolarz, murarz-tylnik, elektryk, fryzjer, kucharz, przetwórcza mięsa, piekarz, cukiernik • realizuje kształcenie dualne
4	• SB1 należąca do zespołu szkół, około 349 uczniów • kształci między innymi w zawodach: cukiernik, elektryk, fotograf, fryzjer, krawiec, kucharz, murarz-tylnik, piekarz, sprzedawca, ślusarz, operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, operator obrabiarek skrawających, monter sieci i instalacji sanitarnych i inne • realizuje kształcenie dualne
5	• SB1 należąca do zespołu szkół, około 71 uczniów • kształci między innymi w zawodach: kucharz, mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych • nie realizuje kształcenia dualnego

Źródło: opracowanie własne.

Aby uzyskać informacje dotyczące tego, ile spośród wyselekcjonowanych szkół realizuje kształcenie dualne, ponownie wykorzystano Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych, uzupełniając kryteria wyszukiwania o posiadanie przez placówkę oddziału wielozawodowego. Uznano bowiem – wobec braku innych możliwości uzyskania informacji na ten temat – że prowadzenie przez szkołę oddziału wielozawodowego jest równoznaczne z tym, że realizuje

ona kształcenie dualne. Okazało się, że prowadzą je 32 spośród wcześniej wskazanych 40 szkół branżowych pierwszego stopnia, zaś nie realizuje go 8 placówek.

Następnie do dyrekcji szkół branżowych pierwszego stopnia, które znalazły się na liście, skierowano zaproszenie do wzięcia udziału w badaniu. I chociaż nie wszystkie placówki wyraziły chęć uczestnictwa, to ostatecznie w każdym z podregionów udało się uzyskać zgodę założonej liczby szkół – zarówno realizujących kształcenie dualne, jak i nieprowadzących go.

Podstawowe informacje o szkołach, które wzięły udział w badaniu, przedstawia tabela 6.

Szkoły reprezentowane były przez przedstawicieli dyrekcji oraz kierowników praktycznej nauki zawodu. Z kolei wybierając przedsiębiorstwa do badań, uznano, że powinny być to firmy działające w sekcjach Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), na potrzeby których szkoły branżowe pierwszego stopnia w poszczególnych podregionach województwa podlaskiego kształcą najwięcej uczniów.

Informacje dotyczące branż zawodów, w jakich kształcą szkoły branżowe pierwszego stopnia w poszczególnych podregionach województwa podlaskiego, pozyskano z Kuratorium Oświaty w Białymstoku. Dane te przedstawia tabela 7.

Stworzenie listy najpopularniejszych branż zawodów, w których kształcą szkoły branżowe pierwszego stopnia w poszczególnych podregionach, pozwoliło na wytypowanie sekcji w ramach Polskiej Klasyfikacji Działalności, w których funkcjonują przedsiębiorstwa zgłaszające – zdaniem autorów raportu – największe zapotrzebowanie na pracowników (tabela 7).

Przy wyborze przedsiębiorstw do badań uznano także, że niezbędne jest poznanie opinii przedstawicieli przedsiębiorstw różnej wielkości, a więc zarówno firm małych, średnich, jak i dużych.

Informacje o tym, które przedsiębiorstwa współpracują ze szkołami w ramach kształcenia dualnego, uzyskano, analizując strony internetowe poszczególnych szkół branżowych pierwszego stopnia.

Tabela 7. Najpopularniejsze branże zawodów kształconych w szkołach branżowych pierwszego stopnia w poszczególnych podregionach województwa podlaskiego (stan na 30 września 2023 r.)

Branża zawodów	Sekcja PKD
Podregion białostocki	
branża hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna	I
branża motoryzacyjna	G
branża fryzjersko-kosmetyczna	S
branża spożywcza	C
branża budowlana	F
branża drzewno-meblarska	C
Podregion łomżyński	
branża motoryzacyjna	G
branża budowlana	F
branża hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna	I
branża fryzjersko-kosmetyczna	S

Branża zawodów	Sekcja PKD
branża rolno-hodowlana	A
branża handlowa	G
Podregion suwalski	
branża hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna	I
branża motoryzacyjna	G
branża budowlana	F
branża elektroenergetyczna	D
branża rolno-hodowlana	A
branża spożywcza	C

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Białymstoku.

Również w przypadku przedsiębiorstw nie wszystkie zaproszone do wzięcia udziału w badaniach podmioty wyraziły na to zgodę, jednakże ostatecznie udało się pozyskać ich odpowiednią liczbę zgodnie z przyjętymi założeniami. Podstawowe informacje o przedsiębiorstwach, które wzięły udział w badaniu, przedstawia tabela 8.

Tabela 8. Charakterystyka przedsiębiorstw, które wzięły udział w badaniu

Przedsiębiorstwo	Charakterystyka
Lp.	Podregion białostocki
1	• Sekcja PKD – S • zakład fryzjerski, zatrudnia 25 osób • realizuje kształcenie dualne
2	• Sekcja PKD – G • firma motoryzacyjna, zatrudnia około 300 osób • realizuje kształcenie dualne
3	• Sekcja PKD – C • zakład cukierniczo-piekarniczy, zatrudnia około 50 osób • realizuje kształcenie dualne
4	• Sekcja PKD – F • firma stalowo-budowlana, zatrudnia około 240 osób • realizuje kształcenie dualne
5	• Sekcja PKD – I • firma hotelarsko-gastronomiczna, zatrudnia około 100 osób • nie realizuje kształcenia dualnego
Lp.	Podregion łomżyński
1	• Sekcja PKD – G • firma motoryzacyjna, zatrudnia około 6 osób w jednym oddziale (w sumie ponad 200 osób w Polsce) • realizuje kształcenie dualne
2	• Sekcja PKD – S • zakład fryzjerski, zatrudnia 1 osobę • realizuje kształcenie dualne
3	• Sekcja PKD – I • firma hotelarsko-gastronomiczna, zatrudnia około 20 osób • realizuje kształcenie dualne

Przedsiębiorstwo	Charakterystyka
4	• Sekcja PKD – G • firma handlowa, zatrudnia 1 osobę • realizuje kształcenie dualne
5	• Sekcja PKD – F • firma budowlana, zatrudnia około 1738 osób • nie realizuje kształcenia dualnego
Lp.	Podregion suwalski
1	• Sekcja PKD – C • zakład cukierniczo-piekarniczy, zatrudnia 70 osób • realizuje kształcenie dualne
2	• Sekcja PKD – I • firma hotelarsko-gastronomiczna, zatrudnia około 10 osób • realizuje kształcenie dualne
3	• Sekcja PKD – C • zakład produkcji wyrobów z drewna, zatrudnia około 20 osób • realizuje kształcenie dualne
4	• Sekcja PKD – D • firma elektryczna, nie zatrudnia dodatkowych pracowników • realizuje kształcenie dualne
5	• Sekcja PKD – G • firma motoryzacyjna, zatrudnia 3 osoby • nie realizuje kształcenia dualnego

Źródło: opracowanie własne.

Przedsiębiorstwa reprezentowane były przez właścicieli albo osoby odpowiadające za kształcenie dualne uczniów w firmie.

Do badań zaproszono także 2 ekspertów:

- przedstawiciela Kuratorium Oświaty w Białymstoku, który pracuje na stanowisku starszego wizytatora w Wydziale Nadzoru Pedagogicznego. Jego głównym obszarem specjalizacji jest szkolnictwo ponadpodstawowe, a w szczególności szkoły zawodowe;
- pracownika Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr, która to organizacja pozarządowa działa w obszarze wsparcia systemów edukacyjnych. Pracujący w niej ekspert od ponad 10 lat realizuje projekty kierowane do szkół zawodowych w zakresie podnoszenia jakości kształcenia oraz dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców.

W badaniach uczestniczyli także przedstawiciele 3 instytucji wspierających kształcenie dualne, działających w województwie podlaskim: Fundacji Duo Education System, Klastra Przemysłowego Evoluma oraz Izby Rzemieślniczej i Przedsiębiorczości w Białymstoku.

2. Kształcenie dualne w Polsce w świetle dostępnych danych i analiz

2.1. Istota kształcenia dualnego. Aspekty prawne kształcenia dualnego w Polsce

Zarówno w literaturze, jak i w praktyce nie ma jednej, ogólnie przyjętej definicji kształcenia dualnego. Przykładowo według Europejskiego Centrum Kształcenia Zawodowego (Cedefop) kształcenie dualne odnosi się do „kształcenia lub szkolenia, które łączy okresy nauki w instytucji oświatowej lub ośrodku szkoleniowym oraz w miejscu pracy”⁷. Definiuje się je także jako metodę uczenia się, która wiąże naukę w ramach formalnego systemu edukacji (w klasie) ze szkoleniem w miejscu pracy⁸, a więc łączy edukację teoretyczną w ośrodkach edukacyjnych z praktycznym doświadczeniem w firmie⁹. A zatem kształcenie dualne jest powiązaniem nauki teorii w szkole i praktycznej nauki zawodu prowadzonej w zakładzie pracy, stąd jego dwoista, inaczej dualna, natura¹⁰.

W Polsce kształcenie dualne jest jedną z form realizacji obowiązku nałożonego na szkoły zawodowe, a dotyczącego praktycznej nauki zawodu. Szkoły ponadpodstawowe prowadzące kształcenie zawodowe (branżowe szkoły pierwszego stopnia, technika, branżowe szkoły drugiego stopnia, szkoły policealne) zobowiązane są bowiem do realizacji praktycznej nauki zawodu w formie zajęć praktycznych. Praktyczna nauka zawodu organizowana może być przez szkołę lub przez pracodawcę. W tym drugim przypadku mamy do czynienia z dualnym systemem kształcenia.

Jak wspomniano wcześniej, kształcenie dualne w Polsce funkcjonuje głównie na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia, dlatego dalsze analizy skoncentrowane zostaną właśnie na tym szczeblu edukacji.

Kształcenie dualne opiera się na ścisłej współpracy dwóch partnerów: przedsiębiorstwa oraz szkoły branżowej. Podmioty te dzielą między siebie obowiązki związane z edukacją uczniów. W szkole przekazywana jest wiedza teoretyczna, a przedsiębiorstwo przejmuje odpowiedzialność za kształcenie praktyczne¹¹. W systemie dualnym uczeń łączy więc zajęcia teoretyczne w szkole z zajęciami praktycznymi w przedsiębiorstwie. Celem kształcenia dualnego

⁷ Ana Maria Nogueira, Dualny system kształcenia: rozwiązanie na trudne czasy?, European Parliament, DG IPOL Policy Department B-Structural and Cohesion Policies, PE 529.082, 2014, s. 2.

⁸ Evangelos C. Papakitsos, Evangelos Theologis, Panagiotis S. Makrygiannis, The Challenges of Work-Based Learning via Systemic Modelling in the European Union: The Potential Failure of Dual Education Due to Social Expectations in Greece, (w:) Socio-Economic Perspectives in Vocational Skill Development: Emerging Research and Opportunities, IGI Global 2020, s. 188–228.

⁹ [Dual Education: What Is It and How It Works](#), 9.01.2024 (dostęp: 17.07.2024).

¹⁰ Andrzej Stępnikowski, Kształcenie dualne – wyzwania i szanse rozwoju w Polsce, „Rynek Pracy. Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych” 2016, nr 1(156), s. 17.

¹¹ [Czym jest kształcenie dualne](#), Edunet Poland (dostęp: 17.07.2014).

jest opanowanie przez uczniów umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie oraz zastosowanie i pogłębienie zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy.

Dualny system kształcenia charakteryzuje się więc dwoistością pod dwoma względami. Po pierwsze, jest to dwoistość miejsc uczenia się (szkoła/organizator kształcenia zawodowego oraz przedsiębiorstwa prowadzące szkolenie). Po drugie, jest to dwoistość podmiotów (podmioty publiczne i prywatne), które wspólnie odpowiadają za politykę i praktykę w zakresie kształcenia zawodowego¹².

Kwestie związane z kształceniem dualnym normuje w Polsce bardzo wiele aktów prawnych. Najważniejsze z nich to:

- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. 2024 poz. 737),
- Ustawa z dnia 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych (Dz.U. 2024 poz. 754),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 20 maja 2024 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. 2024 poz. 781),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391),
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. 2024 poz. 322),
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz.U. 2024 poz. 878),
- Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz.U. 2020 poz. 2159),
- Rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz. U. z 2017 r. poz. 89 i 1607, z 2019 r. poz. 2468 i z 2024 r. poz. 600).

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu zajęcia praktyczne u pracodawców na zasadach systemu kształcenia dualnego odbywają się na podstawie¹³:

- umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawartej pomiędzy młodocianym (ucznieniem) a pracodawcą,
- umowy o praktyczną naukę zawodu, zawartej pomiędzy dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu.

W praktyce dominuje pierwszy sposób realizacji kształcenia dualnego. W tej sytuacji uczeń uzyskuje podwójny status prawny – jest jednocześnie uczniem i pracownikiem, a dokładnie pracownikiem młodocianym.

¹² Anna Maria Nogueira, Dualny system kształcenia..., s. 2.

¹³ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, par. 4 ust. 4.

W tym miejscu warto zatrzymać się przy terminie „młodociany”. Termin ten jest bowiem w prawie polskim rozumiany dwojako. W prawie karnym jest to osoba, która w chwili popełnienia czynu zabronionego nie osiągnęła 21. roku życia i w momencie orzekania przed sądem pierwszej instancji nie osiągnęła 24. roku życia¹⁴ (art. 115 par. 10 Kodeksu karnego). Z kolei w prawie pracy młodociany to osoba, która ukończyła 15 lat, ale nie przekroczyła 18 lat¹⁵ (art. 190 par. 1 Kodeksu pracy).

Zatrudnienie pracownika młodocianego jest możliwe pod warunkiem, że ukończył on co najmniej szkołę podstawową oraz posiada świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża jego zdrowiu¹⁶ (art. 191 par. 1 Kodeksu pracy). Zatrudnianie młodocianych nie posiadających kwalifikacji jest możliwe tylko w celu przygotowania zawodowego. Pracownik młodociany do ukończenia 18 roku życia ma obowiązek doksztalcania się.

Z pracownikiem młodocianym pracodawca zobowiązany jest zawrzeć umowę o pracę na piśmie¹⁷ (art. 195 par. 1 w nawiązaniu do art. 29 par. 2 Kodeksu pracy). O jej zawarciu pracodawca zawiadamia wójta (burmistrza, prezydenta miasta) właściwego ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego, a w przypadku pracodawcy będącego rzemieślnikiem – również izbę rzemieślniczą właściwą ze względu na siedzibę rzemieślnika.

W ramach dualnego systemu kształcenia na każdym z podmiotów realizujących to kształcenie spoczywają określone obowiązki. Do najważniejszych zadań szkół w tym zakresie można zaliczyć¹⁸:

- nadzór nad realizacją programu praktycznej nauki zawodu;
- współpracę z podmiotem przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu;
- zapewnienie ubezpieczenia uczniów od następstw nieszczęśliwych wypadków;
- akceptację instruktorów praktycznej nauki zawodu lub wyznaczenie do prowadzenia praktycznej nauki zawodu nauczycieli praktycznej nauki zawodu.

Z kolei najważniejsze obowiązki pracodawcy to¹⁹:

- zapewnienie warunków materialnych do realizacji praktycznej nauki zawodu;
- zapoznanie z organizacją pracy, regulaminem pracy oraz z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;
- wyznaczenie instruktorów, nauczycieli praktycznej nauki zawodu;
- zapoznanie uczniów lub młodocianych z organizacją pracy, regulaminem pracy, w szczególności w zakresie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy, oraz z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy;

¹⁴ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U. 2024 poz. 17).

¹⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2024 poz. 878).

¹⁶ Tamże

¹⁷ Tamże

¹⁸ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, par. 8 pkt 1.

¹⁹ Tamże, par. 8 pkt 2.

- nadzorowanie przebiegu praktycznej nauki zawodu;
- współpraca ze szkołą.

Zajęcia praktyczne prowadzą nauczyciele lub instruktorzy praktycznej nauki zawodu.

Instruktorzy muszą spełnić szereg wymogów, w tym między innymi powinni²⁰:

- posiadać ukończony kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu (lub równoważne kursy wskazane w Rozporządzeniu MEN z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu);
- posiadać tytuł zawodowy w zawodzie, którego będą nauczać lub w zawodzie pokrewnym do zawodu, którego będą nauczać;
- posiadać co najmniej trzyletni staż pracy w zawodzie, którego będą nauczać.

Zajęcia praktyczne u pracodawców w ramach dualnego systemu kształcenia mogą być organizowane w czasie trwania zajęć dydaktyczno-wychowawczych, jak i w okresie ferii letnich²¹.

W przypadku branżowej szkoły pierwszego stopnia wymiar godzin przeznaczonych na zajęcia organizowane w formie zajęć praktycznych nie może być niższy niż 60% godzin przewidzianych na kształcenie zawodowe. W przypadku uczniów będących młodocianymi pracownikami dyrektor szkoły dokonuje podziału godzin w porozumieniu z pracodawcami (z uwzględnieniem przepisów kodeksu pracy), z tym że wymiar godzin przeznaczonych na zajęcia organizowane w formie zajęć praktycznych nie może być niższy niż 60% godzin przewidzianych na kształcenie zawodowe²².

Pracownikowi młodocianemu podczas nauki zawodu w ramach dualnego systemu kształcenia przysługuje wynagrodzenie, obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale (obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”)²³. Wynagrodzenie to wynosi²⁴:

- nie mniej niż 8% podstawy obliczania – w pierwszym roku nauki lub klasie pierwszej branżowej szkoły pierwszego stopnia w przypadku młodocianego realizującego doksztalcenie teoretyczne w tej szkole;
- nie mniej niż 9% – w drugim roku nauki lub drugiej klasie branżowej szkoły pierwszego stopnia w przypadku młodocianego realizującego doksztalcenie teoretyczne w tej szkole;
- nie mniej niż 10% – w trzecim roku nauki lub trzeciej klasie branżowej szkoły pierwszego stopnia w przypadku młodocianego realizującego doksztalcenie teoretyczne w tej szkole.

Wynagrodzenie to stanowi koszt pracodawcy. Jednocześnie młodociani pracownicy w ramach kształcenia dualnego pozostają w stosunku pracy, a zatem podlegają ubezpieczeniom

²⁰ Tamże, par. 10.

²¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, par. 4 pkt. 6–7.

²² Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lutego 2024 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. 2024 poz. 322).

²³ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. 2024 poz. 322 par. 19 ust. 1).

²⁴ Tamże, ust. 2.

społecznym na takich samych zasadach jak wszyscy pozostali zatrudnieni. Obowiązkowo podlegają więc ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu, co również stanowi koszt pracodawcy.

Pracodawca może ubiegać się o zwrot kosztów poniesionych na wynagrodzenie i ubezpieczenie społeczne młodocianych. Zgodnie z zapisami Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zwrotu tego dokonują ochotnicze hufce pracy. Z kolei procedurę ubiegania się o refundację reguluje Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom i składek na ubezpieczenie społeczne²⁵.

Oprócz zwrotu kosztów wynagrodzenia i ubezpieczenia społecznego pracodawca może także uzyskać dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianego pracownika. Konieczne jest jednak spełnienie dwóch warunków²⁶:

- po pierwsze, pracodawca lub osoba prowadząca zakład w imieniu pracodawcy albo osoba u niego zatrudniona posiada kwalifikacje wymagane do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych;
- po drugie, młodociany pracownik, zatrudniony u pracodawcy będącego rzemieślnikiem w celu przygotowania zawodowego, ukończył naukę zawodu i zdał egzamin czeladniczy, a zatrudniony u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem – zdał egzamin zawodowy.

Wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika w przypadku nauki zawodu wynosi do 8081 złotych²⁷ przy okresie kształcenia wynoszącym 36 miesięcy, natomiast jeżeli okres ten jest krótszy, kwotę dofinansowania wypłaca się w wysokości proporcjonalnej do zrealizowanego okresu kształcenia.

W przypadku nauki zawodu prowadzonej w zawodach wskazanych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika wynosi do 10 tys. złotych.

Dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników jest finansowane ze środków Funduszu Pracy. Przyznaje je wójt, burmistrz lub prezydent miasta właściwy ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego pracownika – na wniosek pracodawcy, w drodze decyzji, po stwierdzeniu spełnienia wskazanych warunków.

2.2. Kształcenie dualne w Polsce w statystyce

Punktem wyjścia do oszacowania skali kształcenia dualnego w Polsce było określenie liczby szkół branżowych pierwszego stopnia działających w naszym kraju. Wobec braku innych możliwości zdobycia wiarygodnych danych uznano, że o realizacji w szkole kształcenia dualnego świadczy fakt prowadzenia przez daną placówkę edukacyjną oddziału wielozawodowego.

²⁵ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom i składek na ubezpieczenie społeczne (Dz.U. 2020 poz. 1581).

²⁶ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. 2024 poz. 737 art. 122).

²⁷ Stan na 30 czerwca 2024 r.

Informacje na ten temat pozyskano z Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych (stan na 30 sierpnia 2024 r.). W obliczeniach nie uwzględniono szkół specjalnych oraz szkół, w których na dany dzień wykazano brak uczniów (tabela 9).

Tabela 9. Liczba szkół branżowych pierwszego stopnia i szkół branżowych pierwszego stopnia z oddziałami wielozawodowymi w Polsce (ogółem i według województw), stan na 29.09.2024 r.

Województwo	Liczba szkół branżowych pierwszego stopnia	Liczba uczniów w szkołach branżowych pierwszego stopnia	Liczba szkół branżowych pierwszego stopnia posiadających oddziały wielozawodowe	Liczba uczniów w szkołach branżowych pierwszego stopnia posiadających oddziały wielozawodowe	Procent szkół realizujących kształcenie dualne
dolnośląskie	112	14174	70	12588	62,5%
kujawsko-pomorskie	116	12081	77	11349	66,4%
łódzkie	105	8920	58	7728	55,2%
lubelskie	108	8938	56	7724	51,9%
lubuskie	54	7373	34	6440	63,0%
małopolskie	157	18440	108	16915	68,8%
mazowieckie	175	17497	105	14269	60,0%
opolskie	47	5984	33	5723	70,2%
podkarpackie	98	9105	56	7850	57,1%
podlaskie	56	4102	32	3576	57,1%
pomorskie	93	16861	62	14503	66,7%
śląskie	178	21776	126	20475	70,8%
świętokrzyskie	66	4868	39	4387	59,1%
warmińsko-mazurskie	72	9231	53	8293	73,6%
wielkopolskie	169	27894	115	26410	68,0%
zachodniopomorskie	78	8575	75	7650	96,2%
Razem	1684	195819	1081	175880	64,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych.

Analizując powyższe dane, można zauważyć, że najwięcej szkół branżowych pierwszego stopnia zlokalizowanych jest w województwie śląskim, następnie w województwach mazowieckim i wielkopolskim (w tym ostatnim kształci się najwięcej uczniów w tych szkołach). Z kolei najwięcej szkół branżowych pierwszego stopnia z oddziałami wielozawodowymi działa w województwach śląskim, wielkopolskim i małopolskim.

Najmniej szkół branżowych pierwszego stopnia zlokalizowanych jest w województwach opolskim, lubuskim i podlaskim, przy czym najmniej uczniów kształci się w tych placówkach w województwie podlaskim. Województwo podlaskie posiada również najmniej szkół branżowych pierwszego stopnia z oddziałami wielozawodowymi.

Według stanu na 30 sierpnia 2024 r. w Polsce działały łącznie 1684 szkoły branżowe pierwszego stopnia, w tym 1081 szkół prowadziło oddziały wielozawodowe. Wynika z tego, że kształcenie dualne jest prowadzone łącznie w 64% szkół w Polsce.

Analizując z kolei odsetek szkół branżowych, w których funkcjonują oddziały wielozawodowe, w poszczególnych województwach można zauważyć, że największy ich odsetek znajduje się w województwie zachodniopomorskim – 96,2%, następnie w warmińsko-

mazurskim – 73,6% oraz w śląskim i opolskim – w obu ponad 70%. Odsetki oddziałów wielozawodowych są najmniejsze w Lubelskim – 51,9%, Łódzkim – 55,2% oraz Podlaskiem i Podkarpackiem – po 57,1%.

Zdecydowanie więcej o skali kształcenia dualnego w Polsce mogłaby powiedzieć liczba pracowników młodocianych, bowiem – jak zaznaczono wcześniej – ta forma kształcenia najczęściej jest realizowana na podstawie umowy zawartej między uczniem a pracodawcą. Niestety, pozyskanie pełnych, porównywalnych informacji w tym zakresie okazało się niemożliwe. Kuratoria oświaty w poszczególnych województwach dysponowały bowiem danymi na różny dzień, a do tego nie wszystkie placówki, do których zwrócono się z prośbą o udostępnienie danych, udzieliły niezbędnych informacji. Pozyskane dane prezentuje Tabela 10.

Tabela 10. Liczba pracowników młodocianych uczących się w szkołach branżowych pierwszego stopnia w roku szkolnym 2023/2024 według województw

Województwo	Liczba pracowników młodocianych w szkołach branżowych pierwszego stopnia
dolnośląskie	brak danych
kujawsko-pomorskie	brak danych
łódzkie	5103
lubelskie	3233
lubuskie	4211
małopolskie	12593
mazowieckie	brak danych
opolskie	brak danych
podkarpackie	3423
podlaskie	1700
pomorskie	12301
śląskie	12342
świętokrzyskie	2691
warmińsko-mazurskie	brak danych
wielkopolskie	2215
zachodniopomorskie	brak danych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych uzyskanych z kuratoriów oświaty w Polsce.

Biorąc pod uwagę trudności z pozyskaniem kompletnych informacji o liczbie pracowników młodocianych w szkołach branżowych pierwszego stopnia, trudno jest określić skalę kształcenia dualnego w Polsce i prześledzić tempo jego rozwoju.

2.3. Kształcenie dualne w Polsce jako obszar rozważań w literaturze przedmiotu

Zagadnienia dotyczące kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych w polskim piśmiennictwie nie są szeroko omawiane. Artykuły naukowe pochodzą w większości sprzed 2020 r. Można spotkać natomiast wiele publikacji na stronach różnych instytucji, które związane

są z kształceniem dualnym (np. szkoły, izby rzemieślnicze, urzędy pracy), jednak najczęściej są w nich podane praktyczne wskazówki, jak zorganizować taką formę kształcenia, aczkolwiek również w tym przypadku autorzy zwykle powołują się na przepisy sprzed roku 2020. Zdecydowanie więcej informacji na ten temat można znaleźć w publikacjach eksperckich (raportach z badań), jednak nawet w tych opracowaniach kwestie dotyczące stricte kształcenia dualnego w Polsce podnoszone są najczęściej przy okazji szerszych analiz, dotyczących ogólnie edukacji zawodowej.

Zauważono, że autorzy artykułów koncentrują się przede wszystkim na zaletach kształcenia dualnego, podkreślając, że przynosi ono współpracującym stronom wiele korzyści. Korzysta na tym przede wszystkim uczeń, który zyskuje kompetencje praktyczne i wiedzę. Dzięki kształceniu dualnemu nabywa on niezbędne doświadczenie w rzeczywistym środowisku pracy. Pozwala to zarówno na poznanie zasad prowadzenia działalności gospodarczej, jak i na zdobywanie miękkich kompetencji dotyczących na przykład komunikacji i współpracy z klientami oraz dostawcami²⁸. Kompetencje i wiedza są dopasowane do potrzeb rynku pracy, branży, oczekiwań konkretnych przedsiębiorców. Daje to ogromną przewagę nad uczniami funkcjonującymi w ramach systemu wyłącznie szkolnego. Jednocześnie uczeń zdobywa doświadczenie zawodowe bezpośrednio u potencjalnego, przyszłego pracodawcy, co pozwala mu pozytywnie patrzeć w przyszłość w zakresie możliwości zatrudnienia²⁹.

Jeżeli chodzi o przedsiębiorców, to wielu z nich narzeka na brak na rynku zatrudnienia pracowników o odpowiednich kompetencjach. Angażując się w kształcenie dualne, pracodawca kształci ucznia według własnych potrzeb, wymogów i standardów. Firmy mogą postrzegać udział w kształceniu dualnym jako długoterminową inwestycję we własnych pracowników. Jest to jednocześnie możliwość pozyskania relatywnie „taniego” pracownika³⁰. Nie można też zapominać o promocyjnym oddziaływaniu takiej współpracy.

Korzyścią szkół jest natomiast to, że kończą je uczniowie, którzy są w stanie sprostać określonym wymaganiom zawodowym, zwiększając tym samym swoje szanse na zatrudnienie po ukończeniu nauki. Jednocześnie, nawiązując współpracę z lokalnymi firmami, szkoły zyskują możliwość zatrudnienia pracujących w nich praktyków. Nauczyciele natomiast mają okazję do aktualizowania swojej wiedzy i lepszego przygotowania uczniów do pracy na otwartym rynku³¹.

Autorzy przeanalizowanych opracowań nie wskazują natomiast wad systemu dualnego. Wspominają jedynie o problemach w rozwoju tej formy współpracy szkoły z przedsiębiorstwem i łączą z propozycjami działań, które należałoby podjąć, aby ten rozwój zintensyfikować.

²⁸ Andrzej Stępnikowski, *Kształcenie dualne...*, s. 20.

²⁹ Monika Kozia, [Dualny system kształcenia w Polsce i w województwie świętokrzyskim na tle europejskich krajów wysokorozwiniętych](#) (dostęp: 19.07.2024).

³⁰ [Szkolenie dualne pracowników młodocianych](#), Izba Rzemieślnicza w Tarnowie (dostęp: 19.07.2024).

³¹ Marcin Haberla (red.), *Analiza kształcenia branżowego pod kątem potrzeb pracodawców w powiatach województwa podlaskiego*, Białystok 2022, s. 293.

Przykładem takiego opracowania jest raport z 2012 r. „Kształcenie zawodowe pracowników młodocianych – badanie jakościowe w subregionach”³², a zatem pochodzący jeszcze sprzed ostatniej reformy systemu edukacji. Głównym celem tego badania było pozyskanie wiedzy na temat nauki zawodu u pracodawcy podejmowanej przez pracowników młodocianych. Autorzy tego badania uznali, że aby pobudzić zainteresowanie tą formą kształcenia zawodowego, niezbędne jest przede wszystkim podniesienie rangi całego szkolnictwa zawodowego. Ważnym działaniem byłoby także znalezienie sposobu na wyróżnianie przedsiębiorców najbardziej zaangażowanych w kształcenie dualne, tak aby dostrzegali oni także inne korzyści z zaangażowania, a nie tylko bezpośrednią pracę młodocianych czy wypłacany im ekwiwalent finansowy. Powinien być również kładziony nacisk na tworzenie standardów nauki zawodu, z zachowaniem elastyczności umożliwiającej adaptację młodych pracowników w poszczególnych firmach, niezbędne jest też dostosowanie wymagań egzaminów zawodowych do realiów rynku pracy. Ponadto autorzy uważają, że rozwój kształcenia dualnego może wzmacniać pozycję szkoły jako organu nadzorującego, ale też wspierającego przebieg procesu edukacyjnego, tak aby proces ten w równorzędnym stopniu był podporządkowany celom komercyjnym pracodawcy oraz celom edukacyjnym szkoły. Zaangażowanie pracodawców we współpracę ze szkołami i proces dydaktyczny zwiększyłyby dodatkowe środki finansowe, które gratyfikowałyby taką aktywność firm³³.

Andrzej Stępnikowski za szczególnie ważne dla rozwoju kształcenia dualnego uznaje budowanie „tożsamości zawodowej” i zwiększenie prestiżu tytułów zawodowych. W społecznym odbiorze posiadanie dyplomu zawodowego powinno podnosić status jego posiadacza. Ważne jest także rozwijanie doradztwa zawodowego i modelowanie programów nauczania zgodnie z potrzebami rynku. Zdaniem Stępnikowskiego istotne jest też przygotowanie nowych mistrzów i instruktorów praktycznej nauki zawodu, bowiem kryzys demograficzny sprawia, że starzy mistrzowie odchodzą, a nowi nie są zainteresowani problematycznym przygotowaniem do pracy osób młodych z pokolenia „Z”³⁴. Przestanką do dalszego rozwoju kształcenia zawodowego mogłoby być także dopuszczenie mistrzów rzemiosła do podjęcia studiów na pokrewnych kierunkach politechnicznych bez formalnego wymogu matury, co z jednej strony uatrakcyjniłoby kształcenie dualne i podniosło status edukacji zawodowej, a z drugiej przełożyłoby się na poprawę jej społecznego odbioru i zwiększyłoby jej popularność³⁵.

Krzysztof Symela z kolei zwraca uwagę, że rozwój kształcenia dualnego uzależniony jest od stabilności gospodarki. Ponieważ uruchomienie kształcenia dualnego zależy od zapotrzebowania pracodawców, w czasach niestabilności gospodarczej lub pogorszenia koniunktury może dojść do zmniejszenia liczby oferowanych miejsc nauki zawodu u pracodawców zaangażowanych w kształcenie dualne. Badacz uważa również, że na rozwój kształcenia dualnego może wpływać popularyzowanie dobrych praktyk w tym zakresie. Podkreśla jednocześnie, że najczęściej spotykane są przykłady firm dużych, a polska

³² Agnieszka Morysińska, Marzena Sochańska-Kawiecka, Edyta Makowska-Belta, Kształcenie zawodowe pracowników młodocianych – badanie jakościowe w subregionach. Raport końcowy, Warszawa 2012.

³³ Tamże, s. 83.

³⁴ Andrzej Stępnikowski, Kształcenie dualne..., s. 22.

³⁵ Tamże, s. 22.

gospodarka opiera się głównie na firmach małych i średnich (MSP). Dlatego konieczne jest pokazywanie, że również podmioty z sektora MSP mogą realizować takie działania i odnosić z tego korzyści. Według Symeli oczywistym uwarunkowaniem rozwoju tej formy kształcenia jest posiadanie przez przedsiębiorstwa odpowiednich zasobów ludzkich i możliwości technicznych. Może to stanowić wyzwanie szczególnie dla małych firm. W takiej sytuacji konieczne jest stworzenie rozwiązań polegających na współpracy między kilkoma przedsiębiorstwami potrzebującymi pracowników w tym samym zawodzie³⁶.

Według Czesława Plewki dalszy rozwój kształcenia dualnego uzależniony jest przede wszystkim od stworzenia strategii edukacyjnej opartej na ustalaniu racjonalnych limitów kształcenia dla szkół ogólnokształcących i zawodowych (stopniowe zmniejszanie limitów dla szkół ogólnokształcących na rzecz zwiększania limitów w zakresie kształcenia zawodowego). Jednocześnie ważnym działaniem jest odbudowanie systemu preorientacji i orientacji zawodowej realizowanej w szkołach podstawowych i ogólnokształcących. Pozwoliłoby to na poprawę świadomości uczących się w zakresie walorów edukacji zawodowej i ich osobistych korzyści wynikających z wyboru tego rodzaju dalszej edukacji. Autor nawiązuje również do wskazanego w poprzednich opracowaniach uwarunkowania dotyczącego podniesienia prestiżu szkolnictwa zawodowego, uznając, że intensyfikację kształcenia dualnego może wspomóc szeroka kampania informacyjna. Ważnym uwarunkowaniem jest też jego zdaniem wypracowanie optymalnego, dwustronnie korzystnego modelu wzajemnych relacji sfery edukacyjnej i gospodarczej, a także monitorowanie w sposób ciągły całego procesu dualnego kształcenia zawodowego i wykorzystywanie pozyskanych informacji do optymalizacji tego systemu³⁷.

Natomiast w badaniu z 2024 r. „Analiza danych zastanych oraz lista zagadnień dla paneli eksperckich”³⁸ autorzy uznali, że warunkiem rozwoju kształcenia dualnego jest rozszerzenie współpracy pomiędzy pracodawcami z sektora przemysłu i handlu a sektorem edukacji w Polsce. Ich zdaniem współpraca rzemiosła w tym zakresie jest bardzo dobrze rozwinięta, natomiast sektory handlu i przemysłu muszą ją rozszerzyć³⁹. Możliwości rozwoju kształcenia dualnego widzą także we wzmacnieniu współpracy pomiędzy organizacjami rzemieślniczymi a samorządami gospodarczymi. Jednocześnie uważają, że model kształcenia dualnego stosowanego w rzemiośle jest na tyle dobry, że powinien być promowany także w innych branżach.

Niezmiernie ważne ich zdaniem jest przy tym stworzenie odpowiednich rozwiązań ustawowych, jakich na przykład doczekał się samorząd gospodarczy rzemiosła (czegoś takiego

³⁶ Krzysztof Symela, Rozwój dualnego systemu kształcenia w polskiej przestrzeni szkolnictwa zawodowego i rynku pracy, „Polityka Społeczna” 2016, nr 9, s. 13–14.

³⁷ Czesław Plewka, Kształcenie dualne jako sposób naprawiania systemu edukacji zawodowej, „Okolo Pedagogii” 2021, nr 2, s. 36.

³⁸ [Projekt „Razem do Kongresu Kształcenia Dualnego”: analiza danych zastanych oraz lista zagadnień dla paneli eksperckich](#), Fundacja Społeczeństwo i Gospodarka (dostęp: 19.07.2024), s. 8–10.

³⁹ Tamże, s. 12.

do dziś brakuje w samorządzie przemysłowo-handlowym). Autorzy badania podkreślają też znaczenie dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, co wymaga zaangażowania zarówno przedstawicieli samorządu gospodarczego, jak i sektora edukacji. Rozwojowi kształcenia dualnego powinno także sprzyjać inwestowanie w nowoczesne technologie i metody nauczania, które umożliwią uczniom zdobycie aktualnych umiejętności wymaganych na rynku pracy. Autorzy raportu zwracają również uwagę na konieczność posiadania wystarczającej kadry do praktycznego nauczania zawodu. Ponadto widzą potrzebę wymiany doświadczeń i dobrych praktyk z innymi krajami, aby móc wdrażać sprawdzone w nich rozwiązania do polskiego systemu kształcenia zawodowego⁴⁰.

Analiza dostępnych publikacji pozwoliła stwierdzić, że w żadnym z opracowań nie podniesiono kwestii ewentualnego pomiaru efektywności i skuteczności kształcenia dualnego.

2.4. Rozwiązania w zakresie kształcenia dualnego w wybranych krajach Unii Europejskiej

Kształcenie dualne jest obecne w wielu krajach Unii Europejskiej. Niemniej brakuje opracowań, które przedstawiałyby w sposób syntetyczny sposób jego organizacji w poszczególnych państwach. Na potrzeby niniejszego raportu podjęto jednak próbę, przynajmniej ogólnego naświetlenia najważniejszych kwestii dotyczących kształcenia dualnego w wybranych krajach Unii Europejskiej. Dokonano tego na bazie informacji z Europejskiego Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego. Należy przy tym zaznaczyć, że często są one nieporównywalne, ponieważ poszczególne kraje w różny sposób prezentują dane oraz podają je dla różnych okresów. Niemniej informacje zawarte w tabeli 11 pozwalają wyciągnąć pewne wnioski co do specyfiki prowadzonego w nich kształcenia dualnego.

Tabela 11. Kształcenie dualne w wybranych krajach Unii Europejskiej

Wyszczególnienie	Charakterystyka
Kluczowe aspekty	Niemcy
Od jak dawna kształcenie dualne istnieje?	Akt prawny, które reguluje kształcenie dualne, powstał w 1969 r. Został on następnie nowelizowany w roku 2005 oraz 2020.
Kto może skorzystać z kształcenia dualnego?	Minimalny oraz maksymalny wiek osoby chcące uczyć się w ramach kształcenia dualnego nie jest ustalony. Skorzystać z niego może każda osoba, która ukończyła obowiązkową edukację. Średnia wieku w 2020 r. wyniosła 19,9 roku.
Jak długo trwa edukacja w ramach kształcenia dualnego?	W większości przypadków kształcenie dualne trwa 3 lata lub 3,5 roku. Niekiedy czas edukacji może zostać wydłużony lub skrócony.
Czy uczniom przysługuje wynagrodzenie?	Tak, uczniom przysługuje wynagrodzenie za pracę, naukę w szkole oraz czas spędzony na przygotowanie się do egzaminu.
Kto ponosi koszty kształcenia dualnego?	Koszty ponosi zarówno przedsiębiorstwo (w zakresie wynagrodzenia ucznia), jak i władze państwowe (w zakresie organizacji szkół i części teoretycznej kształcenia).
Ile dni w tygodniu uczeń spędza w szkole i miejscu pracy?	Uczeń powinien spędzić w placówce edukacyjnej przynajmniej 12 godzin tygodniowo. Jest to 30% z 40-godzinnego tygodnia nauki/pracy. Czas, jaki spędza w miejscu pracy, wynosi zatem około 70% całkowitego czasu.

⁴⁰ Tamże.

Wyszczególnienie	Charakterystyka
Czy kształcenie dualne pozwala na kontynuowanie edukacji w szkolnictwie wyższym?	Nie.
Kluczowe aspekty	Francja
Od jak dawna kształcenie dualne istnieje?	Kształcenie dualne, które odbywa się na podstawie umowy zwanej contrat d'apprentissage, istnieje od 1919 r.
Kto może skorzystać z kształcenia dualnego?	Minimalny wiek osoby chcącej uczyć się w ramach kształcenia dualnego wynosi 16 lat. Osoba w wieku 15 lat może rozpocząć naukę w ramach tego typu kształcenia pod warunkiem, że ukończyła edukację na poziomie niższej szkoły średniej. Wiek maksymalny wynosi 29 lat, w szczególnych przypadkach może jednak być wyższy (osoby niepełnosprawne, osoby chcące założyć działalność gospodarczą itd.).
Jak długo trwa edukacja w ramach kształcenia dualnego?	Kształcenie dualne trwa od 6 miesięcy do 3 lat.
Czy uczniom przysługuje wynagrodzenie?	Tak, uczniom przysługuje wynagrodzenie, które jest zależne od ich wieku oraz poziomu zaawansowania w nauce.
Kto ponosi koszty kształcenia dualnego?	Koszty ponosi zarówno przedsiębiorstwo (w zakresie wynagrodzenia ucznia), jak i państwo (w zakresie dotacji oraz możliwości zwolnienia ze składek na ubezpieczenie społeczne).
Ile dni w tygodniu uczeń spędza w szkole i miejscu pracy?	Uczeń powinien spędzić w placówce edukacyjnej przynajmniej 25% całego czasu poświęconego na edukację/pracę. Nie jest ściśle określone, ile dni w tygodniu uczeń powinien spędzić w placówce edukacyjnej, a ile w przedsiębiorstwie. (W zależności od sytuacji może on być na przykład 2 dni w szkole oraz 3 dni w pracy lub 15 dni w szkole i 15 dni w pracy).
Czy kształcenie dualne pozwala na kontynuowanie edukacji w szkolnictwie wyższym?	Tak, jeżeli program nauczania który wybiera uczeń, na to pozwala.
Kluczowe aspekty	Belgia
Od jak dawna kształcenie dualne istnieje?	Choć pojęcie kształcenia dualnego zaczęło funkcjonować w Belgii w 1985 r., to jego historia jest dłuższa. Pierwsza instytucja, która prowadziła ten rodzaj kształcenia, była założona w 1907 r.
Kto może skorzystać z kształcenia dualnego?	Minimalny oraz maksymalny wiek osób chcących uczyć się w ramach kształcenia dualnego wynosi odpowiednio 15 i 25 lat.
Jak długo trwa edukacja w ramach kształcenia dualnego?	Jest to zależne od typu placówki edukacyjnej. W placówkach CEFA (Centre d'Education et de formation en Alternance – Centrum Edukacji i Kształcenia Dualnego) kształcenie dualne trwa do 3 lat. W przypadku placówek IFAPME (Institut Wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises – Waloński Instytut Kształcenia Dualnego oraz Osób Samozatrudnionych i Małych i Średnich Przedsiębiorstw) oraz SFPME (Le Service Formation des Petites et Moyennes Entreprises – Placówki Szkoleniowe dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw) jest to od 1,5 roku do 3 lat.
Czy uczniom przysługuje wynagrodzenie?	Tak, uczniom przysługuje wynagrodzenie, które jest zależne od ich umiejętności oraz poziomu zaawansowania w nauce.
Kto ponosi koszty kształcenia dualnego?	Koszty ponosi zarówno przedsiębiorstwo (w zakresie wynagrodzenia ucznia), jak i państwo (w zakresie organizacji i finansowania placówek edukacyjnych CEFA oraz IFAPME/SFPME).
Ile dni w tygodniu uczeń spędza w szkole i miejscu pracy?	W ciągu tygodnia pracy składającego się z 38 godzin uczeń powinien spędzić w przedsiębiorstwie przynajmniej 20 godzin.

Wyszczególnienie	Charakterystyka
Czy kształcenie dualne pozwala na kontynuowanie edukacji w szkolnictwie wyższym?	Tak, jeżeli kształcenia dualne kończy się otrzymaniem przez ucznia certyfikatu CESS (świadectwo ukończenia szkoły średniej drugiego stopnia).
Kluczowe aspekty	Hiszpania
Od jak dawna kształcenie dualne istnieje?	Kształcenie dualne zostało uregulowane prawnie w 2012 r. Znaczne zmiany prawne zostały wprowadzone w roku 2022.
Kto może skorzystać z kształcenia dualnego?	Minimalny wiek osoby chcącej podjąć edukację w ramach kształcenia dualnego zależy od poziomu. Dla poziomu C jest to 16 lat, dla poziomu D – 15 lat. W przypadku programów średniego stopnia jest to 16 lat, wyższego stopnia – 18 lat. Wiek maksymalny nie jest podany.
Jak długo trwa edukacja w ramach kształcenia dualnego?	W przypadku kształcenia dualnego na poziomie C trwa ono 1 rok, a poziomie D – 2 lub 3 lata.
Czy uczniom przysługuje wynagrodzenie?	Tak, uczniom przysługuje wynagrodzenie za pracę.
Kto ponosi koszty kształcenia dualnego?	Wydatki związane z częścią kształcenia odbywającą się w przedsiębiorstwie ponosi ono samo, natomiast państwo refunduje część kosztów związanych z ubezpieczeniem społecznym.
Ile dni w tygodniu uczeń spędza w szkole i miejscu pracy?	Uczeń powinien spędzać w przedsiębiorstwie ponad 35% całkowitego czasu kształcenia dualnego, jednak w wielu regionach czas ten jest bliższy 50%. To, ile dni w tygodniu/miesiącu uczeń spędza w placówce edukacyjnej, a ile w przedsiębiorstwie, zależy od regulacji regionalnych.
Czy kształcenie dualne pozwala na kontynuowanie edukacji w szkolnictwie wyższym?	Tak, pod warunkiem uzyskania wyższego wykształcenia zawodowego.
Kluczowe aspekty	Szwecja
Od jak dawna kształcenie dualne istnieje?	Możliwość nauki zawodu w szkole średniej istnieje od 2011 r.
Kto może skorzystać z kształcenia dualnego?	Minimalny wiek osoby chcącej kształcić się w ramach tego typu edukacji nie został określony. Wiek maksymalny wynosi 20 lat.
Jak długo trwa edukacja w ramach kształcenia dualnego?	Jako że kształcenie tego typu odbywa się w ramach szkoły średniej, uczeń może rozpocząć je w 1, 2 lub 3 roku nauki.
Czy uczniom przysługuje wynagrodzenie?	Uczniom przysługuje dodatek za naukę. Aby jednak otrzymać wynagrodzenie, muszą oni mieć podpisaną oddzielną umowę z pracodawcą.
Kto ponosi koszty kształcenia dualnego?	Państwo finansuje przyznawany uczniom dodatek za naukę oraz opłaca koszty związane z utrzymaniem. Przedsiębiorstwo ponosi koszty związane z wynagrodzeniem, ale tylko w sytuacji, kiedy podpisana jest dodatkowa umowa, na mocy której uczeń traktowany jest jako pracownik.
Ile dni w tygodniu uczeń spędza w szkole i miejscu pracy?	Uczeń powinien spędzić w przedsiębiorstwie przynajmniej 50% czasu kształcenia. To, ile dni w tygodniu/miesiącu uczeń spędza w placówce edukacyjnej, a ile w przedsiębiorstwie, zależy od indywidualnych ustaleń.
Czy kształcenie dualne pozwala na kontynuowanie edukacji w szkolnictwie wyższym?	Tak.
Kluczowe aspekty	Norwegia
Od jak dawna kształcenie dualne istnieje?	Kształcenie dualne obowiązujące w obecnej formie zostało wprowadzone w 1994 r. Od tego czasu wprowadzonych zostało kilka zmian.

Wyszczególnienie	Charakterystyka
Kto może skorzystać z kształcenia dualnego?	Wiek osoby chcącej kształcić się w ramach tego typu edukacji musi być wyższy niż 16 lat.
Jak długo trwa edukacja w ramach kształcenia dualnego?	System edukacji oferuje 3-, 4- oraz 5-letnie programy nauki.
Czy uczniom przysługuje wynagrodzenie?	Tak, uczniom przysługuje wynagrodzenie zarówno za pierwsze 2 lata edukacji w miejscu pracy, jak i za ostatnie 2 lata. Ponadto w ostatnich 2 latach wysokość wynagrodzenia wzrasta regularnie co 6 miesięcy (od 30% płacy rzemieślnika w pierwszych 6 miesiącach do 80% płacy rzemieślnika w ostatnich 6 miesiącach).
Kto ponosi koszty kształcenia dualnego?	Przedsiębiorstwo ponosi koszty związane z wynagrodzeniem uczniów. Państwo oferuje dopłaty do kosztów związanych z wynagrodzeniem.
Ile dni w tygodniu uczeń spędza w szkole i miejscu pracy?	Norweski system edukacji to model 2+2. Zakłada on, że pierwsze 2 lata kształcenia odbywają się w szkole, a kolejne 2 organizowane są w przedsiębiorstwie, gdzie 50% czasu poświęca się na szkolenie, a 50% na pracę).
Czy kształcenie dualne pozwala na kontynuowanie edukacji w szkolnictwie wyższym?	Tak, jest to możliwe po zrealizowaniu dodatkowego roku pomostowego.
Kluczowe aspekty	Bułgaria
Od jak dawna kształcenie dualne istnieje?	Kształcenie dualne zostało wprowadzone do ustawodawstwa w 2014 r.
Kto może skorzystać z kształcenia dualnego?	Wiek minimalny osoby chcącej kształcić się w ramach tego typu edukacji został ustalony na poziomie 16 lat.
Jak długo trwa edukacja w ramach kształcenia dualnego?	Program kształcenia trwa 5 lat. Uczeń faktycznie spędza czas zarówno w szkole, jak i przedsiębiorstwie jedynie w 2 ostatnich latach nauki.
Czy uczniom przysługuje wynagrodzenie?	Tak, jego wysokość określona jest w ustawie. Przed listopadem 2018 r. wynosiło ono co najmniej 90% krajowej płacy minimalnej. Obecnie uczeń w 11 klasie otrzymuje wynagrodzenie, które jest co najmniej 2 razy większe niż maksymalne stypendium uczniowskie, a w klasie 12 jest ono co najmniej 3 razy większe niż to stypendium.
Kto ponosi koszty kształcenia dualnego?	Koszty kształcenia ponosi przedsiębiorstwo.
Ile dni w tygodniu uczeń spędza w szkole i miejscu pracy?	W ramach kształcenia dualnego uczeń powinien spędzać w przedsiębiorstwie przynajmniej 50% całego czasu poświęcanego na edukację szkolną, przy czym w klasie 11 są to 3 dni w szkole oraz 2 dni w przedsiębiorstwie, a w klasie 12 muszą to być 2 dni w szkole oraz 3 dni w przedsiębiorstwie.
Czy kształcenie dualne pozwala na kontynuowanie edukacji w szkolnictwie wyższym?	Tak, jeżeli edukacja odbywa się w szkołach zawodowych. W przypadku kształcenia w ośrodkach szkoleniowych nie jest to możliwe.
Kluczowe aspekty	Węgry
Od jak dawna kształcenie dualne istnieje?	Kształcenie dualne zostało wprowadzone do ustawodawstwa w 2011 r. Nowy model został zatwierdzony w 2020 r. ustawą o kształceniu zawodowym z 2019 r.
Kto może skorzystać z kształcenia dualnego?	Są to osoby między 15. i 17. rokiem życia. W przypadku programów 3-letnich wiek minimalny wynosi 15 lat, a 5-letnich – 16 lat.
Jak długo trwa edukacja w ramach kształcenia dualnego?	W przypadku 3-letnich programów nauczania kształcenie dualne trwa 2 lata, a w programach 5-letnich – 3 lata.

Wyszczególnienie	Charakterystyka
Czy uczniom przysługuje wynagrodzenie?	Tak, uczniom przysługuje nieopodatkowane wynagrodzenie wypłacane przez przedsiębiorstwa, w których odbywa się praktyczna część nauki.
Kto ponosi koszty kształcenia dualnego?	Przedsiębiorstwo ponosi koszty związane z wynagrodzeniem ucznia. Część wydatków jest pokrywana ze specjalnego funduszu przez państwo.
Ile dni w tygodniu uczeń spędza w szkole i miejscu pracy?	Zależy jest to od programu nauczania oraz umowy, jaką zawiera szkoła z przedsiębiorstwem. Uczniowie poniżej 16. roku życia nie powinni pracować ponad 6 godzin dziennie, między 16. i 18. rokiem życia – dłużej niż 7 godzin dziennie, powyżej 18. roku życia – nie więcej niż 8 godzin dziennie. Ponadto praca powinna odbywać się między godziną 6.00 a 22.00. Uczniom przysługuje 16 godzin nieprzerwanego odpoczynku między dniami pracy.
Czy kształcenie dualne pozwala na kontynuowanie edukacji w szkolnictwie wyższym?	Tak, pod pewnymi warunkami. Uczniowie zapisani na 5-letni program nauki otrzymują po ukończeniu szkoły świadectwo dające możliwość kontynuowania nauki w szkolnictwie wyższym, po ukończeniu 3-letniego szkolenia zawodowego takiej możliwości nie ma. Ci ostatni, chcąc studiować, muszą ukończyć dodatkowy 2-letni program uzupełniający kształcenia ogólnego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przedstawionych dla poszczególnych krajów przez [Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego](#) (dostęp: 10.10.2024).

Brakuje również opracowań przedstawiających w sposób zbiorczy skalę kształcenia dualnego w Europie. Można znaleźć jedynie cząstkowe dane i na ich podstawie podjąć próbę zobrazowania skali tego zjawiska. Tabela 12 podaje liczbę uczniów korzystających z kształcenia dualnego (i systemów podobnych) w wybranych krajach Unii Europejskiej. Dane te są nieporównywalne, ponieważ dotyczą różnych okresów oraz z racji na to, że w poszczególnych krajach kształceniem dualnym mogą być objęte różne grupy wiekowe (o czym wyżej, w tabeli 11).

Tabela 12. Liczba uczniów kształcących się w ramach kształcenia dualnego w wybranych krajach Unii Europejskiej

Kraj	Rok/Rok szkolny	Liczba uczniów kształcących się w ramach kształcenia dualnego
Polska	2023	129 643
Austria	do 31 grudnia 2021	107 593
Belgia	2018/2019	15 380
Bułgaria	2023	11 705
Chorwacja	2022/2023	12 505
Francja	2023	1 017 500 (w ramach contrat d'apprentissage) 92 800 (w ramach contrat de professionnalisation)
Niemcy	2020	1 288 962
Węgry	2022	30 741
Holandia	2022/2023	135 826 (większość to uczniowie w wieku od 18 do 22 lat, ale mogą to być też osoby w wieku do 27 lat lub starsze)
Norwegia	2021	46 700
Portugalia	2020/2021	18 688
Rumunia	2022/2023	15 161
Hiszpania	2021/2022	45 612 (dla poziomu D)
Szwecja	2020/2021	12 280
Szwajcaria	2020	197 782

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przedstawionych dla poszczególnych krajów przez [Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego](#) (dostęp: 10.10.2024).

Niezależnie od tego, że informacje podane w tabeli 12 częściowo są niewspółmierne, można zauważyć znaczącą przewagę w liczbie osób objętych kształceniem dualnym w takich krajach jak Niemcy i Francja. Z tego powodu zasadne wydaje się bliższe przyjrzenie się systemowi kształcenia dualnego w tych krajach. Głębszej analizie poddano także kształcenie dualne w Belgii, bowiem funkcjonują tam dwa rozwiązania, uwarunkowane sytuacją społeczno-polityczną.

2.4.1. Kształcenie dualne we Francji

Pierwszym krajem Unii Europejskiej, w którym kształcenie dualne rozwija się dobrze, jest Francja. Wszystkie niezbędne informacje na ten temat znaleźć można między innymi na oficjalnej stronie francuskiego Ministerstwa Pracy, Zdrowia i Solidarności⁴¹. Czytamy tam, że w ramach kształcenia dualnego (formation par alternance lub formation duale) uczniowie pobierają naukę teoretyczną w danej placówce edukacyjnej, zaś wiedzę praktyczną zdobywają w przedsiębiorstwie prywatnym lub państwowym.

Francuskie ustawodawstwo wskazuje dwa typy umów, na podstawie których można realizować kształcenie dualne. Pierwszym jest contrat d'apprentissage. Na podstawie tej umowy zainteresowana osoba odbywa edukację, po której uzyskuje oficjalny, państwowy dyplom⁴² lub tytuł zawodowy wpisany do krajowego rejestru. Zawierana jest głównie z osobami młodymi, między 16. a 29. rokiem życia. Jej sygnatariuszami są uczeń (lub jego opiekun prawny, jeżeli jest on niepełnoletni) oraz przedstawiciel przedsiębiorstwa. Mogą ją zawierać pracownicy z uznaną niepełnosprawnością, sportowcy o wysokim poziomie osiągnięć oraz osoby planujące założenie lub przejęcie przedsiębiorstwa (potrzebujące do tego dyplomu). Ten typ umowy może trwać od 6 miesięcy do 3 lat (a nawet do 4 lat, w przypadku pracownika z niepełnosprawnością).

Ustawodawca wskazał również pewne ograniczenia odnośnie do organizacji kształcenia dualnego na podstawie tego typu umowy. Najważniejszym z nich jest to, że nauka teoretyczna nie może trwać dłużej niż 25% ogólnego czasu trwania umowy. Ponadto osobie kształcącej się w trybie dualnym przysługuje wynagrodzenie. W zależności od wieku jest to pewien procent minimalnego wynagrodzenia międzybranżowego (SMIC, salaire minimum interprofessionnel de croissance) lub umownej płacy minimalnej (SMC, salaire minimum conventionnel)⁴³. Procent ten zależy od wieku ucznia oraz okresu obowiązywania umowy. Rozkład procentowy przysługującego wynagrodzenia w zależności od tych dwóch czynników przedstawia tabela 13.

⁴¹ Informacje podane w dalszej części pochodzą z: [Questions-réponses. La formation en alternance](#), Ministre du Travail et de l'Emploi (dostęp: 22.04.2024).

⁴² Podanymi na oficjalnej stronie ministerstwa pracy przykładami dyplomów są: odpowiednik dyplomu uzyskane po zdobyciu matury, dyplom licencjatu czy też dyplom magistra; [Questions-réponses. La formation en alternance](#), Ministre du Travail et de l'Emploi (dostęp: 22.04.2024).

⁴³ Więcej informacji na temat SMIC oraz SMC: [La différence entre SMIC et SMC](#) (dostęp: 22.04.2024).

Drugim rodzajem umowy jest *contrat de professionnalisation*. W tym przypadku uczeń odbywa edukację, po której może zdobyć uznaną kwalifikację zawodową⁴⁴. Może ona być zawarta przez osoby młode w wieku od 16 do 25 lat lub bezrobotne w wieku 26 lat lub starsze. Ponadto ten typ umowy mogą zawrzeć osoby otrzymujące różnego rodzaju zasiłki⁴⁵. Minimalny czas trwania tego typu umowy wynosi 6 miesięcy, maksymalny – 1 rok⁴⁶.

Tabela 13. Wynagrodzenie przysługujące uczniom w ramach kształcenia dualnego we Francji organizowanego w ramach umowy *contrat d'apprentissage*

Rok wykonania umowy	Uczący się poniżej 18. roku życia	Uczący się w wieku 18–20 lat	Uczący się w wieku 21–25 lat	Uczący się w wieku 26 lat lub starszy
1. rok	27%	43%	53%	100%
2. rok	39%	51%	61%	100%
3. rok	55%	67%	78%	100%

Źródło: [Questions-réponses. La formation en alternance](#), Ministre du Travail et de l'Emploi (dostęp: 22.04.2024).

W przypadku tej umowy okres kształcenia teoretycznego powinien wynosić od 15% do 25% całkowitego czasu jej trwania, z założeniem, że nie może on być krótszy niż 150 godzin⁴⁷. Umowa tego typu przewiduje również wynagrodzenie dla uczestnika kształcenia dualnego, które jest uzależnione od jego wieku oraz poziomu wykształcenia wstępnego. Reprezentuje ono pewien procent minimalnego wynagrodzenia międzybranżowego lub umownej płacy minimalnej. Jego rozkład w zależności od czynników branych pod uwagę przedstawia tabela 14.

Tabela 14. Wynagrodzenie przysługujące uczniom w ramach kształcenia dualnego we Francji organizowanego w ramach umowy *contrat de professionnalisation*

Wiek	Wykształcenie wstępne niższe niż Baccalauréat	Wykształcenie wstępne równe lub wyższe niż Baccalauréat
poniżej 21. roku życia	co najmniej 55% minimalnego wynagrodzenia (Smic)	co najmniej 65% minimalnego wynagrodzenia (Smic)
w wieku 21–25 lat	co najmniej 70% minimalnego wynagrodzenia (Smic)	co najmniej 80% minimalnego wynagrodzenia (Smic)
w wieku 26 lat lub więcej	co najmniej minimalne wynagrodzenie (Smic) lub 85% zwykłej płacy minimalnej	co najmniej minimalne wynagrodzenie (Smic) lub 85% zwykłej płacy minimalnej

⁴⁴ Jak podaje francuskie ministerstwo pracy, odbywając kształcenie dualne na podstawie tego typu umowy, uczeń może zdobyć dyplom lub tytuł zawodowy wpisany do odpowiedniego rejestru; [Questions-réponses. La formation en alternance](#), Ministre du Travail et de l'Emploi (dostęp: 22.04.2024).

⁴⁵ Francuska administracja wskazuje, że chodzi między innymi o zasiłki typu: *revenu de solidarité active* (RSA), *l'allocation spécifique de solidarité* (ASS), *l'allocation adulte handicapé* (AAH) lub *contrat unique d'insertion* (CUI).

⁴⁶ Jak informuje francuska administracja, okres ten może w szczególnych przypadkach być przedłużony do nawet 3 lat; [Ministre du Travail et de l'Emploi](#) (dostęp: 22.04.2024).

⁴⁷ Wyjątek stanowi zaistnienie specjalnego typu zwolnienia zwanego *dérogation de branche*; [Questions-réponses. La formation en alternance](#), Ministre du Travail et de l'Emploi (dostęp: 22.04.2024).

Źródło: [Questions-réponses. La formation en alternance](#), Ministre du Travail et de l'Emploi (dostęp: 22.04.2024).

Francuska administracja aktywnie promuje i ułatwia wszystkim zainteresowanym kształceniem dualnym osobom, szkołom oraz przedsiębiorstwom znalezienie potencjalnych partnerów. Na stronie internetowej, moderowanej przez francuskie Ministerstwo Pracy, Zdrowia i Solidarności, można znaleźć wszelkie niezbędne informacje na ten temat⁴⁸. Ponadto ogłoszenia mogą zamieszczać tam również przedsiębiorstwa oraz placówki edukacyjne.

2.4.2. Kształcenie dualne w Niemczech

Kształcenie dualne w Niemczech (duale Ausbildung) zostało wprowadzone ustawowo już w 1969 r.⁴⁹ Obecnie Republika Federalna Niemiec jest jednym z krajów, w którym ta forma edukacji zawodowej jest bardzo dobrze rozwinięta. Jak wskazuje oficjalna strona rządu federalnego Niemiec, uczniowie mogą wybierać spośród 327 różnych programów kształcenia dualnego⁵⁰, czasami bardzo wąsko wyspecjalizowanych.

Popularność kształcenia dualnego w Niemczech związana jest ze strategią, jaką kraj ten przyjął w ramach swojego systemu edukacji. Jak wskazuje Zenon Wiśniewski, jest ona oparta na formule 70/30⁵¹, co oznacza, że „70% młodzieży kształci się zawodowo w systemie dualnym lub szkole zawodowej, a tylko 30% uzyskuje wykształcenie ogólne, które jest przepustką do studiowania”⁵².

Duży nacisk kładzie się na doradztwo zawodowe, które jest usystematyzowane i prowadzone od wczesnych lat szkolnych. Oferta skierowana jest głównie do młodzieży uczącej się oraz do absolwentów. Pozwala to młodym ludziom rozpoznać swoje predyspozycje i w odpowiedzialny sposób wybrać ścieżkę kształcenia. Kształcenie dualne nie zamyka drogi do zdawania matury czy podjęcia studiów.

W kształcenie dualne w Niemczech zaangażowane są instytucje federalne, kraje związkowe, izby przemysłowo-handlowe, pracodawcy i oczywiście uczniowie. Osobami, które mogą z niego skorzystać, jest młodzież od 16. roku życia. Górna granica wiekowa nie istnieje⁵³. Należy jednak pamiętać, że kandydat chcący skorzystać z tej formy edukacji musi posiadać świadectwo ukończenia szkoły⁵⁴.

⁴⁸ [Bienvenue sur le Portail de l'Alternance](#), Ministre du Travail et de l'Emploi (dostęp: 22.04.2024).

⁴⁹ Strona internetowa Federalnego Ministerstwa Oświaty i Badań Naukowych Niemiec. [The German Vocational Training System](#) (dostęp: 31.05.2024).

⁵⁰ [Formation professionnelle en alternance](#) (dostęp: 31.05.2024).

⁵¹ Zenon Wiśniewski, System kształcenia zawodowego w Niemczech, „Rynek Pracy” 2021, nr 176(1–2), s. 33, cyt. za: Michael Neumann, Jörg Schmidt, Dirk Werner, Die Integration Jugendlicher in Ausbildung und Beschäftigung, Köln 2010.

⁵² Zenon Wiśniewski, System kształcenia zawodowego..., s. 33.

⁵³ Katarzyna Szczotka, [Ausbildung, czyli niemiecki system kształcenia dualnego](#), Komisja Europejska, 11 czerwca 2019, (dostęp: 31.05.2024).

⁵⁴ Zenon Wiśniewski, System kształcenia zawodowego..., s. 33.

Uczeń chcący kształcić się w ramach systemu dualnego podpisuje umowę ze szkołą oraz z pracodawcą. Związany z tym okres edukacji trwa od 2 do 3,5 roku⁵⁵. Jeżeli uczeń posiada już wcześniej wyuczony zawód, wówczas okres nauki można skrócić. Pierwsze 4 miesiące są uznawane za okres próbny, podczas którego umowa może zostać wypowiedziana przez ucznia lub przedsiębiorstwo bez konieczności uzasadnienia⁵⁶.

Kształcenie dualne kończy się państwowym egzaminem zawodowym, który uczeń musi pozytywnie zdać w celu otrzymania świadectwa⁵⁷. W przypadku zawodów rzemieślniczych mowa jest natomiast o egzaminie czeladniczym⁵⁸ – zaliczony pozytywnie gwarantuje, że kwalifikacje będą uznawane w całej Unii Europejskiej.

Niezmiernie istotną rolę w kształceniu dualnym w Niemczech odgrywają przedsiębiorcy, bowiem to oni decydują o liczbie i rodzaju ofert, są odpowiedzialni za przekazywanie uczniom wiedzy praktycznej, ale także wchodzi w skład komisji egzaminacyjnych, które podczas egzaminu weryfikują nabyte przez ucznia kompetencje⁵⁹.

W niemieckim modelu kształcenia dualnego uczeń odbywa naukę praktyczną w przedsiębiorstwie przez 3–4 dni w tygodniu oraz naukę teoretyczną w szkole zawodowej przez 1–2 dni w tygodniu⁶⁰.

Za finansowanie kształcenia dualnego w Niemczech odpowiedzialne są zarówno przedsiębiorstwa (część praktyczna), jak i kraje związkowe (część teoretyczna)⁶¹. Uczniowie uczestniczący w kształceniu dualnym otrzymują wynagrodzenie, a jego kwota zależy od branży i regionu, w jakim funkcjonuje przedsiębiorstwo, które zatrudnia ucznia. Według danych podawanych przez niemiecki rząd federalny średnio wynosi ono 1066 euro brutto miesięcznie⁶². Unia Europejska podaje natomiast, że wynagrodzenie to waha się od 780 euro do 1100 euro miesięcznie (dane z 2019 r.)⁶³. Wynagrodzenie zmienia się z czasem. Czym większe umiejętności ucznia, tym wyższe wynagrodzenie. Są jednak pewne sektory, dla których wynagrodzenie jest ustalone na tym samym poziomie w całym kraju. Zenon Wiśniewski oraz Monika Maksim wskazują, że są to chociażby banki, firmy ubezpieczeniowe, drukarnie, branża papierowa, kolej czy poczta⁶⁴. Od wynagrodzeń odprowadzane są składki na ubezpieczenie społeczne. Roczne wynagrodzenie przekraczające 11 604 euro łącznie podlega opodatkowaniu⁶⁵.

⁵⁵ Strona internetowa Federalnego Ministerstwa Oświaty i Badań Naukowych Niemiec. [The German Vocational Training System](#) (dostęp: 31.05.2024).

⁵⁶ Zenon Wiśniewski, System kształcenia zawodowego..., s. 34.

⁵⁷ Katarzyna Szczotka, [Ausbildung, czyli niemiecki...](#)

⁵⁸ Zenon Wiśniewski, System kształcenia zawodowego..., s. 34.

⁵⁹ Katarzyna Szczotka, [Ausbildung, czyli niemiecki...](#)

⁶⁰ Zenon Wiśniewski, System kształcenia zawodowego..., s. 34.

⁶¹ Tamże.

⁶² [Formation professionnelle en alternance](#) (dostęp: 31.05.2024).

⁶³ Katarzyna Szczotka, [Ausbildung, czyli niemiecki...](#)

⁶⁴ Zenon Wiśniewski, Monika Maksim, Wspieranie zatrudnienia młodzieży w Niemczech, „Polityka Społeczna” 2015, nr 496(7), s. 35.

⁶⁵ [Formation professionnelle en alternance](#) (dostęp: 31.05.2024).

Inną istotną kwestią jest prawo do urlopu. Uczniom biorącym udział w kształceniu dualnym przysługują dni wolne. W każdym roku mają oni prawo do przynajmniej 24 roboczych dni lub 4 tygodni wolnych (które należy wykorzystać podczas okresu wakacyjnego w szkole)⁶⁶.

Przedsiębiorstwo, które chce współpracować w ramach kształcenia dualnego, powinno być do tego odpowiednio przygotowane. Musi ono posiadać odpowiednie wyposażenie, a pracodawca powinien mieć udokumentowane kwalifikacje⁶⁷.

Niemiecki system kształcenia dualnego jest także odpowiedzią na problemy z integracją społeczno-zawodową migrantów. „Aż 40% niemieckich przedsiębiorstw objęło w roku 2018 dualnym kształceniem uczniów z pochodzeniem migracyjnym”⁶⁸.

2.4.3. Kształcenie dualne w Belgii

Belgia jest państwem federacyjnym, podzielonym na regiony oraz wspólnoty językowe. Za kwestie związane z ekonomią oraz zatrudnieniem odpowiedzialne są regiony. Kompetencje dotyczące edukacji należą do wspólnot językowych. Oznacza to, że Wspólnota Flamandzka sprawuje nadzór nad flamandskojęzycznymi placówkami edukacyjnymi w Regionie Flamandzkim oraz w Regionie Stołecznym Brukseli. Wspólnota Francuska natomiast ma w swej pieczy francuskojęzyczne placówki edukacyjne w Regionie Walońskim oraz Regionie Stołecznym Brukseli. Wspólnota Niemieckojęzyczna (najmniejsza) sprawuje nadzór nad szkołami niemieckojęzycznymi znajdującymi się w małej, wschodniej części Regionu Walońskiego. W niniejszej analizie przedstawiony zostanie system kształcenia dualnego organizowanego przez Wspólnotę Flamandzką oraz Wspólnotę Francuską na podlegającym im terytorium z uwagi na ich największe znaczenie.

Kształcenie dualne (l'enseignement en alternance lub formation en alternance po francusku oraz duaal leren po flamandzku) definiowane jest w Belgii jako „systemy szkoleniowe, w ramach których uczniowie nabywają umiejętności zawodowe na przemian w szkole (lub placówce edukacyjnej) i w miejscu pracy”⁶⁹.

Na terenie Walonii i Brukseli kształcenie dualne realizowane jest na podstawie dekretu z 3 lipca 1991 r.⁷⁰ Kształcenie dualne w języku francuskim organizowane jest przez dwa typy organizacji. Pierwszy z nich to CEFA (Centre d'Education et de formation en Alternance) – są to swego rodzaju centra edukacji i kształcenia dualnego⁷¹, w skład których wchodziły szkoły średnie

⁶⁶ Tamże.

⁶⁷ Zenon Wiśniewski, System kształcenia zawodowego..., s. 35.

⁶⁸ Anna Karolina Rogowska, Problemy współczesnego dualnego kształcenia zawodowego w Niemczech. Między dynamiką zmian a wielokulturowością, „Kultura i Edukacja” 2020, nr 3(129), s. 118.

⁶⁹ Oficjalna rządowa strona internetowa: [Service Public Fédéral: Emploi, Travail et Concertation Sociale](#) (dostęp: 30.05.2024). Tłumaczenie własne.

⁷⁰ Portal edukacyjny Federacji Walonia-Bruksela: [Le portail de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles](#) (dostęp: 31.05.2024).

⁷¹ Tłumaczenie własne.

oferujące kształcenie techniczne lub zawodowe⁷². Drugim typem organizacji jest sieć IFAPME (Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises, czyli Waloński Instytut Kształcenia Dualnego oraz Osób Samozatrudnionych i Małych i Średnich Przedsiębiorstw)⁷³. Jest to organizacja pożytku publicznego, która została utworzona w 2003 r., finansowana przez Region Waloński⁷⁴.

W przypadku kształcenia dualnego odbywającego się za pośrednictwem CEFA nauka teorii prowadzona w placówce edukacyjnej w ciągu 1 roku obejmuje 600 lekcji po 50 minut każda (przynajmniej 20 lekcji w 1 tygodniu). Edukacja w miejscu pracy składa się natomiast z 600 godzin w ciągu 1 roku (przynajmniej 20 godzin w 1 tygodniu)⁷⁵. Liczba ta zmienia się wraz z każdym kolejnym rokiem nauki w systemie dualnym. Uśredniając, kształcenie to obejmuje 2 dni zajęć w placówce edukacyjnej oraz 3 dni nauki i pracy w przedsiębiorstwie⁷⁶.

W kształceniu dualnym mogą uczestniczyć osoby w wieku od 15. do 25. roku życia, które ukończyły przynajmniej dwie pierwsze klasy na poziomie belgijskiej szkoły średniej⁷⁷. Wraz z wiekiem pojawiają się dodatkowe warunki, które musi spełnić kandydat. Przykładowo, jeśli w roku kalendarzowym, w którym uczeń chce przystąpić do takiej formy kształcenia, osiągnie on pełnoletność, musi mieć uprzednio podpisaną umowę o praktykę wykonywaną przez pracownika najemnego lub umowę o pracę albo inną umowę bądź porozumienie uznane w ramach prawa pracy i wpisujące się w ramy kształcenia dualnego, które uzyskało zgodę rządu Wspólnoty Francuskiej⁷⁸.

Podobnie wygląda sytuacja, w której kandydat chciałby skorzystać z kształcenia dualnego za pośrednictwem IFAPME. Dolna granica wieku kandydata jest taka sama⁷⁹. Ponieważ umowa, na podstawie której odbywa się kształcenie dualne, musi kończyć się w roku, w którym uczeń osiągnie wiek 26 lat, to osoba chcąca podpisać kontrakt⁸⁰:

- 3-letni – może mieć ukończone maksymalnie 23 lata (w dniu 31 grudnia roku, w którym dochodzi do zawarcia umowy);
- 2-letni – może mieć ukończone maksymalnie 24 lata (w dniu 31 grudnia roku, w którym dochodzi do zawarcia umowy);
- 1-roczny – nie może mieć ukończonych 25 lat podczas podpisania umowy.

⁷² Portal edukacyjny Federacji Walonia-Bruksela: [Le portail de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles](#) (dostęp: 31.05.2024).

⁷³ Tłumaczenie własne.

⁷⁴ [Réseau IFAPME](#), IFAPME (dostęp: 31.05.2024).

⁷⁵ Portal edukacyjny Federacji Walonia-Bruksela: [Le portail de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles](#) (dostęp: 31.05.2024).

⁷⁶ Tamże.

⁷⁷ Tamże.

⁷⁸ Tamże.

⁷⁹ [Formations pour jeunes](#), IFAPME (dostęp: 31.05.2024).

⁸⁰ Tamże.

Kształcenie dualne odbywa się przez 3 lub 4 dni w tygodniu w przedsiębiorstwie, z którym uczeń ma podpisaną umowę, oraz 1 lub 2 dni w centrum szkoleniowym⁸¹. Nauka nie może przekraczać w uśrednieniu w skali roku 38 godzin w tygodniu i powinna trwać 3 lata. W tym czasie uczniowi przysługuje świadczenie pieniężne, którego poziom zależy od jego kompetencji. Minimalnie wynosi ono 352 euro lub 497 euro bądź 662,5 euro miesięcznie⁸². W momencie ukończenia ostatniego roku nauki uczeń otrzymuje jednorazowo świadczenie pieniężne w wysokości 750 euro⁸³.

Po podpisaniu z uczniem umowy o kształcenie dualne osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą (niezatrudniająca żadnego pracownika) może otrzymać jednorazowo 750 euro⁸⁴. Taka kwota jest przeznaczana również przedsiębiorstwu zatrudniającemu pracowników, jeżeli uczeń, z którym ma podpisaną umowę, pozytywnie ukończy pierwszy rok kształcenia. Dodatkowo muszą być spełnione następujące warunki: uczeń musi w ciągu tego roku przepracować przynajmniej 270 dni w przedsiębiorstwie, z którym ma podpisaną umowę (9 miesięcy), musi przejść na poziom umiejętności B, a instruktor, który prowadzi naukę, musi mieć ukończone szkolenie⁸⁵. Instytucje, takie jak CEFA lub IFAPME, niezależnie od tego, czy uczeń ukończy kształcenie z wynikiem pozytywnym, otrzymują 1 tys. euro za każdego ucznia, którego umowa obowiązywała przez przynajmniej 270 dni (łącznie)⁸⁶.

System kształcenia dualnego w języku flamandzkim skierowany jest do osób w wieku od 15 lat (jeżeli uczeń ukończył dwa pierwsze lata edukacji w szkole średniej, w przeciwnym wypadku jest to 16 lat) do maksymalnie 25 lat⁸⁷.

Według informacji podanych przez stronę internetową flamandzkiego rządu istnieją trzy typy umów, które mogą być zawarte w ramach kształcenia dualnego⁸⁸. Pierwszy typ kontraktu (stageovereenkomst alternierende opleiding) zakłada, że uczeń będzie spędzał w pracy do 20 godzin tygodniowo, nie otrzymując przy tym świadczenia pieniężnego, jakim jest dodatek szkoleniowy. Drugi typ kontraktu (overeenkomst alternierende opleiding) zakłada, że uczeń będzie pracował w przedsiębiorstwie powyżej 20 godzin tygodniowo i otrzymywał od niego świadczenie, jakim jest dodatek szkoleniowy (zależny między innymi od już posiadanego wykształcenia). Ponadto uczniowi zaczynają przysługiwać prawa związane z ubezpieczeniem społecznym (jego rodzice nie tracą prawa do zasiłku na dziecko). Trzeci typ kontraktu (deeltijdse arbeidsovereenkomst) zakłada, że uczeń będzie pracował w przedsiębiorstwie powyżej 20 godzin tygodniowo i otrzymywał wynagrodzenie, którego wysokość jest zależna od branży.

⁸¹ Tamże.

⁸² Tamże.

⁸³ [Emploi et Formation professionnelle en Wallonie](#) (dostęp: 31.05.2024).

⁸⁴ Tamże.

⁸⁵ Tamże.

⁸⁶ Tamże.

⁸⁷ [Duaal leren in het secundair onderwijs](#), Vlaanderen (dostęp: 31.05.2024).

⁸⁸ Tamże.

Nabywa on również prawa związane z ubezpieczeniem społecznym. Ten typ umowy może być zawarty tylko z organizacjami działającymi w sektorze non-profit.

Edukacja szkolna w ramach kształcenia dualnego w języku flamandzkim odbywa się w odpowiednich szkołach średnich, ośrodkach kształcenia zaocznego, centrach edukacji dla dorosłych lub specjalnych placówkach dydaktycznych Syntra⁸⁹. Te ostatnie kształcą młodzież oraz dorosłych, którzy nie mówią biegle w języku flamandzkim, prowadząc specjalną politykę językową, która nastawiona jest na ich wsparcie⁹⁰. Warto również zwrócić uwagę na informacje dotyczące podziału czasu, jaki uczeń spędza w ramach tego systemu w szkole i przedsiębiorstwie⁹¹. Osoby kształcące się w szkołach średnich w trybie pełnowymiarowym i niepełnowymiarowym poświęcają przynajmniej 60% czasu na naukę w przedsiębiorstwie. Uczniowie kształcący się w Syntra Brussel spędzają 1 dzień w tygodniu na nauce w placówce edukacyjnej i 4 dni w tygodniu na pracy w małym lub średnim przedsiębiorstwie. Natomiast uczniowie kształcący się w Centrum Edukacji i Kształcenia Dualnego (CEFA) uczą się 2 dni w tygodniu w placówce edukacyjnej i 3 dni w tygodniu w przedsiębiorstwie.

⁸⁹ [Duaal leren](#), Vlaanderen (dostęp: 31.05.2024).

⁹⁰ [Syntra Brussel](#) (dostęp: 31.05.2024).

⁹¹ [Onderwijs Brussel](#) (dostęp: 31.05.2024).

3. Kształcenie dualne w województwie podlaskim – wyniki badań jakościowych

3.1. Kontekst społeczno-gospodarczy i charakterystyka kształcenia dualnego w województwie podlaskim

Kształcenie dualne realizowane jest w określonych warunkach społeczno-gospodarczych. Charakterystyka regionu, w którym działają szkoły i przedsiębiorstwa, może wpływać na poziom rozwoju oraz specyficzne cechy tej formy współpracy firm z placówkami edukacyjnymi.

W województwie podlaskim w 2021 r. według danych Narodowego Spisu Powszechnego (NSP 2021) mieszkało prawie 1,2 mln osób. Mieszkańcy regionu stanowili 3,0% ogółu ludności Polski. Od poprzedniego spisu powszechnego, tj. od 31 marca 2011 r., liczba ludności zmniejszyła się o ponad 48 tys., tj. o 4,0% (w kraju spadek wyniósł 1,2%). Pod względem liczby mieszkańców województwo uplasowało się na 14. miejscu w kraju, a słabiej zaludnione były tylko województwa lubuskie i opolskie⁹².

Województwo podlaskie administracyjnie jest podzielone na 3 podregiony: białostocki, łomżyński i suwalski, na które składa się 17 powiatów, w tym 118 gmin (13 miejskich, 27 miejsko-wiejskich oraz 78 wiejskich)⁹³.

Z danych uzyskanych podczas NSP 2021 wynika, iż średnia gęstość zaludnienia w województwie podlaskim była zróżnicowana – najwyższą zanotowano w Białymstoku i Łomży (odpowiednio 2881 osób i 1863 osoby na 1 km kw.), zaś najniższy w gminach wiejskich: Płaska (6 osób na 1 km kw.), Giby (8 osób na 1 km kw.) oraz Dubicze Cerkiewne i Szudziałowo (po 9 osób na 1 km kw.)⁹⁴.

Województwo podlaskie pod względem rozmieszczenia ludności jest bardzo zróżnicowane. Najwięcej osób zamieszkuje podregion białostocki – prawie 511 tys. mieszkańców (45,0% ludności woj. podlaskiego), z czego ponad 291 tys. mieszka w Białymstoku. Drugim pod względem wielkości jest podregion łomżyński, który liczy prawie 370 tys. mieszkańców, co stanowi 32,4% populacji woj. podlaskiego. Z kolei podregion suwalski zamieszkuje ponad 257 tys. osób, co stanowi 22,6% populacji województwa⁹⁵.

W województwie podlaskim odsetek ludności w wieku produkcyjnym (kobiety w wieku 18–59 lat, mężczyźni w wieku 18–64 lata) wynosił 59,6% (w kraju – 59,3%) i zmniejszył się o 4 punkty proc. w porównaniu z zanotowanym w końcu marca 2011 r. Udział ludności w wieku poprodukcyjnym (kobiety – 60 lat i więcej, mężczyźni – 65 lat i więcej) w ogólnej populacji

⁹² Stan i struktura demograficzna ludności oraz liczba budynków i mieszkań w województwie podlaskim – wyniki ostateczne NSP 2021, Główny Urząd Statystyczny, Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2021, Urząd Statystyczny w Białymstoku, s. 1–6.

⁹³ [Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym w 2024 roku](#), GUS (dostęp: 31.05.2024).

⁹⁴ Stan i struktura demograficzna ludności..., s. 1–6.

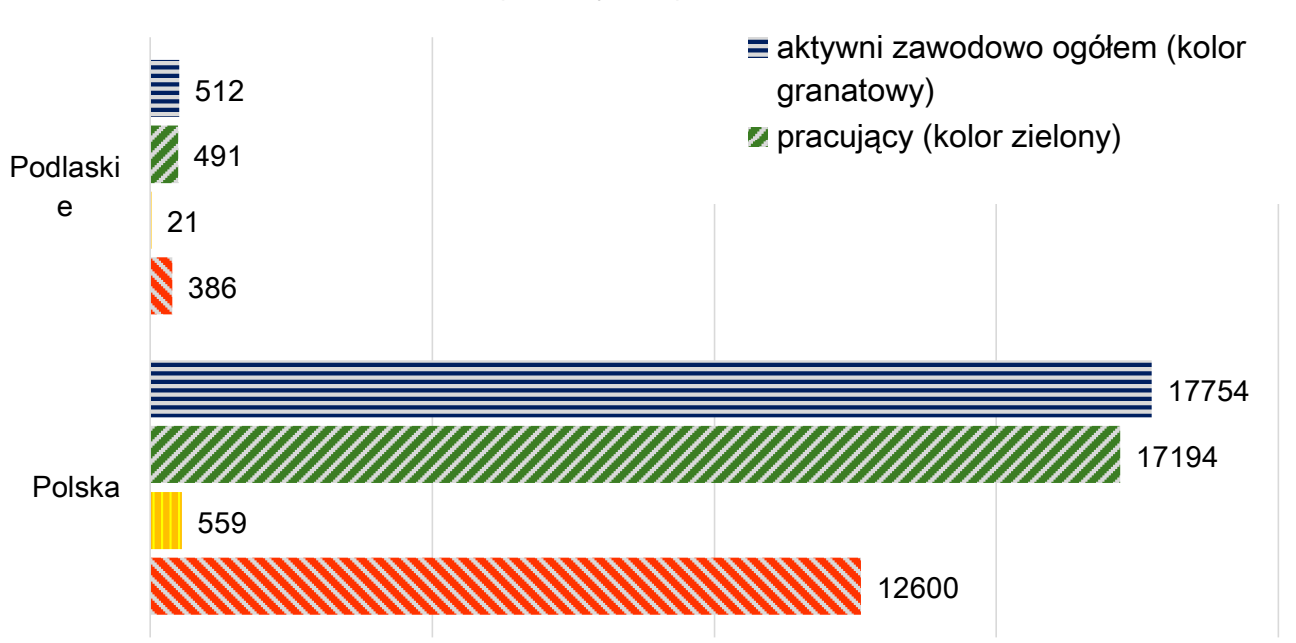
⁹⁵ Bank Danych Lokalnych, GUS (dostęp: 12.09.2024).

mieszkańców województwa podlaskiego ukształtował się na poziomie 22,2% (w Polsce – 22,3%) i zwiększył się o 4,7 punktu proc. w porównaniu ze stanem z poprzedniego spisu. Natomiast udział osób w wieku przedprodukcyjnym (w wieku 0–17 lat) w ogólnej liczbie ludności regionu w końcu marca 2021 r. stanowił 18,2% (w Polsce – 18,4%) i zmniejszył się o 0,7 p. proc. w stosunku do zanotowanego w poprzednim spisie⁹⁶.

Relacje między poszczególnymi ekonomicznymi grupami wieku ludności obrazuje współczynnik obciążenia demograficznego, czyli liczba osób w wieku nieprodukcyjnym przypadająca na 100 osób w wieku produkcyjnym. Według wyników NSP 2021 w województwie podlaskim ukształtował się on na poziomie 68 (w kraju – 69), 30 dla wieku przedprodukcyjnego (w kraju – 31) i 37 dla wieku poprodukcyjnego (w kraju – 38). Zgodnie z wynikami poprzedniego spisu przeprowadzonego w 2011 r. wskaźnik ten osiągnął wartość 57, 30 – dla wieku przedprodukcyjnego i 28 – dla poprodukcyjnego⁹⁷. Warto podkreślić, że wśród osób w wieku przedprodukcyjnym znajdują się też częściowo uczniowie kształcący się w systemie dualnym w szkołach branżowych pierwszego stopnia. Mają oni status pracownika młodocianego (osoba, która ukończyła 15 lat, ale nie przekroczyła 18 lat).

Z kolei współczynnik aktywności zawodowej mieszkańców w wieku 15-89 lat w województwie podlaskim wynosi 57,1%, podczas gdy w całym kraju jest to 58,5%, a wskaźnik zatrudnienia odpowiednio 54,7% i 56,6%. Stopa bezrobocia według BAEL w woj. podlaskim to 4,1% (w Polsce 3,1%), a osoby bierne zawodowo stanowią 43,0% (w kraju 41,5%)⁹⁸. Na wykresie 1 zaprezentowano aktywność zawodową mieszkańców województwa podlaskiego w wieku produkcyjnym w tysiącach.

Wykres 1. Aktywność zawodowa mieszkańców województwa podlaskiego w wieku 15-89 lat w I kwartale 2024 roku na tle Polski (w tysiącach)



⁹⁶ Stan i struktura demograficzna ludności..., s. 1–6.

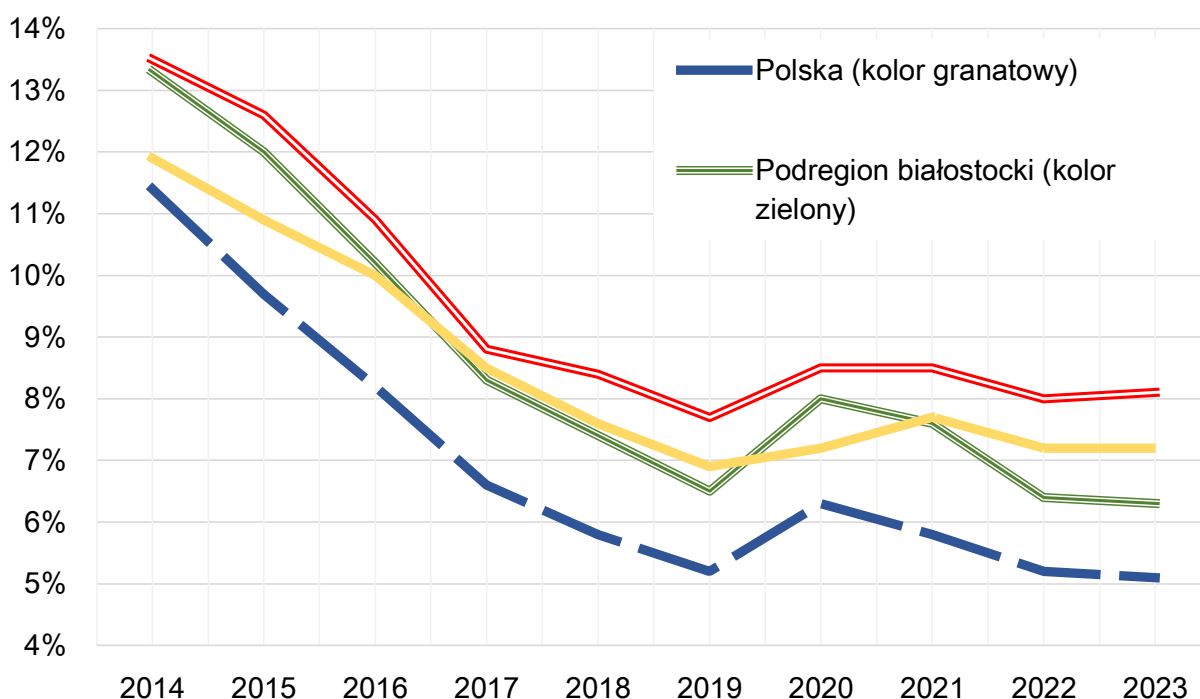
⁹⁷ Tamże

⁹⁸ [Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 1 kwartał 2024 roku](#), GUS (dostęp: 12.09.2024).

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 1 kwartał 2024 roku](#), GUS (dostęp: 12.09.2024).

Sytuacja w województwie podlaskim wygląda również nieco gorzej niż w całym kraju pod względem stopy bezrobocia rejestrowanego. W 2023 r. wynosiło ono tu 7,0%, podczas gdy przeciętnie w całym kraju plasowało się na poziomie 5,1%⁹⁹. Warto podkreślić, że w całej Polsce, jak również w województwie podlaskim, od 2014 r. obserwuje się spadek liczby osób bezrobotnych. Na wykresie 2 zobrazowano stopę bezrobocia w każdym podregionie województwa podlaskiego na tle Polski.

Wykres 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w podregionach województwa podlaskiego w latach 2014-2023 na tle Polski



Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS (dostęp: 12.09.2024).

Z punktu widzenia problematyki kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia niezmiernie ważne wydaje się rozpoznanie sytuacji w zakresie bezrobocia osób z wykształceniem zawodowym. Okazuje się, że struktura kategorii osób bezrobotnych w województwie podlaskim pod względem wykształcenia nie odbiega znacząco od struktury w całym kraju. Wśród pozostających bez pracy w 2023 r. najwięcej posiadało wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe (49,1% wobec 51,1% w kraju). Dodatkowo w województwie podlaskim wśród osób bezrobotnych znajdowało się nieco więcej niż w skali całego kraju osób z wyższym wykształceniem (woj. podlaskie – 15,0%, Polska – 14,4%).

Dostrzegalne są różnice pomiędzy poszczególnymi podregionami pod względem wykształcenia osób pozostających bez pracy. I tak w końcu 2023 r. w podregionie łomżyńskim osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym I stopnia stanowiły 24,0%

⁹⁹ Bank Danych Lokalnych, GUS (dostęp: 12.09.2024).

bezrobotnych, w suwalskim – 22,8%, natomiast w białostockim – 19,8%. Z kolei najwięcej osób bezrobotnych posiadających wyższe wykształcenie zarejestrowano w podregionie białostockim – stanowili oni 18,4% wszystkich bezrobotnych, następnie w podregionie łomżyńskim – 12,7% oraz w podregionie suwalskim – 12,5%¹⁰⁰. Tabela 15 prezentuje liczbę osób bezrobotnych w podziale na poziom wykształcenia i podregiony województwa podlaskiego.

Tabela 15. Zarejestrowani bezrobotni według poziomu wykształcenia w województwie podlaskim w podziale na podregiony, stan w końcu 2023 roku

Wyszczególnienie	Ogółem	Wyższe	Policealne oraz średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe/ branżowe	Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe
Polska	788 229	113 249	175 751	96 465	196 392	206 372
Podregion białostocki	12 958	2 384	3 054	1 571	2 566	3 383
Podregion łomżyński	10 044	1 276	2 243	1 338	2 409	2 778
Podregion suwalski	7 990	995	1 844	1 070	1 822	2 259

Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS (dostęp: 12.09.2024).

Ponieważ w ramach kształcenia dualnego firmy nawiązują współpracę z przedsiębiorstwami, konieczne jest zwrócenie uwagi na liczbę, wielkość i strukturę branżową podmiotów gospodarczych funkcjonujących w województwie podlaskim. W końcu 2023 r. działało tu prawie 121 tys. podmiotów gospodarczych¹⁰¹, co stanowi 2,3% przedsiębiorstw w Polsce. Biorąc jednak pod uwagę lokalizację firm w podregionach, widać znaczną przewagę podregionu białostockiego, gdzie lokuje się 53,3% podlaskich firm. W podregionie łomżyńskim jest to 27,5%, a w podregionie suwalskim – 19,2%.

Warto zwrócić również uwagę na wielkość podmiotów gospodarczych w województwie podlaskim pod względem liczby zatrudnionych. Okazuje się, że zdecydowaną ich część stanowią mikroprzedsiębiorstwa, dużych firm jest jedynie 85 i są one zlokalizowane głównie w podregionie białostockim. Pokazuje to tabela 16.

Tabela 16. Podmioty gospodarcze zarejestrowane w rejestrze REGON według wielkości w województwie podlaskim w końcu 2023 roku w podziale na podregiony

Obszar	Ogółem	Zatrudniające 0–9 osób	Zatrudniające 10–49 osób	Zatrudniające 50–249 osób	Zatrudniające 250–999 osób	Zatrudniające 1000 i więcej osób
Polska	5 150 034	4 987 893	130 954	26 970	3474	743
Podregion białostocki	64 364	62 403	1544	360	47	10
Podregion łomżyński	33 200	32 151	826	204	17	2
Podregion suwalski	23 152	22 455	555	133	6	3

Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS (dostęp: 12.09.2024).

¹⁰⁰ Tamże.

¹⁰¹ Tamże.

Mikroprzedsiębiorstwa oraz małe firmy stanowią w województwie podlaskim podobny odsetek firm jak podmioty tej wielkości w całym kraju: 96,9% i 2,4% w województwie, zaś odpowiednio 96,9% i 2,5% w kraju. Z kolei udział podmiotów zatrudniających poniżej 10 osób w poszczególnych podregionach wynosi odpowiednio: w suwalskim – 97,0%, białostockim – 97,0%, łomżyńskim – 96,8%.

Tabela 17. Podmioty gospodarcze w województwie podlaskim według sekcji PKD 2007 wpisane do rejestru REGON w końcu 2023 r.

Sekcje PKD 2007	Polska	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
OGÓŁEM	5150034	64 364	33200	23152
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	72164	825	1053	686
Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie	4474	43	42	44
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	404496	4241	2909	1738
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	16552	179	79	96
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	14395	158	84	67
Sekcja F – Budownictwo	72634	8997	6530	3758
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1008207	12 583	6799	4664
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	293286	4332	2065	1906
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	164141	1361	829	807
Sekcja J – Informacja i komunikacja	287884	4575	797	620
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	128695	1629	786	612
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	300753	2505	886	798
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	560232	7183	2289	1713
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	184318	1731	909	634
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	27025	305	523	289
Sekcja P – Edukacja	179507	2160	964	845
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	306227	5381	2061	1358
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	92080	1065	621	436
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa + Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	355717	4664	2767	1963

Sekcje PKD 2007	Polska	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
Sekcja U – Organizacje i zespoły eksterytorialne	277	5	2	1

Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS (dostęp: 12.09.2024).

Analizując podmioty gospodarcze województwa podlaskiego, należy także zwrócić uwagę na branże, w których one działają. Tabela 17 przedstawia liczbę podmiotów gospodarczych w województwie podlaskim według sekcji PKD.

Analizując dane z tabeli 17, można zauważyć, że zdecydowanie najwięcej podmiotów w każdym podregionie województwa funkcjonuje w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. W podregionie białostockim podmioty tej branży stanowiły 19,5% wszystkich podmiotów, w łomżyńskim – 20,5%, a w suwalskim – 20,1%. Kolejną co do liczebności jest sekcja F – Budownictwo. W podregionie białostockim podmioty tej sekcji stanowią 14,0% wszystkich przedsiębiorstw, w łomżyńskim – 19,7%, a w suwalskim – 16,2%. Trzecie miejsce pod względem liczby przedsiębiorstw zajęła sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, która w podregionie białostockim stanowi 11,2% wszystkich podmiotów. W podregionie łomżyńskim na trzeciej pozycji znalazła się sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe, w której działa 8,8% przedsiębiorstw. W podregionie suwalskim na trzeciej pozycji znalazła się sekcja S – Pozostała działalność usługowa + Sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby – zaliczono do nich 8,5% podmiotów. Wymienione tu branże można uznać za najliczniej reprezentowane przez podmioty gospodarcze w województwie podlaskim, podobnie zresztą jak w całym kraju.

Wielkość przedsiębiorstw oraz rodzaje branż, w których prowadzą one działalność, są niezwykle istotne z punktu widzenia możliwości nawiązania przez nie współpracy ze szkołami w zakresie kształcenia dualnego. Bardzo często niedopasowanie kierunków kształcenia w szkołach branżowych do liczebności lub struktury branżowej firm decyduje o problemach ze znalezieniem podmiotu chętnego do nawiązania relacji.

Według danych Ministerstwa Edukacji Narodowej z 2023 r. w województwie podlaskim funkcjonowało 49 szkół branżowych pierwszego stopnia, co stanowiło 18,6% wszystkich szkół ponadpodstawowych w województwie. Najwięcej placówek tego typu znajdowało się w podregionie białostockim. Tabela 18 przedstawia rozkład szkół ponadpodstawowych w województwie podlaskim z podziałem na podregiony.

Tabela 18. Szkoły ponadpodstawowe w województwie podlaskim w roku szkolnym 2022/2023

Wyszczególnienie	Ogółem	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
Szkoły branżowe pierwszego stopnia	49	19	17	13
Szkoły branżowe drugiego stopnia	6	6	-	-
Licea ogólnokształcące	73	34	25	14
Technika	59	21	21	17
Szkoły artystyczne ogólnokształcące dające uprawnienia zawodowe	3	2	1	-

Szkoły specjalne przysposabiające do pracy	19	7	7	5
Szkoły policealne	36	21	10	5
Szkoły dla dorosłych	18	6	8	4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez WUS, załącznik do pisma BST-POB03.601.65.2024.1 z dnia 31.07.2024 r.

W roku szkolnym 2022/2023 w szkołach branżowych pierwszego stopnia w województwie podlaskim uczyło się łącznie 4515 uczniów. Największa ich liczba kształciła się w podregionie białostockim. Pokazuje to tabela 19.

Tabela 19. Uczniowie branżowych szkół pierwszego stopnia w województwie podlaskim w roku szkolnym 2022/2023

Wyszczególnienie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
Liczba uczniów w szkołach branżowych pierwszego stopnia	1869	1214	1432

Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS (dostęp: 12.09.2024).

Niestety, takich pełnych informacji brakuje odnośnie roku 2024. Dlatego aby przedstawić jak najbardziej aktualne dane, skorzystano z Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych. Według zamieszczonych w nim informacji, w dniu 30 sierpnia 2024 r. w województwie podlaskim funkcjonowało 40 szkół branżowych pierwszego stopnia (szkoły branżowe pierwszego stopnia, które nie wykazały zerowej liczby uczniów na ten dzień oraz nie podały jako specyfiki placówki „szkoła specjalna”). W 32 spośród nich istniały oddziały wielozawodowe, co świadczy o realizacji przez nie kształcenia dualnego. Oznacza to, że ta forma kształcenia miała miejsce w 80% szkół branżowych pierwszego stopnia. Zauważalne są przy tym różnice pomiędzy poszczególnymi podregionami. Najwyższy odsetek szkół branżowych pierwszego stopnia realizujących kształcenie dualne odnotowano w podregionie łomżyńskim, zaś najniższy w białostockim.

Liczbę szkół posiadających oddziały wielozawodowe w poszczególnych podregionach województwa przedstawia tabela 20.

Tabela 20. Liczba szkół posiadających oddziały wielozawodowe w poszczególnych podregionach województwa podlaskiego w roku szkolnym 2022/2023

Wyszczególnienie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
Liczba szkół branżowych pierwszego stopnia	15	15	10
Liczba szkół branżowych pierwszego stopnia z oddziałami wielozawodowymi	11	13	8
Procent szkół branżowych pierwszego stopnia realizujących kształcenie dualne	73,3%	86,7%	80,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji udostępnionych przez Kuratorium Oświaty w Białymstoku.

Z kolei według danych Kuratorium Oświaty w Białymstoku w roku szkolnym 2023/2024 w województwie podlaskim w szkołach branżowych pierwszego stopnia uczyło się 1700

pracowników młodocianych, co stanowiło 37,8% wszystkich uczniów uczących się w tego typu szkołach. Placówki te kształcą w różnych zawodach. Odpowiednie dane pokazuje tabela 21.

Tabela 21. Liczba uczniów ogółem w szkołach branżowych I stopnia w województwie podlaskim w roku szkolnym 2023/2024 kształcący się w poszczególnych zawodach według podregionów

Zawód	Liczba uczniów w podregionie białostockim	Liczba uczniów w podregionie łomżyńskim	Liczba uczniów w podregionie suwalskim
Kucharz	306	151	279
Fryzjer	233	117	101
Mechanik pojazdów samochodowych	225	283	155
Cukiernik	191	49	83
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	134	135	145
Stolarz	121	46	61
Kierowca mechanik	85	0	52
Elektryk	67	33	133
Elektromechanik pojazdów samochodowych	66	46	43
Operator obrabiarek skrawających	52	52	18
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	51	69	114
Blacharz samochodowy	48	6	1
Pracownik obsługi hotelowej	33	0	0
Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	28	0	0
Monter sieci i instalacji sanitarnych	27	12	3
Magazynier-logistyk	25	7	0
Mechatronik	24	0	0
Ogrodnik	21	0	0
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	21	0	7
Murarz-tylnkarz	16	33	19
Sprzedawca	15	88	69
Dekarz	11	0	0
Piekarz	11	18	30
Rolnik	10	38	18
Pracownik pomocniczy stolarza	8	0	0
Elektronik	7	0	0
Krawiec	6	0	0
Lakiernik samochodowy	6	3	0
Pracownik pomocniczy mechanika	5	0	0
Ślusarz	4	18	9
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	0	0	72
Elektromechanik	0	5	8
Operator procesów introligatorskich	0	0	6
Fotograf	0	0	2
Pracownik pomocniczy gastronomii	0	0	2
Tapicer	0	0	2
Przetwórcza mięsa	0	2	0
Blacharz	0	1	0
Drukarz offsetowy	0	1	0

Zawód	Liczba uczniów w podregionie białostockim	Liczba uczniów w podregionie łomżyńskim	Liczba uczniów w podregionie suwalskim
Kelner	0	1	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych, GUS;
<https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/temat> (dostęp: 1.10.2024).

Analizując dane w tabeli 21 należy zauważyć, że w podregionie białostockim najwięcej uczniów kształciło się w zawodach kucharza, fryzjera oraz mechanika pojazdów samochodowych. Z kolei w podregionach łomżyńskim i suwalskim dominował zawód mechanika pojazdów samochodowych, kucharza oraz monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie. Popularność branż w każdym podregionie jest zatem nieznacznie zróżnicowana. Tabela 22 pokazuje branże cieszące się największą popularnością, z liczbą uczniów w każdym podregionie województwa podlaskiego.

Tabela 22. Popularność branż, w których prowadzone jest kształcenie w szkołach branżowych I stopnia w województwie podlaskim w roku szkolnym 2023/2024 według podregionów

Branża	Liczba uczniów – podregion białostocki	Liczba uczniów – podregion łomżyński	Liczba uczniów – podregion suwalski
Branża hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna (hgt)	360	152	288
Branża motoryzacyjna (mot)	345	338	199
Branża fryzjersko-kosmetyczna (frk)	233	117	101
Branża spożywcza (spc)	202	69	113
Branża budowlana (bud)	188	180	167
Branża drzewno-meblarska (drm)	129	46	63
Branża transportu drogowego (tdr)	85	0	52
Branża mechaniczna (mec)	73	71	99
Branża elektroenergetyczna (ele)	67	38	141
Branża rolno-hodowlana (rol)	61	107	132
Branża elektroniczno-mechatroniczna (elm)	31	0	0
Branża chemiczna i ochrony środowiska (chm)	28	0	0
Branża spedycyjno-logistyczna (spl)	25	7	0
Branża ogrodnicza (ogr)	21	0	0
Branża handlowa (han)	15	88	69
Branża przemysłu mody (mod)	6	0	0
Branża audiowizualna (aud)	0	0	2
Branża poligraficzno-księgarska (pgf)	0	1	6

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Banku Danych Lokalnych, GUS;
<https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/temat> (dostęp: 01.10.2024).

Okazuje się, że popularność branż wśród uczniów kształcących się w szkołach branżowych pierwszego stopnia w każdym podregionie była nieznacznie zróżnicowana. Uczniowie najchętniej kształcili się w zawodach z branż hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej, motoryzacyjnej, fryzjersko-kosmetycznej oraz budowlanej, dodatkowo zaś wśród

najpopularniejszych branż kształconych w podregionie białostockim wystąpiła branża spożywcza, w podregionie suwalskim elektroniczno-mechatroniczna, zaś w podregionach łomżyńskim i suwalskim – rolno-hodowlana.

Uczeń kończący szkołę branżową pierwszego stopnia powinien przystąpić do egzaminu końcowego. W tabeli 23 przedstawiono liczbę uczniów młodocianych przystępujących do egzaminu w 2024 r. oraz liczbę uzyskanych wyników pozytywnych z podziałem na kwalifikacje w podregionach województwa podlaskiego. Egzamin zawodowy składa się z dwóch części (sesji): części pisemnej, w formie testu pisemnego, z wykorzystaniem elektronicznego systemu przeprowadzania egzaminu zawodowego, tj. przy komputerze, oraz z części praktycznej, polegającej na wykonaniu zadania lub zadań egzaminacyjnych, których efektem jest wyrób, usługa lub dokumentacja.

Tabela 23. Uczniowie kończący szkołę branżową pierwszego stopnia przystępujący do egzaminu w 2024 r.

Wyszczególnienie	Liczba zdających (młodocianych), którzy przystąpili do obu części egzaminu	Liczba zdających (młodocianych), którzy otrzymali certyfikat kwalifikacji zawodowej*
Nazwa kwalifikacji	Podregion suwalski	Podregion suwalski
Przygotowanie i wydawanie dań	6	5
Prowadzenie sprzedaży	17	14
Obsługa, diagnozowanie oraz naprawa pojazdów samochodowych	3	3
Montaż, uruchamianie i konserwacja instalacji, maszyn i urządzeń elektrycznych	1	0
Produkcja wyrobów cukierniczych	1	0
Produkcja wyrobów piekarskich	1	1
Prowadzenie produkcji rolniczej	5	3
Nazwa kwalifikacji	Podregion białostocki	Podregion białostocki
Przygotowanie i wydawanie dań	8	7
Wykonywanie usług fryzjerskich	3	3
Prowadzenie produkcji rolniczej	1	1
Wykonywanie robót montażowych, okładzinowych i wykończeniowych	2	2
Użytkowanie obrabiarek skrawających	12	10
Montaż i obsługa maszyn i urządzeń	3	3
Montaż, uruchamianie i konserwacja instalacji, maszyn i urządzeń elektrycznych	1	1
Produkcja wyrobów cukierniczych	5	5
Obsługa magazynów	3	1
Prowadzenie sprzedaży	1	1
Diagnozowanie i naprawa powłok lakierniczych	3	3
Wykonywanie i naprawa elementów maszyn, urządzeń i narzędzi	1	1
Obsługa, diagnozowanie oraz naprawa pojazdów samochodowych	1	0

Wyszczególnienie	Liczba zdających (młodocianych), którzy przystąpili do obu części egzaminu	Liczba zdających (młodocianych), którzy otrzymali certyfikat kwalifikacji zawodowej*
Nazwa kwalifikacji	Podregion łomżyński	Podregion łomżyński
Produkcja wyrobów cukierniczych	3	3
Przygotowanie i wydawanie dań	15	9
Prowadzenie sprzedaży	17	14
Prowadzenie produkcji rolniczej	6	5
Wykonywanie robót montażowych, okładzinowych i wykończeniowych	6	3
Montaż, uruchamianie i konserwacja instalacji, maszyn i urządzeń elektrycznych	3	3
Wykonywanie usług fryzjerskich	14	11
Produkcja wyrobów piekarskich	2	2
Obsługa, diagnozowanie oraz naprawa pojazdów samochodowych	2	1
Eksplatacja pojazdów, maszyn, urządzeń i narzędzi stosowanych w rolnictwie	1	0
Wykonywanie usług kelnerskich	1	1
Obsługa magazynów	2	0
Realizacja procesów drukowania z offsetowych form drukowych	1	0
Wytwarzanie wyrobów z drewna i materiałów drewnopochodnych	2	0

* dotyczy zdających, którzy przystąpili do obu części w danej sesji

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych pozyskanych z Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łomży.

Powyższe dane wskazują, że do egzaminu w 2024 r. w województwie podlaskim przystąpiło łącznie 153 uczniów młodocianych, z czego w podregionie białostockim – 44 osoby, w łomżyńskim – 75 oraz w suwalskim – 34. Pozytywny wynik uzyskało łącznie 75,8% (116 uczniów młodocianych) przystępujących do egzaminu, z czego w podregionie białostockim – 86,4% (38 osób), w łomżyńskim – 69,3% (52 osoby) oraz w suwalskim – 76,5% (26 osób). Jak widać, nie wszyscy uczniowie przystępujący do egzaminu zdają go z wynikiem pozytywnym, stanowią jednak zdecydowaną mniejszość (5,9% przystępujących do egzaminu – 9 osób).

3.2. Nawiązywanie współpracy między szkołami i przedsiębiorstwami w obszarze kształcenia dualnego

Kształcenie dualne jest formą współpracy szkoły z przedsiębiorstwem, w wyniku której na rynek zatrudnienia trafia absolwent o kompetencjach i umiejętnościach praktycznych dostosowanych do wymagań pracodawcy. Aby współpraca ta była w ogóle możliwa, konieczne jest znalezienie podmiotów, które będą chciały zaangażować się w proces kształcenia dualnego.

Pierwsza grupa zagadnień, która została rozpoznana w ramach prowadzonej analizy, dotyczyła właśnie nawiązywania współpracy między szkołą a przedsiębiorstwem. Kwestia ta

była poruszana jedynie podczas wywiadów pogłębionych z reprezentantami szkół i przedsiębiorstw.

Przeprowadzone badania pokazały, że z propozycją współpracy w zakresie kształcenia dualnego wychodziły najczęściej szkoły. Jak tłumaczy przedstawiciel jednej ze szkół:

Szkola zawodowa bez pracodawców nie istnieje.

Tylko nieliczni respondenci wskazali, że nawiązanie współpracy w ramach kształcenia dualnego było wspólną inicjatywą szkoły i przedsiębiorstwa. Cytując przedstawiciela szkoły:

Taka potrzeba wspólnego kształcenia zawodowego była obopólna, czyli i szkoły i rzemieślników.

Respondenci reprezentujący placówki edukacyjne podkreślali też, że nawet jeśli szkoła już realizuje kształcenie dualne, konieczne staje się dalsze poszukiwanie przedsiębiorstw chętnych do współpracy:

Co roku poszukujemy sami tych przedsiębiorców (...) jeżeli widzimy, że w danej grupie mamy sporo tych uczniów, a nasi obecni pracodawcy są obłożeni już dosyć mocno.

Chociaż większość przedstawicieli szkół podkreślała, że nie ma problemów ze znalezieniem firm chętnych do współpracy, to jednak niektórzy wskazywali na pewne trudności. Dotyczyły one przede wszystkim znalezienia firmy, która chciałaby przyjąć uczniów kształcących się w zawodzie niszowym albo przeciwnie – w takim, który jest oblegany. Cytując przykładowych przedstawicieli szkół:

Ale faktycznie, z niektórymi zawodami nasi uczniowie mają problem, np. fotograf, (...) złotnik. Nie wszyscy są chętni. (...) Mamy problemy z budowlanymi. Mieliśmy (...) ogromną trudność z pozyskaniem na przykład zakładów fryzjerskich (...). Nie było takiego oczekiwanego przez nas zainteresowania, była też często odmowa, tak jakby to było takie środowisko hermetycznie zamknięte.

Przeprowadzone wywiady pogłębione pokazały, że część szkół podejmuje różnorodne działania, które mają na celu zachęcenie przedsiębiorstw do współpracy. Przedstawiciele placówek edukacyjnych opisują to w następujący sposób:

Wprowadzamy ich najpierw rozmową, później formalnie spotykamy się z kadrową, z BHP-owcem, czyli jak to ma w zakładzie pracy wyglądać, i formalnie również wprowadzamy ich w refundację, w proces podpisania umowy, w rozmowy rekrutacyjne. Często również jesteśmy przy takich rozmowach, żeby po prostu ten pracodawca widział też nasze zaangażowanie od samego początku. Ja chodziłam nawet osobiście z koleżanką z hufca pracy, (...) po zakładach pracy i rozmawialiśmy z przedsiębiorcami, i staraliśmy się przedstawić korzyści, które będą mieli. Nie było takiego oczekiwanego przez nas zainteresowania.

Jednocześnie zdaniem przedstawicieli szkół z podregionu łomżyńskiego w podregionie białostockim są większe możliwości nawiązania współpracy szkół z firmami z różnych branż, a przede wszystkim z dużymi firmami. W podregionach łomżyńskim i suwalskim współpraca nawiązywana jest zazwyczaj z małymi firmami i mikroprzedsiębiorcami.

Przedsiębiorcy potwierdzali, że to przede wszystkim szkoły wychodzą z inicjatywą współpracy. Jedynie jeden respondent z podregionu suwalskiego wskazał, iż to jego firma wyszła z propozycją współpracy, jednakże odbyło się to, jak stwierdził:

(...) z inicjatywy uczniów, którzy zgłaszali się do przedsiębiorstwa.

Inny przedstawiciel przedsiębiorstwa z podregionu suwalskiego przyznał, że inicjatorem takiej współpracy był cech rzemiosł.

Przedsiębiorcy zapytani o to, czy gdyby chcieli rozszerzyć zakres zaangażowania w kształcenie dualne, to mieliby problemy ze znalezieniem szkoły chętniej do współpracy, odpowiadali w różny sposób. Pracodawcy z podregionów białostockiego i suwalskiego nie przewidywali takich trudności, w przeciwieństwie do przedstawicieli firm z podregionu łomżyńskiego. Problemy sprowadzały się do braku w najbliższej okolicy szkół branżowych kształcących w interesujących te przedsiębiorstwa zawodach. Nawiązanie współpracy ze szkołami w innych miejscowościach (oddalonych od siedziby firmy) stwarza problem dojazdu i czasu, co związane jest z kosztami. Przewidywane trudności wynikają więc z braku dopasowania struktury branżowej firm w danym podregionie do specyfiki funkcjonujących w nim szkół.

Zupełnie inne stanowisko w kwestii nawiązywania współpracy w ramach kształcenia dualnego zaprezentował podczas pogłębionego wywiadu indywidualnego przedstawiciel instytucji wspierającej. Z jego obserwacji wynikało, że to właśnie przedsiębiorstwa były inicjatorami takiej współpracy, bowiem odczuwały brak rąk do pracy.

Respondentów zapytano także o to, z iloma podmiotami współpracują w ramach kształcenia dualnego. Znamienne było to, że szkoły wskazywały zazwyczaj bardzo dużą liczbę przedsiębiorstw. Wynika to z faktu, iż chcąc zapewnić możliwość kształcenia dualnego uczniom, którzy wybierają różne zawody, niezbędne jest nawiązanie współpracy z wieloma firmami. Oto odpowiedzi z wybranych szkół:

My teraz współpracujemy z 70 firmami.

Obecnie jest to 60 przedsiębiorców (...) będzie jeszcze więcej, ponieważ udało nam się pozyskać kolejnych 9.

Współpraca z tak dużą liczbą przedsiębiorstw może być dla szkół wyzwaniem, bowiem wymaga czasu i zaangażowania.

Z kolei firmy ograniczają współpracę do kilku, a czasami nawet tylko do jednej szkoły. Na pytanie o liczbę szkół, z którymi współpracują, przedsiębiorcy odpowiadali:

Na tę chwilę – z dwoma.

Ja nie podjąłem się współpracy z drugą szkołą, współpracuję tylko z jedną szkołą.

Firma współpracuje z dwiema szkołami.

Taki stan rzeczy wynika przede wszystkim z ograniczonych możliwości organizacyjno-formalnych przedsiębiorstw, z także z braku kadry posiadającej odpowiednie przygotowanie do prowadzenia praktycznej nauki zawodu w miejscu pracy. Przedsiębiorcy tłumaczą:

Zajęcie się paroma szkołami na raz to jest parę razy więcej problemów.

Muszę przygotować kadrę pod to, aby miała uprawnienia.

Kolejnym rozpatrywanym zagadnieniem było to, jakie firmy są najbardziej zainteresowane nawiązaniem współpracy ze szkołami w formie kształcenia dualnego, a jakie najmniej. O odpowiedź na to pytanie poproszono zarówno uczestników indywidualnych wywiadów pogłębionych, jak i wywiadów fokusowych.

Większość przedstawicieli szkół biorących udział w obu badaniach nie potrafiła dać jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie:

Wielkość firm czy branża nie gra roli.

Zależy od branży, zależy od miejsc pracy i potrzeb przedsiębiorcy – i te małe, i te duże firmy z mojego punktu widzenia są zainteresowane współpracą ze szkołą.
Nie ma mniej i bardziej zainteresowanych przedsiębiorstw.
Inaczej wygląda to w dużych ośrodkach, gdzie są duże zakłady, a inaczej w małych miejscowościach.

Niektóre szkoły na podstawie własnego doświadczenia wytypowały branże, z jakich firmy mogą być szczególnie zainteresowane kształceniem dualnym. Przykładowo szkoła z podregionu suwalskiego wskazała firmy z branży mechanicznej, natomiast placówka z podregionu łomżyńskiego – firmy z branży stolarskiej oraz handlowej.

Z kolei przedsiębiorcy – zarówno biorący udział w wywiadach pogłębionych, jak i w badaniu fokusowym – zgodnie twierdzili, iż zainteresowanie wykazują przede wszystkim firmy duże i średnie. Często wskazywali też dodatkowe cechy takich firm:

Duże i średnie, małe raczej nie, bo to zbyt duże obciążenie, bardziej produkcyjne niż usługowe, bo tutaj musi być już dobrze przygotowany pracownik.
Małe firmy na pewno nie będą zainteresowane, bo po co, jest to jednak koszt. Zainteresowane będą firmy duże, które widzą w tym przyszłość, których specyfika wymaga, aby pracownicy mieli pewien tor myślenia, wszystkie przedsiębiorstwa, które rozwijają się dynamicznie i które widzą, że rynek pracodawcy się kończy, które widzą, że lepiej sobie wychować pracownika.

Podobne stwierdzenia padły od przedstawicieli instytucji wspierających:

Te przedsiębiorstwa, które zauważają brak pracowników.
Myślę, że przede wszystkim firmy, które myślą o rozwoju, to jest ten element, wspólny mianownik.

Zagadnienia dotyczące nawiązywania współpracy w ramach kształcenia dualnego uzupełniono o stosunek pracowników firm i szkół wobec ich zaangażowania się w taką formę współpracy. To zagadnienie było przedmiotem rozważań zarówno podczas wywiadów indywidualnych, jak i spotkań fokusowych. W odpowiedziach przedstawicieli obu grup zauważono rozbieżności. Wszystkie firmy, które realizują kształcenie dualne, stwierdziły, że ich pracownicy mają raczej pozytywny stosunek do tej formy edukacji zawodowej. Respondenci motywowali to w różny sposób:

Ogólnie są za tym, bo widzą korzyści tej pomocy, to są niby małe rzeczy, ale dla fryzjera (...) robią robotę.
My pomagamy uczniom poprzez to, że ich szkolimy, a uczniowie nam pomagają, no bo też wykonują różnego rodzaju czynności.
Każdy sobie zdaje sprawę, że żeby mieć zastępstwo, to trzeba tego ucznia, tego człowieka wyszkolić – czy to przyjdzie pracownik niewykwalifikowany, czy to przyjdzie uczeń młodociany, to i tak go trzeba nauczyć.

Oczywiście przedsiębiorcy zdają sobie także sprawę z tego, że niektórzy ich pracownicy mogą mieć jeszcze pewne zastrzeżenia w tym obszarze, co wynikać może na przykład z innego, łagodniejszego traktowania młodocianych pracowników. Jednakże z czasem to nastawienie staje się pozytywne.

Również firmy, które nie prowadzą kształcenia dualnego, przewidują pozytywny stosunek swoich pracowników do ewentualnego pojawienia się u nich uczniów-pracowników młodocianych. Przedsiębiorcy stwierdzali przykładowo:

Kultura organizacyjna przedsiębiorstwa jest taka, że należy być bardzo otwartym, i z tej strony nie byłoby raczej ograniczeń, i jest to także rozumienie, że z perspektywy długofalowej jest to korzystne, że będzie ten młody człowiek, którego sobie wyuczę. Mam tę przestrzeń do lżejszej pracy i nie muszę wszystkiego sam robić.

Myślę, że tak, bo (...) dodatkowe ręce by się przydały. Pracowaliby przy (...) pracach (...) prostych i łatwych.

Inaczej podchodzą do tego zagadnienia przedstawiciele szkół. Placówki, które nie prowadzą kształcenia dualnego, przewidują raczej negatywny stosunek nauczycieli do wprowadzenia tej formy kształcenia. Jest to związane z obawą o własne stanowisko, ale także z przyzwyczajeniem do tego, jak pracują obecnie:

Nauczyciele, jeżeli mieliby być nauczycielami w tym zakładzie, to pewnie byłiby zainteresowani, jeżeli nie, to uczyliby tylko teorii i nie byłiby zadowoleni.

Z kolei szkoły, które prowadzą kształcenie dualne, w większości twierdziły, że ich pracownicy, czyli nauczyciele, mają pozytywny stosunek do takiej aktywności szkoły:

Tworzymy taki zespół, że wiemy, dlaczego są takie działania (...), ja jako dyrektor, ten lider, muszę wskazywać (...), w jakich kierunkach idziemy, dlaczego takie działania podejmujemy, ale wszystko jest dla rozwoju szkoły i myślę, że ta identyfikacja na tym etapie naszego zespołu jest bardzo duża (...) mają tę świadomość, ale również widzą te korzyści, które płyną dla uczniów. Mają pozytywny stosunek (...) nauczyciele także poznają rzeczywiste warunki, najnowocześniejsze produkty.

Tylko jedna szkoła prowadząca kształcenie dualne (z podregionu suwalskiego) wskazała na negatywny stosunek nauczycieli do tej formy współpracy z przedsiębiorstwami. Zdaniem jej dyrekcji jest to spowodowane rozdziwieniem między oczekiwaniami pracodawcy a potrzebami szkoły. Gdyby nauczyciele mogli decydować, to byłiby skłonni porzucić ten system nauczania.

Podsumowując, analiza pokazała, że większą aktywność w zakresie nawiązywania współpracy w zakresie kształcenia dualnego wykazują szkoły. Aby zapewnić możliwość kształcenia w wielu zawodach, kooperują one z dużą liczbą firm różnej wielkości i z różnych branż. Analiza pokazała także, że nauczyciele z placówek edukacyjnych, w których system dualny nie funkcjonuje, podchodzą do niego z rezerwą, natomiast nauczyciele ze szkół realizujących już tę formę współpracy, dostrzegają korzyści z niej płynące.

Z kolei przedsiębiorstwa podejmują współpracę w odpowiedzi na propozycje, z którymi wychodzą szkoły, jednak ograniczają się zazwyczaj do kooperacji z niewielką liczbą placówek edukacyjnych. Ich zdaniem współpracą w ramach kształcenia dualnego zainteresowane są przede wszystkim przedsiębiorstwa duże i średnie. Jednocześnie uważają, że pracownicy z ich firm podchodzą pozytywnie do pracowników młodocianych, doceniając ich pomoc w codziennej pracy.

3.3. Korzyści odnoszone przez podmioty zaangażowane w dualny system kształcenia

Jak wynika z analizy przeprowadzonych wywiadów oraz badań fokusowych, wszyscy badani dostrzegli wiele korzyści z kształcenia dualnego. Podzielono je według kryterium, kto jest ich beneficjentem. Wśród korzyści, jakie odnoszą szkoły, badani najczęściej wymieniali istotę zaufania i współpracy pomiędzy placówką oświatową a przedsiębiorstwem. Dyrektorzy szkół zdają sobie sprawę, że:

Szkoła zawodowa bez pracodawców nie istnieje, bo przede wszystkim szkoła sama nie nadąża za technologiami i za nowościami.

Na tę samą korzyść zwrócił również uwagę przedstawiciel przedsiębiorstwa, który stwierdził, że dzięki współpracy szkoła ma więcej uczniów:

Młodzież bardzo chętnie przychodzi na te praktyki do nas i dzięki temu szkoła ma (...) dodatkowe osoby, które chcą u nich się uczyć.

Z kolei przedstawiciel szkoły reprezentujący podregion suwalski podkreślił korzyści w ramach współpracy z lokalnymi przedsiębiorcami:

Myślę, że to jest taka lokalna wartość, że współpracujemy z tymi pracodawcami w jakiś tam sposób. W razie czego możemy na nich liczyć i jakoś mamy też taką orientację, jakie są ich oczekiwania.

Kolejną korzyścią jest to, że szkoła wypuszcza ucznia z zawodem, przez co jest on gotowy, aby płynnie wejść na rynek pracy. Zasygnalizował to przedstawiciel przedsiębiorstwa bez kształcenia dualnego:

Korzyścią, jaką mogłaby odnieść szkoła, byłoby pozyskanie dobrze wyszkolonych uczniów.

Ponadto szkoły tworzą bazę przedsiębiorstw, gotowych do współpracy:

Szkoła ma naprawdę takiego bardzo dobrego partnera, z którym może się też rozwijać i być na bieżąco, nie tylko na jakichś podstawach programowych, ale naprawdę odpowiadać na to, co rynek potrzebuje.

Inną korzyścią, na którą wskazywali respondenci, jest renoma dla szkoły w związku ze współpracą z dużym przedsiębiorstwem:

Jest to coś, czym szkoła może się chwalić i może wpłynąć to pozytywnie na rekrutację do szkoły, na opinię o szkole zarówno uczniów, jak i rodziców, szkoła ma renomę. (...) To jest atrakcyjne na poziomie wyboru szkoły, jeżeli szkoła umożliwia uczniowi takie kształcenie dualne (...) szkoła wygrywa w rekrutacji i atrakcyjności rynkowej swoich klas.

Jak widać, szkoły branżowe pierwszego stopnia odnoszą korzyści z kształcenia w systemie dualnym.

Oprócz placówek edukacyjnych korzystają na tym również uczniowie.

Respondenci biorący udział w badaniu zwrócili uwagę przede wszystkim na otrzymywanie wynagrodzenia przez uczniów w trakcie nauki, ale także po jej zakończeniu. Przedstawiciele szkół kształcących w systemie dualnym podkreślali, że:

Uczeń nie zarabia najniższej krajowej, ci pracodawcy proponują im zupełnie inne stawki. Uczniowie przychodzą z chęcią, ale potem widzą, że ten pieniądz jest tylko dodatkiem.

Inną istotną korzyścią, na którą zwrócili uwagę respondenci, jest to, że uczniowie, trafiając do przedsiębiorcy, uczą się w rzeczywistych warunkach pracy, a przede wszystkim mogą poznać firmę i jej zaplecze techniczne. Według przedstawiciela szkoły z kształceniem dualnym:

Jedną z korzyści, jakie odnosili kiedyś uczniowie, była możliwość uczenia się w rzeczywistych warunkach pracy. Było to szczególnie ważne, kiedy szkoła nie posiadała jeszcze tak dobrze wyposażonych warsztatów.

Zwrócili na to również uwagę przedsiębiorcy prowadzący kształcenie dualne:

Nie ma nic cenniejszego (...) niż bycie w miejscu pracy.

Doceniła to też przedstawicielka szkoły, która nie prowadzi kształcenia dualnego:

Nauka w szkole jest namiastką, traktujemy ich jak uczniów i uczymy ich (...), natomiast w przedsiębiorstwie są w rzeczywistych warunkach pracy.

Równie ważną korzyścią dla ucznia jest pozyskanie nie tylko wiedzy, ale też umiejętności, a przede wszystkim różnego rodzaju kompetencji, których nie zdobędą w szkole. Przedstawiciele przedsiębiorstw prowadzących kształcenie dualne stwierdzili, że:

Uczniowie uczą się nie tylko teorii, ale i praktyki. Do tego uczą się poczucia obowiązku i wszystkich zadań, które są niezbędne w danym zawodzie.

W związku z powyższym uczniowie:

mają możliwość weryfikacji tego, czego się uczą, z tym, co jest w rzeczywistości, nauka z praktyką troszeczkę się rozbiegają (...), mają możliwość konfrontacji tego.

Poza tym uczniowie mogą popracować w:

jakimś konkretnym środowisku, tak jak potem się pracuje

oraz:

zdobyć doświadczenie, które będzie bogatsze niż to w szkole.

Jak zauważył respondent:

Jeżeli chce, to nabywa takie naprawdę realne doświadczenie w wykonywaniu różnych rzeczy, w obsłudze maszyn czy w technologii tak jak ci nasi budowlańcy czy mechanicy pojazdów. To tutaj na pewno te dzieciaki mają szersze możliwości dotknąć się do różnych rodzajów samochodów, spotkać się z różnymi problemami w tych samochodach. Korzyścią dla uczniów jest więc obycie.

Według przedsiębiorców prowadzących kształcenie dualne uczeń ma przede wszystkim korzyść w postaci uzyskania zawodu oraz znalezienia pracy po zakończeniu edukacji:

No to ze strony ucznia na pewno zdobędzie zawód, więc później jakaś tam forma zatrudnienia czy w naszym zakładzie, czy w zakładach pokrewnych już jakiś tam daje im start. To jest 3-letnie kształcenie, więc na pewno już będą mieli solidne podstawy do wykonywania tego zawodu.

Z kolei przedstawiciel przedsiębiorstwa bez kształcenia dualnego wskazuje, że:

Korzyścią, jaką mógłby odnieść uczeń, byłoby zdobycie dobrze płatnego zawodu i doświadczenia (...) [w tym wypadku mechanik]. Zdobyłby zawód, który jest dobrze płatny.

Jak wskazał przedstawiciel szkoły, w której prowadzona jest nauka w systemie dualnym, dodatkową korzyścią może być to, że po zakończeniu nauki uczniowie mogą znaleźć pracę u tego samego pracodawcy:

Teraz właśnie byłam u pani fryzjerki, która ma dziewczynę z 3 klasy, i mówi, że o ile ona zechce, to ona jest gotowa ją zatrzymać jako pracownika, bo bardzo fajnie się dogadują, bardzo jest z niej zadowolona.

Kolejną korzyścią, na którą zwrócił uwagę przedstawiciel szkoły bez kształcenia dualnego, może być to, że uczniowie będą mieli dostęp do nowoczesnego sprzętu:

Szkoła mogłaby zyskać w tej sytuacji, ponieważ budżet nie musiałby iść na zakup takiego nowoczesnego sprzętu, ponieważ uczeń obcowałby z nim w przedsiębiorstwie.

Respondenci zwrócili również uwagę na korzyści związane z identyfikowaniem uczniów ze swoim przyszłym życiem zawodowym – tak, aby wiedzieli oni, jak rzeczywiście będzie wyglądała ich praca:

Uczeń mógłby zobaczyć, jak funkcjonuje zakład pracy.

Analizując zalety kształcenia dualnego, nie można pominąć korzyści, jakie wynoszą z niego przedsiębiorstwa. Wszyscy respondenci biorący udział w badaniu zwrócili szczególną uwagę, iż pracodawcy mają możliwość wykształcenia pracownika na własne potrzeby:

Mają młodego człowieka, z którego mogą ulepić sobie przyszłego pracownika. (...) Na poziomie klasy drugiej uczeń pracuje już na korzyść firmy.

Jak stwierdza przedstawiciel przedsiębiorstwa, w którym prowadzone jest kształcenie dualne:

Przedsiębiorstwa po ukończeniu szkoły przez ucznia mają pracownika, który pracuje samodzielnie, nie wymaga dodatkowych szkoleń (...). Po ukończeniu cyklu pierwszego stopnia jest możliwość zatrudnienia pracownika i że (...) jest to pracownik, który został wychowany u nas, zna zasady panujące w firmie, zna nas, jest pracownikiem, który nie przychodzi z zewnątrz i uczy się dopiero wszystkiego – on to wszystko wie.

Przedstawiciel szkoły nieprowadzącej kształcenia dualnego oraz przedstawiciele firm, w których nie jest ono realizowane, również podkreślili tę korzyść:

Wykształcenie pełnowartościowego pracownika, bo uczeń, przychodząc na praktyczną naukę zawodu, od pierwszej klasy uczy się zawodu, zawodu typowo budownictwa, ale przede wszystkim specyfiki pracy w naszej firmie.

Przedstawiciele szkół zwracają również uwagę na możliwość zatrudnienia najlepszych uczniów przez przedsiębiorstwa, w których uczniowie realizują praktyczną naukę zawodu:

Mogą sobie jakąś tam peretkę wyłowić, którą zechcą zatrudnić w przyszłości.

Przedstawiciel szkoły z kształceniem dualnym stwierdza, że korzyści, jakie odnosi przedsiębiorstwo, to pomoc, jaką otrzymuje ze strony ucznia. Pracodawcy podkreślają, że młodociani pracownicy są pomocą dla ich załogi:

Wiedzą, że sobie wychowują pomocnika, jest im łatwiej potem pracować, poza tym mogą więcej zrobić w tym samym czasie, bo jest dodatkowa para rąk (...). No oczywiście pomoc ze strony uczniów, którzy szkoląc się, ucząc się, jednocześnie są dla nas pomocni po prostu przy pracach w kuchni, przy pracach porządkowych także tutaj (...). Jest to, że tak powiem, dwustronna pomoc. (...) My pomagamy uczniom poprzez to, że ich szkolimy, a uczniowie nam pomagają, no bo też wykonują różnego rodzaju czynności.

Inną istotną korzyścią, na którą zwrócili uwagę pracodawcy, jest to, że uczniowie przyzwyczajają się do produktów, które wytwarzają, w związku z czym mogą identyfikować się z przedsiębiorstwem.

Według przedstawiciela szkoły, w której prowadzone jest kształcenie dualne, rzemieślnicy są zainteresowani tym rodzajem kształcenia, ponieważ zyskują dzięki niemu pomocnika oraz otrzymują refundację związanych z tym kosztów:

Po zdaniu przez ucznia egzaminu pracodawca otrzymuje gratyfikację pieniężną.

Przedsiębiorcy zwrócili również uwagę na korzyści wynikające z długofalowej współpracy. Jak podkreśla przedstawiciel firmy nieprowadzącej kształcenia dualnego, zaletą jest:

Kształcenie na odpowiednim poziomie, przez wykwalifikowaną kadrę, która jest przeszkolona w zakresie kształcenia osób młodych, pracy z uczniami.

Z kolei przedstawiciel przedsiębiorstwa, w którym odbywa się kształcenie dualne, stwierdził, że:

Nasza firma może przyjąć większą liczbę uczniów niż mikroprzedsiębiorstwo. My jesteśmy firmą stabilną, zatem współpraca byłaby długofalowa.

Przedstawiciele szkół oraz przedsiębiorstw, którzy uczestniczyli w fokusie, potwierdzili wszystkie korzyści, jakie zostały wskazane przez respondentów biorących udział w wywiadach indywidualnych.

Dodatkowo dyrektorzy szkół biorący udział w fokusie zwrócili uwagę, że dzięki prowadzeniu nauki w systemie dualnym mają możliwość udziału w różnych projektach UE, co może wpłynąć na dalszy rozwój uczniów. Jako kolejną istotną korzyść wskazali na promocję i reklamę szkoły w postaci atrakcyjnej oferty edukacyjnej.

Podsumowując, uczestnicy badania wskazali szereg korzyści płynących z kształcenia dualnego. Z perspektywy szkół były to przede wszystkim: większa renoma placówki, zaufanie do szkoły, większe możliwości promocyjne, a także, możliwość „wypuszczenia na rynek” lepiej wyszkolonych absolwentów. Korzyścią dla uczniów jest natomiast to, że poznają rzeczywiste warunki pracy, techniki i technologie wykorzystywane w przedsiębiorstwach, a taka wiedza daje im większe szanse na znalezienie pracy. Dodatkowo, w trakcie nauki otrzymują także wynagrodzenie. Natomiast z perspektywy firmy korzyści płynące z realizacji kształcenia dualnego to przede wszystkim: pomoc w codziennej pracy ze strony pracowników młodocianych oraz możliwość wykształcenia pracownika pod własne potrzeby.

3.4. Problemy związane z kształceniem dualnym

Oprócz korzyści z kształcenia dualnego respondenci biorący udział w wywiadach indywidualnych oraz fokusowych sygnalizowali problemy związane z tym kształceniem zarówno po stronie szkół, przedsiębiorstw, jak również uczniów.

Największym problemem, na który zwrócili uwagę przedstawiciele szkół kształcących w systemie dualnym, jest brak kadry dydaktycznej do prowadzenia przedmiotów zawodowych. Specjaliści od konkretnych zawodów zatrudniają się w przedsiębiorstwach, a nie w szkołach:

Jest trudność w znalezieniu kursów teoretycznych dla zawodów niszowych (jak np. ślusarz, piekarz, cukiernik, elektryk, fotograf). Szkoła musi wówczas wysyłać uczniów daleko od miejsca zamieszkania.

Młodzież, która uczy się w szkołach branżowych pierwszego stopnia, jest kształcona tylko w ramach zajęć ogólnokształcących. Powstają zatem problemy z ośrodkami kursowymi, ponieważ kształcenie zawodowe odbywa się w ośrodkach zawodowych, które tylko raz w roku uczą przez miesiąc.

Problemy powstają w zawodach niszowych, gdzie nie ma specjalistycznej kadry dydaktycznej w całym województwie podlaskim, co powoduje, że uczniów należy oddelegować na naukę zawodu na drugi koniec Polski.

W związku z powyższym pojawia się kolejny problem – związany ze znalezieniem kursów dla niektórych zawodów blisko szkoły i miejsca zamieszkania uczniów. Sytuacja ta powoduje trudności związane z dotarciem uczniów do kursów, które organizowane są w innej części Polski. Rodzi to również obawy rodziców o bezpieczeństwo swoich dzieci:

Jest naprawdę straszny problem ze zlokalizowaniem kursów, ze znalezieniem kursów dla tych właśnie niszowych zawodów.

Taka sytuacja może również wpływać na to, jakie zawody rodzice wybierają/proponują swoim dzieciom. Chcąc uniknąć sytuacji, w której będą musieli wysyłać dziecko daleko od domu, wybierają zawody, których można uczyć się w miejscu zamieszkania. Więc czasami myślę, że często rodzice też wybierają (...) te zawody, na które ja mogę wystać na kurs do Suwałk, do Olecka czy zrobić to u siebie, tutaj w CKZ-cie”.

Przedstawiciele szkół kształcących w systemie dualnym zwracają również uwagę na trudność w sprawowaniu nadzoru pedagogicznego przez dyrektora szkoły podczas kształcenia praktycznego w przedsiębiorstwie:

Ja jako dyrektor też nie mam żadnego przełożenia na pracodawcę, który zatrudnia ucznia jako młodocianego pracownika, czyli nie sprawuję nad tym nadzoru pedagogicznego, mimo że w rozporządzeniu jest zapis o tym, że nad kształceniem zawodowym, nawet w zakładzie pracy, nadzór pedagogiczny sprawuje dyrektor.

Inny problem podniósł przedstawiciel szkoły bez kształcenia dualnego, twierdząc, że ma wątpliwości, czy w przedsiębiorstwie znajdują się osoby, które odpowiednio zaopiekują się uczniami:

Natomiast jak on by poszedł do dużego przedsiębiorstwa, nie mam pojęcia, jakby się tam nim zajęto na przykład. Czy byliby ludzie, którzy zajęliby się właśnie takimi młodymi ludźmi?

Oprócz tego problemem według respondenta jest to, że niektórzy młodzi ludzie nie do końca wiedzą, z czym może wiązać się wybór konkretnego zawodu:

Często też widzę, obserwuję te klasy pierwsze, że (...) nie wiem czy do końca są przeświadczeni i wiedzą, z czym wiąże się dany kierunek (...), w jakiej branży później może podjąć pracę. Myślę, że tutaj więcej jakiejś takiej wiedzy teoretycznej już na starcie dla ucznia przydałoby się.

Innym problemem, na który zwracają przedstawiciele szkół z kształceniem dualnym, jest pewien rozdzźwięk:

Rozdzźwięk między przedsiębiorstwami, między rzemieślnikami i szkołą.

Według respondenta przedsiębiorstwa chcą wykształcić ucznia pod ich konkretny zakład. Natomiast szkoła stara się kształcić ucznia tak, aby ten mógł poradzić sobie również w innych firmach na rynku pracy:

Przedsiębiorców nie bardzo interesuje program nauczania, podstawa programowa, która obliuguje szkołę do zrealizowania pewnych treści.

Istotnym problemem w szkołach branżowych pierwszego stopnia jest również brak jakichkolwiek zmian w zakresie kształcenia dualnego:

O tych problemach mówi się od 20 lat podczas różnego rodzaju konferencji i spotkań, natomiast nie podejmuje się żadnych kroków, aby je rozwiązać.

Z kolei przedstawiciel szkoły z podregionu suwalskiego stwierdził, że problemy, jakie dostrzega, są:

(...) typowo ludzkie.

Problem jest z uczniami, którzy nie chodzą na zajęcia, i niekiedy uczeń i pracodawca mają różne oczekiwania. To sprawia, że zdarzają się sytuacje, że uczeń zmienia pracodawcę.

Czasami te dzieci są (...), no tak mało się angażują na przykład. Nie chodzą na zajęcia. Jakies tam są problemy takie emocjonalne między uczniem a pracodawcą, bo pracodawca ma inne oczekiwania. Taki 15- czy 16-latek ma inne oczekiwania. Czasami właśnie trudno się młodzieży wdrożyć w taką pracę zawodową. Bo to są dzieciaki, które skończyły 8 klasę i raptem się zderzają z taką rzeczywistością zakładu pracy. Więc to czasami jest takie trudne. No i skutkuje tym, że właśnie uczniowie czasami zmieniają pracodawcę.

Respondenci zwracali uwagę, że uczniowie są często jeszcze bardzo młodzi i niedojrzali:

Myślę, że na pewno problemem na początku jest ta bariera, że dziecko tak naprawdę zaczyna taką dorosłą pracę. I one może są nie do końca dojrzałe, te dzieci, do tego.

Do tego należy dodać problemy związane z brakiem obecności uczniów oraz ich niesubordynacją.

Innym problemem jest również sytuacja, kiedy uczniowie wybiorą sobie konkretnego pracodawcę, natomiast ten nie może ich przyjąć ze względu na brak miejsc spowodowany kształceniem innych uczniów.

Według przedstawiciela szkoły branżowej problemem są również kwestie finansowe:

System dualny jest słabiej finansowany niż kształcenie techniczne i kształcenie nawet w szkołach branżowych, gdzie nie ma tego systemu, i liceach ogólnokształcących, to jest najmniej finansowany (...) system kształcenia. Są te subwencje niższe niż w szkołach, które nie mają tego systemu.

Jak widać, szkoły branżowe pierwszego stopnia zmagają się z wieloma problemami kształcenia w systemie dualnym. Trudności pojawiają się również po stronie uczniów.

Przedstawiciele szkół zwrócili uwagę przede wszystkim na to, że uczniowie są coraz mniej zainteresowani kształceniem dualnym. Dzieje się tak dlatego, że nie są traktowani jak uczniowie, tylko jak pracownicy, a właściwie jak tania siła robocza:

Oni wykonują różne rzeczy, ale niezwiązane z zawodem w zakładzie pracy.

Według respondenta uczniowie lepiej uczą się zawodu w szkole pod nadzorem nauczyciela niż w zakładzie pracy.

Przedstawiciel szkoły prowadzącej kształcenie dualne zasygnalizował problem traktowania ucznia przez pracodawcę oraz to,

że nie do końca spełnia wymagania programowe.

Dla uczniów częstym problemem jest pracodawca,

z którym nie ma dyskusji, rygorystycznie przestrzegane są kwestie bezpieczeństwa. W szkole uczniowie wykonują konkretne, zaplanowane programem prace, a w firmie robią to, co akurat jest niezbędne (...). Ja im tłumaczę, że budowa idzie swoim torem.

Powyższa sytuacja wiązać się może z kolejną trudnością:

Z czasem spada motywacja finansowa, ponieważ zaczynają się wymagania (...) pracodawca stawia na dyscyplinę, punktualność.

Na inny mankament zwrócił uwagę przedstawiciel szkoły bez kształcenia dualnego. Wskazał, że problemem, jaki mogliby mieć uczniowie, jest dojazd do takiej firmy, która chciałaby ich przyjąć na praktyczną naukę zawodu. Poza tym poruszył kwestie opieki nad nimi:

Obawy dotyczące tego, czy znalazłaby się w takim przedsiębiorstwie osoba gotowa zaopiekować się tym uczniem, również pod względem bezpieczeństwa.

Odległość pracodawcy od miejsca zamieszkania wiąże się z absencją uczniów, na co zwrócił uwagę przedstawiciel szkoły prowadzącej naukę w tym systemie:

Uczniowie muszą być systematyczni, dualny system kształcenia nie pozwala uczniom na dużą absencję. Jeżeli uczeń (...) nie jest zainteresowany, to on się nie utrzyma w naszej szkole, pracodawca rozwiązuje umowę o pracę, my skreślamy z listy uczniów.

Warto przy tym podkreślić, że uczniowie nie zawsze mają chęci do pracy, co może być związane z tym, że tak naprawdę nie wiedzą jeszcze, co chcą w życiu robić:

Do nas w pierwszej klasie przychodzi tak do końca niezdiagnozowany uczeń, on (...) nie wie, co chce robić. Pojawiają się trudności w dostosowaniu się, każdy zawód ma swoją specyfikę.

Inną problemową kwestią jest fakt, że uczniom ciężko się pogodzić z brakiem wakacji. Problemem zarówno szkół, jak i uczniów jest kwestia turnusów doksztalcających w klasach wielozawodowych realizowanych na zewnątrz:

Wtedy przez miesiąc uczniowie nie chodzą ani do szkoły, ani do pracy – tam muszą się odnaleźć w nowym środowisku.

Analizując problemy dotyczące kształcenia dualnego, nie można pominąć perspektywy przedsiębiorstw. Respondenci zwrócili szczególną uwagę na aspekt finansowy:

Ponieważ wszystkie koszty związane z kształceniem młodocianego pracownika ponosi tak naprawdę pracodawca, chociaż przysługuje mu zwrot kosztów za wyszkolenie, to jeżeli uczeń nie zda egzaminu zawodowego, pracodawca nie dostanie tego zwrotu. Kwota nie podlega waloryzacji, jeżeli trafi się uczeń niezainteresowany, a firma już poniosła koszty, pracodawca nie jest w stanie nic uzyskać, to nie jest uregulowane prawne¹⁰² (...). Pracodawca nie otrzymuje gratyfikacji w sytuacji, kiedy uczeń nie zda egzaminu, pracodawca dostaje wynagrodzenie tylko za ucznia, który zdał egzamin zawodowy. (...) a się nie oszukujemy, wiele z tych dzieci nawet (...), no jak idzie przez CKE ten egzamin, to w ogóle mało tych dzieci zdaje te egzaminy, bo to jest póteczka wyżej.

Przy kwestiach finansowych przedstawiciel przedsiębiorstwa nieprowadzący kształcenia dualnego zwrócił uwagę na wydatki związane ze zużyciem materiałów do nauki zawodu, które mogą być różne w różnych branżach, a także koszty związane z ubraniem roboczym, co nie jest w żaden sposób uregulowane.

Z kolei inny przedstawiciel przedsiębiorstwa bez kształcenia dualnego stwierdził, że wzięcie takiego młodego ucznia wiązałoby się ze stratami i większą odpowiedzialnością ciążącą na pracodawcy niż na ewentualnych korzyściach:

Tak, czyli nic więcej. Bo na chwilę obecną to każdy taki młody pracownik jakby przyszedł się uczyć, to więcej strat przynosi i więcej odpowiedzialności obowiązków na mnie, niż wnosi dorobku do firmy.

W dalszej części wywiadu ten sam respondent dodał, że problemem byłoby także:

ewentualnie to, że trzeba pilnować takiego pracownika, czy nie robi czegoś źle albo czy nie robi sobie krzywdy. (...) O tyle, że trzeba pilnować tego wszystkiego jakby na zasadzie takiej, że trzeba było patrzeć, czy ktoś coś źle nie robi albo czy nie skaleczy, bo to jest najważniejsze.

Na inny problem zwrócił uwagę również przedstawiciel szkoły bez kształcenia dualnego. Wskazał, że trudności, jakie mogłyby mieć przedsiębiorstwa, które podjęłyby współpracę z ich szkołą, są związane z zachowaniem i dyscypliną ucznia oraz z tym, czy uczeń regularnie stawia się w zakładzie pracy i czy jest zainteresowany nauką. Z tymi wątpliwościami zgodził się również przedstawiciel przedsiębiorstwa, które kształci w systemie dualnym:

Problemem to jest to, że czasem uczniom po prostu nie chce się chodzić. Wiadomo, są to uczniowie i nie zdają sobie jeszcze z tego sprawy, że jest to praca poprzez naukę. Więc tutaj chyba to jest największy problem, że uczniowie czasem lubią wagarować.

Przedstawiciele przedsiębiorstw kształcących w systemie dualnym wskazują również na problem wyboru zawodu:

¹⁰² Od 2024 roku, zgodnie z art. 122 ustawy z dnia 21 listopada 2024 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2024 poz. 1933) pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia ze środków Funduszu Pracy. Dofinansowanie obejmuje: 1) za okres kształcenia wynoszący 36 miesięcy, potwierdzony świadectwem pracy lub zaświadczeniem potwierdzającym okres zatrudnienia, i za przystąpienie do egzaminu zawodowego lub czeladniczego – 75 % wysokości kwoty dofinansowania, przy czym jeżeli okres kształcenia jest krótszy niż 36 miesięcy, kwotę dofinansowania wypłaca się proporcjonalnie do okresu kształcenia; 2) za zdany egzamin zawodowy lub czeladniczy – 25 % wysokości kwoty dofinansowania, przy czym jeżeli okres kształcenia jest krótszy niż 36 miesięcy, kwotę dofinansowania wypłaca się proporcjonalnie do okresu kształcenia.

Uczniowie rozpoczynający praktyki sami nie wiedzą, co chcą do końca w życiu robić. Skutkuje to tym, że niekiedy część z nich rezygnuje w trakcie kształcenia.

Na problem ten zwracali uwagę również przedstawiciele szkół:

Czasem trafia do nas młodzież, która jeszcze nie wie, co w życiu chce robić, i idzie na te praktyki dlatego, że rodzice pchają tę młodzież w tę stronę, żeby zdobyli jakiś zawód (...). To są młodzi ludzie, jeszcze do końca nie wiedzą, co chcą, i czasem jest tak, że na przykład zaczną te praktyki, a ich nie skończą, bo jednak okazuje się, że to nie ten kierunek.

Na inny problem zwracają uwagę przedstawiciele przedsiębiorstw kształcących w systemie dualnym, którzy mają obawy, że sobie nie poradzą:

Przyjmując takiego pracownika, biorę na swoje barki dużą odpowiedzialność.

Pracodawcy nie wiedzą, jaki uczeń im się trafi:

Trzeba tych uczniów pilnować, oni są młodzi, są nieodpowiedzialni (...). To jest najzwyczajniej w świecie po prostu wychowywanie.

Problemem, który zgłaszają przedstawiciele szkół prowadzących naukę w tym systemie, jest zbyt mała liczba godzin zajęć praktycznych w stosunku do potrzeb pracodawców:

Chcieliby mieć tego pracownika młodocianego w większym wymiarze, niż jest to określone w programie nauczania, i też taki ukłon w stronę rzemieślników zrobiliśmy – zmodyfikowaliśmy program nauczania.

Według przedsiębiorstw kształcących w systemie dualnym występują również problemy z pełnym wykorzystaniem pracowników młodocianych z powodu ograniczeń prawnych:

Mam problem, czy piętnastolatek może (...) pracować do 22.00 (...), a jest pod opieką mechanika, który przychodzi od 14.00 do 22.00.

Przedsiębiorcy zwrócili również uwagę na brak właściwej współpracy ze szkołą, jak również na nadmiar formalności związanych z tym systemem, brakiem odpowiednich pracowników, którzy mogliby się zaopiekować uczniami:

Nie każdy przedsiębiorca jest dobrym mentorem.

Pojawiła się też obawa, że:

Po trzech latach kształcenia, inwestowania w pracownika młodocianego on odejdzie tam, gdzie mu więcej zapłacą.

Problemem według przedsiębiorstwa nieprowadzącego kształcenia dualnego jest świadomość i cel, a przede wszystkim chęć wykształcenia ucznia. Przedsiębiorstwa, nawiązując współpracę ze szkołami, powinny stworzyć odpowiednie warunki uczniom:

Powinna być przygotowana specjalna przestrzeń, szatnie wydzielone tak, żeby uczniowie mogli swobodnie przygotowywać się do pracy.

Ostatnim problemem, który pojawił się w wypowiedziach przedsiębiorców, było to, że niektórzy mogą wykazywać pewną niechęć do pracy z młodzieżą z zagranicy (z Ukrainy) z racji na barierę językową:

Więc ten pracodawca też musi być świadomy, na co się decyduje. Teraz mamy dzieci z Ukrainy. No też się pojawiły jakieś takie różne problemy, bariery językowe, jakaś niechęć czy takie właśnie wycofanie z powodu tego, że to dziecko jednak troszeczkę gorzej funkcjonuje w społeczeństwie.

Przedstawiciele szkół oraz przedsiębiorstw, którzy brali udział w fokusie, potwierdzili wszystkie trudności wskazane przez respondentów biorących udział w wywiadach

indywidualnych. Dodatkowo dyrektorzy szkół prowadzących kształcenie dualne zasygnalizowali inny problem, który nie pojawił się w wywiadach indywidualnych. Zwrócili uwagę, że do szkół branżowych aplikują najstarsi uczniowie oraz uczniowie z orzeczeniami:

Jeżeli się przyjrzeć punktom przyjmowania tych uczniów, to proszę sobie wyobrazić, że większość z nich (90%) nie przekracza 50 punktów na 200 w systemie rekrutacyjnym. To jest po prostu duża tragedia i teraz przyniosę to na zakład, na zawód chociażby elektryka. Troszeczkę się wymaga tam, powiedzmy, intelektualnych zdolności, chociażby podłączyć dużą rozdzielnię, no i, drodzy państwo, ten uczeń nie jest w stanie rozprować kabli. Przykładów można mnożyć, np. obsługa obrabiarki, która kosztuje 100 tys. złotych. Pracodawca nie będzie chciał dopuścić ucznia, bo tłumaczy mu przyciski, a on na drugi dzień nie pamięta, o co chodziło.

Dla szkół problematyczna też jest niewielka liczba uczniów kształcących się w tym systemie, co utrudnia rekrutację do branżowej szkoły drugiego stopnia, a także kształcenie w zawodach niszowych:

Młodzi ludzie wejdą na rynek, no niestety i będą mieli problem z pracowaniem w swoim zawodzie.

Nie pomaga również

zbyt duża liczba uczniów, którzy chcą kształcić się w zawodach popularnych/modnych, np. kucharz. (...) Naukę kończy na przykład około 500 uczniów w skali globalnej, a zapotrzebowanie restauracji będzie na poziomie 200.

Kolejnym utrudnieniem, na które zwrócili uwagę uczestnicy fokusów, jest brak wakacji w przypadku uczniów kształcących się w systemie dualnym. Mogą oni korzystać tylko z urlopu, który jest w mniejszym wymiarze niż liczba dni wakacyjnych.

Problemem jest także brak zainteresowania młodzieży w przypadku nauki niektórych zawodów, np. ślusarz, monter konstrukcji stalowych, co niestety przekłada się na brak zaangażowania i niechęć do inwestowania przedsiębiorców, a w konsekwencji brakiem współpracy ze szkołami.

Podsumowując stwierdzić należy, że uczestnicy badania wskazali bardzo dużo problemów związanych z kształceniem dualnym. Z perspektywy szkoły jest to między innymi brak nauczycieli do prowadzenia przedmiotów zawodowych, trudność w znalezieniu kursów teoretycznych dla zawodów niszowych, czy trudność w sprawowaniu nadzoru pedagogicznego nad uczniami młodocianymi. Ważny jest także aspekt finansowy, związany z tym, że kształcenie dualne wymaga większych nakładów niż kształcenie w tradycyjnej formie. Problemem jest również to, że o ile szkoła chciałaby dostarczać absolwentów dla całego rynku, to firmy chcą kształcić pod własne potrzeby.

Problemy przedsiębiorstw, to także problemy finansowe, związane zarówno ze zbyt niskim poziomem rekompensaty poniesionych kosztów, jak i z brakiem tej rekompensaty, gdy uczeń nie zda egzaminu.

Uczestnicy badania zgodnie uznali, że bardzo ważnym problemem jest niedojrzałość uczniów, którzy nie wiedzą jeszcze czego chcą w życiu i z czym wiąże się konkretny zawód. Do tego dochodzi ich niezdyscyplinowanie, brak ogłady oraz to, że często są to uczniowie z najniższymi ocenami, co przekłada się na kłopoty z nauką także w szkole branżowej.

Wielość problemów wskazanych przez uczestników badania sugeruje, iż niezbędne są działania, które pozwoliłyby usunąć te przeszkody w rozwoju kształcenia dualnego.

3.5. Efektywność i skuteczność kształcenia dualnego

Bardzo ważnym zagadnieniem dotyczącym kształcenia dualnego jest ocena jego efektywności i skuteczności. Podejmowane działania powinny być bowiem efektywne; efektywność jest jednym z paradygmatów współczesnego zarządzania każdym podmiotem i procesem. Najczęściej definiowana jest ona jako rezultat podjętych działań, opisany stosunkiem uzyskanych efektów do poniesionych nakładów¹⁰³.

Z kolei działanie skuteczne to takie, „które w jakimś stopniu prowadzi do skutku zamierzonego jako cel. Miarą skuteczności jest tylko stopień zbliżenia się do celu (osiągnięcia, umożliwienia lub ułatwienia osiągnięcia celu)”¹⁰⁴. Należy jednak pamiętać, że ocena skuteczności jest uwarunkowana samą formułą celu. Jeżeli zatem cel ma cechy mierzalne, to łatwiejsza jest ocena jego realizacji¹⁰⁵.

W literaturze przedmiotu brakuje jednak opracowań dotyczących efektywności i skuteczności kształcenia dualnego. Nie wskazuje się też mierników, które mogłyby być do tego wykorzystywane. Wydaje się to zrozumiałe wobec ogromnych trudności określenia zarówno efektów, jak i nakładów w procesie kształcenia dualnego.

Również w ramach przeprowadzonych badań – zarówno w indywidualnych wywiadach pogłębionych, jak i w zogniskowanych wywiadach grupowych – żaden z respondentów (niezależnie od rodzaju reprezentowanego podmiotu czy podregionu) nie potrafił zaproponować konkretnego sposobu mierzenia efektywności kształcenia dualnego. Być może jest to związane z tym, że bardzo trudno jest wskazać i wyliczyć przede wszystkim jego koszty. Oprócz bowiem nakładów oczywistych, czyli na przykład dodatkowych wydatków na wynagrodzenie pracownika czy odzież ochronną, każde przedsiębiorstwo ponosi koszty specyficzne tylko dla danej firmy (np. koszt ewentualnych benefitów czy posiłków regeneracyjnych).

Respondenci starali się jednak proponować pewne miary oceny kształcenia dualnego, zaś analiza tych propozycji pozwala zakwalifikować je do miar skuteczności. Aby jednak ocenić skuteczność działań, należy najpierw określić cel, jaki postawiono przed kształceniem dualnym. Bardzo trafną uwagę sformułował w tym zakresie przedstawiciel jednej ze szkół:

Może należałoby wypośrodkować i określić, na czym nam wszystkim zależy w kształceniu zawodowym. Czy na tym, żeby wykształcić ucznia na potrzeby konkretnego pracodawcy? Czy na tym (...), żeby wyposażyć ucznia w takie kompetencje, na tyle ogólne, żeby (...) mógł znaleźć się na rynku i wybrać (...) sobie zakład pracy danej branży albo też przebranżowić się?

Część respondentów, niezależnie od reprezentowanej organizacji – zarówno w ramach indywidualnych wywiadów pogłębionych, jak i FGI – jako miarę skuteczności proponowała wyniki egzaminów końcowych:

Procent zdawalności egzaminów w porównaniu do uczniów, którzy uczą się tylko w szkole.
Ilu uczniów zdało egzamin.

¹⁰³ Elżbieta Skrzypek, Efektywność ekonomiczna jako ważny czynnik sukcesu organizacji, (w:) Efektywność – konceptualizacja i uwarunkowania, red. Tadeusz Dudycz, Grażyna Osbert-Pociecha, Bogumiła Brycz, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 262, Wrocław 2012, s. 315.

¹⁰⁴ Jan Zieleniewski, Organizacja i zarządzanie, Warszawa 1981, s. 225.

¹⁰⁵ Marcin Sułkowski, Radosław Wolniak, Przegląd stosowanych metod oceny skuteczności i efektywności organizacji zorientowanych na ciągłe doskonalenie, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej” 2013, Organizacja i Zarządzanie, z. 67, s. 64.

Egzamin praktyczny to jest najlepszy sposób sprawdzenia umiejętności, które nabywa uczeń u nas.

Taką miarę skuteczności kształcenia można byłoby zastosować, gdyby celem tej formy współpracy było podniesienie poziomu zdawalności egzaminów zawodowych i czeladniczych. Trudno jednak uznać to za główny cel kształcenia dualnego. Dodatkowo, jak pokazuje praktyka, poziom zdawalności tych egzaminów przez uczniów kształcących się w systemie dualnym i jedynie w systemie szkolnym był i jest podobny. Bardzo trafnie podsumował to przedstawiciel instytucji wspierającej:

Myślę, że taką trochę ślepą uliczką jest kierunek zdawalności egzaminów (...). Co z tego, jeżeli młody człowiek idzie do pracy i musi tygodnie, miesiące, a czasami lata zdobywać kompetencje, które są potrzebne do wykonywania prac stanowiskowych.

Jednakże z pewnością wskaźnik zdawalności egzaminów jest ważnym miernikiem zarówno dla szkół, jak i dla firm. Dla przedsiębiorstw jest to bowiem warunek uzyskania zwrotu części kosztów kształcenia, zaś w przypadku szkół może zadecydować między innymi o ich popularności.

Badani wskazywali także na możliwość wykorzystania do oceny skuteczności kształcenia dualnego analizy losów absolwentów. Na jej podstawie możliwe byłoby, według nich, porównanie osób kształcących się w systemie dualnym i oraz uczących się w systemie szkolnym. Oceny można byłoby dokonywać według następujących kryteriów:

- ilu uczniów podejmuje dalszą naukę zawodu?
- ile osób zostaje w danej branży?
- jak szybko znajdują pracę, gdy jest chęć jej podjęcia?
- ilu uczniów zostało w zakładach pracy, czyli ile osób pracuje u pracodawcy, który ich wyszkolił?

Są to jednak informacje, które wymagają śledzenia drogi absolwenta po ukończeniu szkoły, co nie zawsze jest łatwe¹⁰⁶, bowiem jak stwierdził jeden z badanych,

¹⁰⁶ Warto nadmienić, że Warto dodać, że w 2024 roku Instytut Badań Edukacyjnych, na zlecenie Ministerstwa Edukacji Narodowej podjął próbę przeprowadzenia szczegółowej analizy porównawczej karier zawodowych absolwentów branżowych szkół I stopnia z 2022 roku oraz absolwentów zasadniczych szkół zawodowych z 2019 roku, w okresie dwóch lat od ukończenia szkoły. Była to odpowiedź na zalecenie Najwyższej Izby Kontroli dotyczące konieczności przeprowadzenia gruntownej analizy jakości i skuteczności kształcenia w branżowych szkołach I stopnia, ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego. Zgodnie z rekomendacjami NIK miały być do tego wykorzystane wyniki badania losów absolwentów szkół zawodowych. W analizie podzielono absolwentów na dwie grupy: tych, którzy kształcili się jako młodociani pracownicy, oraz tych, którzy nie byli młodocianymi pracownikami. Podział ten miał na celu lepsze zrozumienie, w jaki sposób forma kształcenia zawodowego wpływa na późniejsze szanse zawodowe młodych ludzi. Wyniki analizy nie wskazały jednak jednoznacznie, który system kształcenia – dualny, czy tradycyjny – jest bardziej skuteczny. Autorzy podkreślili także, że brakuje pełnych i spójnych danych, które pozwalałyby na jednoznaczne wnioski dotyczące skuteczności wprowadzonej reformy szkolnictwa. Sam monitoring, choć stanowi cenne źródło informacji, nie uwzględnia szeregu istotnych danych, takich jak wymiar zatrudnienia absolwentów, ich wyniki edukacyjne na wcześniejszych etapach kształcenia czy rozróżnienie między absolwentami gimnazjów a ośmioletnich szkół podstawowych. Zob. Grzegorz Humenny, Małgorzata Kłobuszewska, Aleksandra Leyk, Tomasz Płachecki, Bartłomiej Płatkowski, Jędrzej Stasiowski, Tomasz Żóttak, Analiza

już jako absolwenci to oni są bardzo nieuchwytni.

W stosunku do ostatniej propozycji, czyli wzięcia pod uwagę tego, ile osób pozostaje u szkolącego pracodawcy, jeden z przedsiębiorców wyraził negatywną opinię, zwracając uwagę na bardzo ważny aspekt:

Ile osób zostaje w firmie – to nie jest dobra miara, bo najczęściej zatrudnia się najlepszych. Mała firma nie wchłonie wszystkich, wchłonąć można tyle, ile zakładają plany rozwoju firmy (...). Jeżeli mamy teraz potrzebę zatrudnienia trzech mechaników, ja nie mogę poczekać roku, aż skończą ci, ja muszę zatrudnić teraz, (...) jeżeli w przyszłym roku pod koniec ich nauki będziemy mieć w głowie, że potrzebujemy następnych ludzi, to ich od razu zatrudnimy.

Respondenci, poproszeni o ocenę skuteczności kształcenia dualnego w przypadku podmiotu, który reprezentują, w większości nie potrafili jej ocenić. Nie podawali nawet poziomu zdawalności egzaminów. O próbę wyrażenia opinii pokusili się nieliczni badani, którzy oceniali tę skuteczność bardzo ogólnie, ale w większości pozytywnie:

Myślę, że na dość wysokim poziomie, bo wszyscy uczniowie egzaminy czeladnicze zdają. Gdyby tej skuteczności nie było, to też na pewno byśmy te kierunki zmieniali.

Zastanawiające jest natomiast stanowisko jednego respondenta, przedstawiciela szkoły z podregionu suwalskiego, który stwierdził:

Ja raczej oceniałbym nisko to kształcenie dualne.

Badany nie umotywował swojej opinii, jednak wobec takiej oceny nasuwa się pytanie, dlaczego szkoła realizuje tę formę współpracy z przedsiębiorcami.

3.6. Przestanki dalszego rozwoju kształcenia dualnego i bariery w tym procesie

Analiza uzyskanych informacji zarówno w trakcie indywidualnych wywiadów pogłębionych, jak i badań fokusowych pozwoliła na zdiagnozowanie przestank, które przemawiają za dalszym rozwojem kształcenia dualnego.

Respondenci wskazali, po pierwsze, na wieloletnie doświadczenie i wypracowaną praktykę przez przedsiębiorców, którzy już współpracują ze szkołami w ramach kształcenia dualnego. Firmy od lat regularnie przyjmują młodocianych pracowników i że należałoby to kontynuować:

Ja nie wiem, jaka jest historia powstania tego pomysłu, natomiast cały czas jest potrzeba kontynuowania tego pomysłu. Pracodawcy, myślę, że już przywykli do tego, że biorą uczniów.

Ważną przestanką do rozwijania kształcenia dualnego jest także to, iż jest to dobra alternatywa rozwoju dla młodzieży, która ma problemy z nauką. Jeden z respondentów stwierdził, że z tej formy kształcenia korzystają często uczniowie, którzy mogliby nie skończyć technikum lub liceum. Podjęcie kształcenia dualnego stwarza im szansę na rozwój i zdobycie zawodu:

porównawcza karier zawodowych absolwentów branżowych szkół I stopnia z 2022 r. oraz absolwentów zasadniczych szkół zawodowych z 2019 r., w okresie dwóch lat od ukończenia szkoły, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa listopad 2024, s.5 <https://losyabsolwentow.ibe.edu.pl/wp-content/uploads/2025/01/Analiza-porownawcza-karier-zawodowych-absolwentow-branzowych-szkol-i-stopnia-z-2022-roku-oraz-absolwentow-zasadniczych-szkol-zawodowych-z-2019-roku.pdf>

Naprawdę to jest fajna rzecz dla tych dzieciaków, które serca do nauki nie mają. Wiadomo, że technikum nie skończą, matury nie zdadzą, na studia też nie pójdą, bo im ciężko do szkoły się chodziło już w podstawówce. A tutaj, tutaj się uczą zawodu.

Powodem do dalszego rozwoju kształcenia dualnego może być także to, że ułatwia ono młodzieży zdanie egzaminu zawodowego. W opinii przede wszystkim przedstawicieli szkół wiedza zdobyta przez ucznia podczas pracy ułatwia pozytywne ukończenie nauki.

Respondenci zauważyli także, że przesłanką wymuszającą rozwój kształcenia dualnego jest większe znaczenie, jakie przykładają pracodawcy do doświadczenia zawodowego przyszłych pracowników. Jest ono zdobywane przez uczniów właśnie poprzez udział w kształceniu dualnym i staje się odpowiedzią na wymagania stawiane przez przyszłych pracodawców w procesie rekrutacji pracowników. Dotyczy to także poszukiwania pracy za granicą.

Bardzo ważnym argumentem przemawiającym za rozwojem kształcenia dualnego jest trend starzenia się społeczeństwa, a tym samym kadry w przedsiębiorstwach, co zakłóca wymianę międzypokoleniową. Firmy będą miały trudności ze znalezieniem młodych osób mogących zastąpić przechodzących na emeryturę pracowników:

Jak weszłam na przykład do jednej z firm, to widzę, że kadra jest już taka, że wyczekuje na emeryturę, i po prostu nie ma młodych ludzi.

Kolejną przesłanką dla rozwoju kształcenia dualnego, wskazaną zarówno przez przedstawicieli placówek edukacyjnych, jak i przedsiębiorców, jest brak wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy, przy ciągłym zapotrzebowaniu na nich. W takiej sytuacji kształcenie dualne postrzegane jest jako sposób na pozyskanie wartościowych pracowników:

Ogólnie uważam, że jakby ktoś chciał przeszkolić na mechanika, to bardzo chętnie, bo nie ma mechaników na naszym regionie.

Przesłanką jest to, że coraz więcej firm z branży metalowej czy też z branży usługowej tworzy się na terenie naszego regionu, czyli to zapotrzebowanie na pracownika jest. I pracodawcy w przyszłości będą tych pracowników poszukiwać.

Zainteresowanie jest jak najbardziej, ponieważ brakuje nam rąk do pracy.

Odpowiedzi udzielone przez respondentów pozwalają jednocześnie zrozumieć, jakie bariery mogą spowalniać rozwój kształcenia dualnego. W tym przypadku również badani wskazali na podobne aspekty zarówno w wywiadach pogłębionych, jak i podczas spotkań fokusowych.

Zdaniem wszystkich respondentów poważną barierą jest zła opinia o szkolnictwie zawodowym, nastawienie na wykształcenie ogólne oraz fakt, iż najzdolniejsza młodzież rekrutuje się do innych szkół niż zawodowe, zaś szkoły branżowe postrzegane są często jako te „najgorsze szkoły” i że idą do nich osoby z najgorszymi wynikami. Jednocześnie istnieje przekonanie, że szkolnictwo branżowe jest częściej dedykowane chłopcom. W konsekwencji oferta, z której mogłyby skorzystać dziewczynki, może być mniej rozbudowana:

No tu jest problem, że ciągle w pokoleniu Polaków pokutuje, że szkoła zawodowa to jest coś gorszego, dla tych słabszych.

I to jest trudno promować ten system, bo on jest etykietowany. Ludzie rozumieją, że dualny system kształcenia często się niestety z tym OHP-em kojarzy.

Respondenci, przede wszystkim przedsiębiorcy, zauważają także, że przeszkodą w rozwoju kształcenia dualnego może być to, że nie jest ono dostosowane do uczniów z dysfunkcjami czy też ograniczeniami, a takie osoby zgłaszają się do szkół branżowych coraz częściej.

Funkcjonowanie w przedsiębiorstwie takiego młodocianego pracownika jest bardzo trudne. Ponadto konieczne staje się znalezienie w firmie dodatkowej osoby do opieki nad nim:

Nie wyobrażam sobie, żeby niektórzy z nich, na przykład uczeń z autyzmem, mógł pracować w zakładzie. Kto by się nim zajmował?

Przed wszystkim przedsiębiorcy uznali również, że poważną barierą w kształceniu dualnym jest brak pozytywnego nastawienia młodych osób do pracy, brak chęci faktycznego nauczania się zawodu, traktowanie pracy jako przymusu, zwłaszcza w okresie wakacyjnym. Zniechęca to wiele firm do angażowania się w kształcenie dualne:

Bo jak widzę te młode osoby, obserwuję, to raczej nie uważam, żeby tam któryś z nich się nadawał do jakiegokolwiek pracy.

Przychodzą wakacje. Jeden ma wakacje, a drugi niestety ma krótki urlop (...), praktycznie nie może z nich skorzystać. I to jest niesamowita bariera.

Według respondentów barierą ograniczającą rozwój kształcenia dualnego mogą być także wyjazdy uczniów za granicę po ukończeniu szkoły. Jeżeli wielu z nich kończy pozytywnie naukę, a następnie opuszcza kraj, to nie zasila lokalnego rynku pracy. W związku z tym przedsiębiorstwa pomimo zainwestowania swojego czasu w kształcenie dualne nie zyskują w przyszłości pracownika.

Zdaniem respondentów – i to zarówno przedstawicieli szkół, jak i przedsiębiorców – istotną barierą w rozwoju współpracy w formie kształcenia dualnego może być postawa wielu przedsiębiorców, związana z nastawieniem wyłącznie na odnoszenie korzyści. Firmy chciałyby zyskać dodatkowego pracownika bez ponoszenia większych kosztów (materialnych i niematerialnych). Według respondenta przedsiębiorstwa mają niekiedy następujące podejście:

Chcę mieć pracownika, ale wkładu własnego nie za bardzo.

Co ciekawe, przedstawiciel jednej z instytucji wspierającej za barierę w rozwoju kształcenia dualnego uznał także brak zainteresowania wprowadzeniem takiej formy kształcenia ze strony szkół branżowych, mimo że są na to środki finansowe:

Nie ma zainteresowania po stronie szkół, żeby wejść w to stricte szkolnictwo dualne. To, co było kiedyś, jeszcze 20 lat temu.

Bardzo poważną barierą, wskazaną przez badanych przedsiębiorców, jest brak wiedzy przede wszystkim na temat kształcenia dualnego i brak jednego źródła, z którego można byłoby ją pozyskać. Ich zdaniem jest to spowodowane brakiem skutecznej komunikacji między firmami i szkołami. Nie są wymieniane spostrzeżenia na temat oczekiwań między wszystkimi zainteresowanymi stronami:

Co nam potrzebne będzie za 5 lat, jaki fachowiec (...), jak ustawić teoretyczną naukę w porównaniu z tym, co praktyka niesie?

Przedstawiciele zarówno firm, jak i szkół uznali także, że barierą w rozwoju kształcenia dualnego są wymagania formalne dotyczące opiekunów uczniów, konieczność spełnienia przez tych opiekunów coraz większej liczby wymogów oraz ograniczone możliwości wykorzystania pracowników przedsiębiorstwa jako opiekunów uczniów.

Tam, gdzie idzie niepełnoletni pracownik, opiekun musi mieć zaświadczenie, to najnowsze, o niekaralności, o tym, że nie jest się w rejestrze.

Kolejną barierą w rozwoju kształcenia dualnego w województwie podlaskim jest niedopasowanie geograficzno-branżowe przedsiębiorstw i kierunków kształcenia szkół. Jednocześnie uczniowie w danym regionie mogą nie wykazywać zainteresowania zawodami, na które jest tam duże zapotrzebowanie. Ogranicza to możliwości nawiązywania współpracy. Wiąże się z tym także bariera w postaci braku w regionie kursów teoretycznych przedmiotów zawodowych (turnusów dokształcania teoretycznego):

Jeżeli chodzi o nasz region i nasze województwo podlaskie, to również po wielu rozmowach z dyrektorami szkół branżowych są takie rejony, gdzie oni nie mają takiej współpracy z przedsiębiorstwami, ponieważ ich nie ma w danym miejscu zamieszkania, gdzie są uczniowie. Nie mamy w zasadzie w Białymstoku – z tego, co mi wiadomo – żadnej klasy piekarza. Owszem, może w wielozawodowej są takie jednostki (...) i podobnie jest z wędliniarzem – nie ma takiego. Więc tutaj brakuje nam narybku. Brakuje nam materiału do obróbki. To jest ten problem dla nas jako dla pracodawców. Gdyby tu było zainteresowanie szerokie ze strony społeczeństwa młodego, bardzo chętnie byśmy doinwestowali. Bardzo chętnie poszlibyśmy w tym kierunku. Jest naprawdę straszny problem ze zlokalizowaniem kursów, ze znalezieniem kursów dla tych właśnie niszowych zawodów.

Ograniczać rozwój kształcenia dualnego w województwie podlaskim mogą także problemy lokalowe wielu szkół branżowych. Skutkuje to niemożliwością poszerzenia oferty edukacyjnej i zaoferowania tej formy edukacji zawodowej większej liczbie uczniów.

Podsumowując należy stwierdzić, że podmioty uczestniczące w badaniu dostrzegły zarówno przesłanki przemawiające za dalszym rozwojem kształcenia dualnego, jak i bariery w tym procesie. Argumenty wskazujące na dalszy rozwój związane są zarówno z chęcią kontynuacji tego, co już zostało wypracowane, a co przynosi korzyści wszystkim zainteresowanym stronom, jak i z trendami obserwowanymi na rynku pracy takimi jak: brak wykwalifikowanych pracowników, konieczność zastąpienia doświadczonej kadry czy coraz wyższymi wymogami pracodawców.

Badani dostrzegli jednocześnie wiele barier w tym rozwoju, wśród których wskazano zarówno na złą opinię o szkolnictwie zawodowym, jak i brak pozytywnego nastawienia młodych do pracy. Bariery leżą także po stronie samych szkół, z których część nie jest zainteresowana taką formą kształcenia, niektóre z placówek nie mają odpowiednich warunków lokalowych albo kierunki kształcenia tych szkół nie są dopasowane do geograficzno-branżowej charakterystyki przedsiębiorstw.

Z pewnością największą barierą jest jednak brak wiedzy na temat kształcenia dualnego i to zarówno po stronie szkół, jak i przedsiębiorców.

3.7. Kierunki doskonalenia współpracy szkół z przedsiębiorstwami w formie kształcenia dualnego

Wśród odpowiedzi udzielonych przez respondentów indywidualnych wywiadów pogłębionych oraz uczestników badań fokusowych znalazły się propozycje działań, które mogłyby ich zdaniem pozytywnie wpłynąć na sposób funkcjonowania i rozwój kształcenia dualnego. Propozycje te podzielić można na cztery grupy: regulacyjne, organizacyjne, finansowe oraz pozostałe.

W ramach propozycji zmian w sferze regulacyjnej, respondenci zasugerowali wprowadzenie modyfikacji w zakresie organizacji i przeprowadzania egzaminów zawodowych. Jeden z przedstawicieli szkół zauważył, że uczniowie mogą zdawać egzamin zawodowy „przez rzemiosło” lub przed okręgową komisją egzaminacyjną. Zasugerował on, aby ujednolicić sposób weryfikacji wiedzy ucznia i uniknąć sytuacji, w jakiej uczniowie, od których wymaga się opanowania tej samej podstawy programowej, byłiby oceniani na dwa różne sposoby:

Obecny stan prawny mówi o tym, że uczeń, który kształci się u rzemieślnika, zdaje ten egzamin przez rzemiosło. Uczeń, który kształci się w przedsiębiorstwie, zdaje egzamin przed okręgową komisją egzaminacyjną. (...) To powinno być w jakiś sposób ujednolicone.

Kolejną propozycją jest wprowadzenia zmian w zakresie umowy podpisywanej między uczniem i przedsiębiorstwem. Według jednego z respondentów należałoby stworzyć możliwość zawarcia umowy na okres krótszy niż 3 lata. Mogłoby to być na przykład 6 miesięcy. Byłby to czas, który pozwoliłby przedsiębiorcom poznać ucznia, jego nastawienie i predyspozycje:

Takie poczucie bezpieczeństwa przez te pół roku byłoby tutaj dla przedsiębiorstw.

Równie interesującą sugestię wskazał jeden z przedstawicieli przedsiębiorstw. Zasugerował on wprowadzenie zmian w przepisach określających, kto może zostać opiekunem pracownika młodocianego:

Z jakiegoś tytułu, nie wiem, z jakiego, mając uprawnienia, pracując 40 lat w zawodzie (...) będąc szefem w paru firmach motoryzacyjnych (...) zgodnie z wytycznymi ministerstwa nie mogę być opiekunem elektromechanika (...) blacharza lakiernika. Podlegali dla mnie lakiernicy, (...) ja ich szkoliłem, nadzorowałem jako szef serwisu (...). Czeladnik po szkole podstawowej znaczy więcej niż ja, który przepracowałem 40 lat. (...) czeladnik po szkole podstawowej, mający tylko kurs czeladniczy, może być opiekunem elektromechanika (...), a ja nie mogę (...). To jest postawienie na głowie wiedzy i umiejętności ludzi.

Wśród odpowiedzi respondentów znaleźć można także propozycję dotyczącą zmian w programie nauczania. Miałyby one polegać na zreformowaniu go w taki sposób, aby pierwszy rok nauki w ramach kształcenia dualnego był bardziej ogólny. Dopiero kolejne lata miałyby koncentrować się na wybranej przez ucznia specjalizacji. Wśród odpowiedzi przedstawicieli przedsiębiorstw znalazły się również propozycje wprowadzenia zmian w programie nauczania, zapewniających bardziej merytoryczne przygotowanie uczniów do konkretnego zawodu. Według respondentów w takim programie powinny znaleźć się na przykład elementy psychologii czy obsługi klienta. Przedstawiciele przedsiębiorstw zwrócili również uwagę na potrzebę pogłębienia współpracy między szkołami i przedsiębiorstwami. Zaproponowali rozmowy między szkołami i firmami w celu lepszego dostosowania programu nauczania do potrzeb biznesu.

Zarówno przedstawiciele szkół, jak i przedsiębiorstw wysunęli propozycję wprowadzenia zmian mających na celu zmniejszenie obwarowań prawnych i biurokracji. Zauważyli oni, że mogłoby to ułatwić organizację kształcenia dualnego, w szczególności po stronie przedsiębiorstw. Respondenci wysunęli również propozycję powołania jednego organu, który zajmowałby się wszystkimi zagadnieniami formalno-organizacyjnymi związanymi z kształceniem dualnym (nie potrafili jednak bliżej określić, jaki mógłby to być organ):

Ja niosę taką teczkę dokumentów, żeby dostać zwrot za 3 miesiące.

Raczej by trzeba było wprowadzić jakiś przepis, że jeśli ktoś chce w taki sposób przeszkolić, to żeby mu ułatwić to szkolenie.

Propozycję zmiany w sferze regulacyjnej przedstawił również przedstawiciel organizacji pozarządowej. Dotyczyła ona zmiany definicji kształcenia dualnego (respondent nie zaproponował jednak takiej definicji):

I moim zdaniem należy po prostu zmienić... zmienić definicję dualnego systemu kształcenia.

Odpowiedzi respondentów pozwoliły również wyodrębnić propozycje zmian w sferze organizacyjnej. Według przedstawiciela jednej ze szkół mogłoby to być zatrudnienie w placówce edukacyjnej, do prowadzenia wybranych przedmiotów osób, które mają własną działalność gospodarczą i realizują u siebie praktyczną naukę zawodu kształconego w danej szkole. Takie działanie pozwoliłoby przedsiębiorcom/opiekunom na zapoznanie się z zadaniami statutowymi, na uczestniczenie w posiedzeniach rady pedagogicznej oraz na lepsze zrozumienie oczekiwań szkoły. Ponadto podczas wywiadu zwrócono uwagę, że umożliwiłoby to przedsiębiorcom lepsze poznanie podstawy programowej.

Respondenci zauważyli również, że obecna forma nauczania może być niedostosowana do wieku tak młodych uczniów. Wysłunięto w związku z tym propozycję wprowadzenia zmian w zakresie wieku osób uczestniczących w kształceniu dualnym:

Być może to kształcenie dualne należałoby wprowadzić, ale na uczelni, na uczelni takiej zawodowej.

Dodatkowo zauważono, że uczniowie w obecnie funkcjonującym systemie często nabywają umiejętności, które są niezbędne w jednym konkretnym zakładzie pracy, ale nieprzydatne ogólnie, w innych przedsiębiorstwach.

Kolejna propozycja ze sfery organizacyjnej dotyczyła stworzenia strategii rozwoju regionu w zakresie zatrudnienia pracownika młodocianego. Przedstawiciel jednej ze szkół stwierdził, że istnieje potrzeba opracowania takiej strategii przez instytucję zajmującą się pracownikami młodocianymi:

Musimy zacząć od zbudowania takiej strategii.

Przedstawiciele szkół zwrócili również uwagę na potrzebę intensyfikacji współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami. Wysłunięto w związku z tym propozycję powołania rady przedsiębiorców przy każdej szkole oferującej kształcenie dualne. Taki organ miałby za zadanie doradzać dyrekcji szkoły. Ponadto mógłby on pozwolić na wymianę spostrzeżeń przedstawicieli poszczególnych branż.

Propozycję zmian w sferze organizacyjnej wysunęli również przedsiębiorcy nieorganizujący dotychczas kształcenia dualnego. Jak stwierdził jeden z respondentów, to szkoły powinny być odpowiedzialne za organizowanie takiej współpracy:

To raczej powinna tym szkoła się zająć.

Kolejną propozycją działań wysuniętą zarówno przez przedstawicieli szkół, jak i przedsiębiorstw jest organizowanie szkoleń dla uczniów oraz ich opiekunów (w przedsiębiorstwach). Pozwoliłoby to opiekunom lepiej zrozumieć nastolatków i ich potrzeby. Ponadto dzięki takim szkoleniom opiekunowie mogliby być również lepiej przygotowani pod względem pedagogicznym. Według niektórych respondentów szkolenia te nie powinny być finansowane przez same przedsiębiorstwa.

Równie istotną propozycją wysuniętą przez badanych jest wstrzymanie się od powoływania nowych organizacji wspierających kształcenie dualne. Według respondentów tego typu instytucji jest wystarczająco dużo i nie ma potrzeby tworzenia kolejnych. Zwrócili oni natomiast

uwagę na to, że stosunkowo dobrze funkcjonują cechy rzemiosł. Niekiedy przedsiębiorcy zgłaszają tam swoje zapotrzebowanie i to cech rozdziela uczniów chętnych do pracy:

Jest kobitka, która zajmuje się właśnie tymi młodocianymi i to tak współpracuje właśnie z tymi pracodawcami. Oni zgłaszają swoje zapotrzebowanie. Ile oni chcieliby wziąć dzieci w danym roku. I ona już te dzieci rozdysponowuje do nich. Oni się godzą albo nie godzą na takiego czy innego ucznia.

Według uczestników badań fokusowych propozycją zmian w sferze organizacyjnej może być uregulowanie okresu wakacyjnego dla młodocianego pracownika. Według przedstawiciela jednej ze szkół należałoby umożliwić osobom poniżej 18. roku życia skorzystanie z okresu wakacyjnego na takich samych warunkach, jak mają to zapewnione inni uczniowie. To mogłoby zachęcić do edukacji w ramach kształcenia dualnego. Co ciekawe, przedstawiciele przedsiębiorstw zaznaczyli, że już teraz istnieje możliwość wydłużenia urlopu młodocianego pracownika. Podkreślili również, że wystarczy napisać prośbę o urlop bezpłatny. Zależy to jednak od dobrej woli pracodawcy.

Respondenci udzielili również sugestii dotyczących zmian, które można wprowadzić w sferze finansowej kształcenia dualnego. Pierwszą taką propozycją, pochodzącą zarówno od szkół, jak i przedsiębiorstw, jest zwiększenie zachęty finansowej dla przedsiębiorstw oraz wprowadzenie wyższej refundacji kosztów. Respondenci wskazali, że na chwilę obecną przedsiębiorstwa są zbyt słabo wynagradzane za współpracę w ramach kształcenia dualnego. W szczególności pracodawcy podkreślali, że uczniowie są pomocni, ale generują również koszty, które należałoby zrekompensować. Pojawiły się również głosy sugerujące, że można wprowadzić dla przedsiębiorstw przyjmujących uczniów zniżki/zwolnienia z opłat lub podatków. Warto też zaznaczyć, że według niektórych respondentów to nie firmy powinny ponosić koszty kształcenia dualnego, tylko szkoły lub sami uczniowie. Niektórzy sugerowali także, aby koszty związane na przykład z zakupem odzieży ochronnej dla uczniów ponosiły instytucje publiczne, ponadto zaproponowali zwiększenie kwoty dodatku dla opiekuna oraz wprowadzenie wcześniejszej płatności za kształcenie pracownika:

Przedsiębiorca musi zainwestować i wyłożyć swój kapitał.

Wynagrodzenie instruktorów praktycznej nauki zawodu nie jest finansowane przez żaden system zewnętrzny edukacji, a są to koszty pracodawcy.

Według jednego z uczestników zogniskowanego wywiadu grupowego powinno się skupić na samym wynagrodzeniu, a nie na innych zachętach, aby uniknąć niepotrzebnego zamętu:

To tak zwane wynagrodzenie za kształcenie ucznia to powinno być bardziej (...) takie oczywiste.

Kolejną propozycją modyfikacji w sferze finansowej jest zmiana sposobu wynagradzania przedsiębiorstw w przypadku rezygnacji ucznia w trakcie szkolenia lub niezdania przez niego egzaminu zawodowego. Jeden z przedstawicieli przedsiębiorstw zwrócił uwagę, że przedsiębiorstwa w takich sytuacjach nie otrzymują żadnego wynagrodzenia¹⁰⁷. Jest to istotny

¹⁰⁷ Od 2024 roku, zgodnie z art. 122 ustawy z dnia 21 listopada 2024 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2024 poz. 1933) pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami

problem, ponieważ nie zawsze mają one wpływ na te aspekty kształcenia i pomimo poniesionych kosztów nie otrzymują żadnej rekompensaty.

W odpowiedziach respondentów poruszona została również kwestia wsparcia finansowego szkół. Jeden z ich przedstawicieli zasugerował, że należy wprowadzić dofinansowanie placówek, które mają nieodpowiednie warunki lokalizacyjne. Brak odpowiednich pomieszczeń powoduje bowiem, że szkoły czasami rezygnują z przyjmowania większej liczby uczniów, chociaż są chętni do podjęcia w nich nauki.

W końcu należy podkreślić, że respondenci zasugerowali również podniesienie wynagrodzeń dla uczniów. Przedstawiciele przedsiębiorstw uznali, że na chwilę obecną jest ono zbyt niskie. Jego zwiększenie mogłoby wpłynąć pozytywnie na postawę i motywację młodocianych pracowników.

W trakcie wywiadów pogłębionych oraz spotkań fokusowych respondenci zgłaszali także wiele innych propozycji, których nie da się jednoznacznie zakwalifikować do przedstawionych wcześniej kategorii.

Jedną z nich dotyczyła dostosowania oferty szkoły do potrzeb lokalnego rynku pracy. Jak zauważył jeden z przedstawicieli szkół, każda placówka edukacyjna oferująca kształcenie dualne powinna dostosować oferowane kierunki kształcenia do potrzeb lokalnych przedsiębiorców.

Inną niezmiernie istotną propozycją, z którą wyszli zarówno przedstawiciele szkół, jak i przedsiębiorstw, było podjęcie szeroko zakrojonych działań promocyjnych, których celem powinno być poinformowanie szkół, przedsiębiorstw oraz uczniów i ich rodziców o istnieniu takiego systemu kształcenia. Dzięki temu zwiększy się świadomość społeczeństwa oraz poziom wiedzy wszystkich zainteresowanych osób. Pozwoli to również uczniom oraz szkołom dotrzeć do przedsiębiorstw, które dotychczas nie współpracowały z nimi w ramach tego typu kształcenia:

Na poziomie województwa to powinno być szeroka promocja systemu dualnego. Powinny odbywać się spotkania dla organów prowadzących, później dla dyrektorów szkół. Szerzej mówić o tym, trochę mało jest informacji o tym kształceniu. Oczywiście my wiemy, bo współpracujemy ze szkołami w ramach praktyk, ale przedsiębiorcy, którzy nie współpracują w żaden sposób ze szkołami, takiej informacji nie posiadają. Powinny być przedstawione korzyści zarówno dla szkoły, przedsiębiorcy, jak również dla uczniów, pokazanie tego szeroko (...), mało jest tych informacji do firm, które mogłyby uczestniczyć w kształceniu dualnym.

Co więcej, akcje informacyjne nie powinny ograniczać się tylko do popularyzowania informacji na temat samego kształcenia dualnego, ale miałyby dotyczyć również całego systemu kształcenia zawodowego. Panuje bowiem przekonanie, że kształcenie zawodowe jest czymś gorszym niż ogólne. Jednocześnie respondenci zwrócili uwagę, że dzieci i rodzice nie znają wielu

umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia ze środków Funduszu Pracy. Dofinansowanie obejmuje: 1) za okres kształcenia wynoszący 36 miesięcy, potwierdzony świadectwem pracy lub zaświadczeniem potwierdzającym okres zatrudnienia, i za przystąpienie do egzaminu zawodowego lub czeladniczego – 75 % wysokości kwoty dofinansowania, przy czym jeżeli okres kształcenia jest krótszy niż 36 miesięcy, kwotę dofinansowania wypłaca się proporcjonalnie do okresu kształcenia; 2) za zdany egzamin zawodowy lub czeladniczy – 25 % wysokości kwoty dofinansowania, przy czym jeżeli okres kształcenia jest krótszy niż 36 miesięcy, kwotę dofinansowania wypłaca się proporcjonalnie do okresu kształcenia.

zawodów i nie do końca wiedzą, co w ramach danego zawodu się robi. Warto byłoby więc rozwinąć poradnictwo zawodowe w tym zakresie i pokazywać ścieżki rozwoju w konkretnych zawodach i to, że są to zawody dobrze opłacane:

Więc kształcenie młodych ludzi i informacja o różnego rodzaju zawodach, nawet tych nowych, które wchodzi na rynek pracy. Ale bezwzględnie też spotkania z rodzicami uczniów klas 7 i 8.

Pokazywanie konkretnych przykładów osób, które tą ścieżkę zakończyły i które zarabiają konkretne pieniądze.

Kolejną propozycją, dotyczącą nie tyle samego systemu dualnego, co zwiększenia zainteresowania uczniów nauką w szkołach branżowych, była sugestia wysunięta przez przedsiębiorcę, podczas jednego z zogniskowanych wywiadów grupowych. Według respondenta do szkół licealnych oraz technicznych trafiają uczniowie, którzy nie posiadają odpowiednich kompetencji. Uczniowie tacy powinni trafić raczej do szkół zawodowych. Nie jest to jednak możliwe, ponieważ szkoły średnie oraz technika przyjmują wszystkich chętnych, aby utrzymać istniejący poziom zatrudnienia. Propozycję tę popart także jeden z przedstawicieli organizacji wspierających, który zasugerował podniesienie wymogów w stosunku do uczniów przyjmowanych do szkół ogólnokształcących. Do tych propozycji zostały jednak zgłoszone zastrzeżenia. Respondenci zauważyli, że mogłoby to tylko utrwalać obiegową opinię, iż do szkoły zawodowej idą gorsi uczniowie, którzy nie dostali się do liceum lub technikum.

Podsumowując, przeprowadzone badania pokazały, że respondenci uważają, iż w wielu obszarach kształcenia dualnego konieczne są zmiany, które pozwoliłyby na rozszerzenie skali i podniesienie poziomu tej formy współpracy szkół z przedsiębiorstwami. Doskonalenie tego systemu powinno odbywać się zarówno w aspekcie prawnym, organizacyjnym oraz finansowym. Jednocześnie niezbędne są działania promujące szkolnictwo branżowe i sam system dualny.

4. Wnioski

Przeprowadzone badania pozwoliły zrealizować postawione cele oraz sformułować wiele wniosków dotyczących zarówno uwarunkowań rozwoju kształcenia dualnego w województwie podlaskim, jak i konkluzji o charakterze bardziej ogólnym.

Wnioski o charakterze ogólnym

Kształcenie dualne realizowane jest w różnej formie w większości krajów Unii Europejskiej.

1. Kształcenie dualne jest obecne w większości krajów Unii Europejskiej

W niektórych krajach, jak Francja czy Niemcy, system ten funkcjonuje od wielu lat i przyciąga bardzo liczne grono uczniów. Są jednak kraje, jak na przykład Hiszpania czy Bułgaria, które wprowadziły kształcenie dualne stosunkowo niedawno. Co ważne, nie ma jednego uniwersalnego modelu kształcenia dualnego, co oznacza, że każdy kraj może wypracować w tym zakresie własne podejście.

2. Rozproszenie informacji na temat aspektów prawnych dotyczących kształcenia dualnego w Polsce

Kwestie dotyczące kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia reguluje wiele aktów prawnych, które normują różne jego aspekty. Utrudnia to zarówno zrozumienie istoty tej formy współpracy szkoły i przedsiębiorstwa, jak i jej praktyczną realizację, a w konsekwencji może negatywnie wpływać na jej rozwój.

3. Uboga literatura na temat kształcenia dualnego w Polsce

Literatura dotycząca kształcenia dualnego w Polsce nie jest bogata. Przeważają artykuły, które podchodzą do tego zagadnienia w sposób bardzo ogólny. Zostało opracowanych też wiele raportów z badań, które jedynie nawiązują do tej problematyki, skupiając się głównie na innych kwestiach. W konsekwencji możliwość zdobycia informacji o systemie dualnym w Polsce w literaturze naukowej jest ograniczona, co może negatywnie wpływać na zainteresowanie tą problematyką zarówno wśród teoretyków, jak i praktyków, a w konsekwencji spowalniać rozwój tego typu kształcenia.

4. Problem z określeniem skali kształcenia dualnego w Polsce

Przeprowadzona analiza pokazała, że istnieje problem z określeniem skali kształcenia dualnego w całej Polsce, jak i w poszczególnych województwach. Brakuje ogólnodostępnych opracowań statystycznych w tym zakresie. Dostęp do ewentualnych danych jest też ograniczony poprzez brak chęci niektórych kuratoriów do udzielania takich informacji. Powoduje to trudności w analizowaniu poziomu i tempa zmian w obszarze kształcenia dualnego oraz w porównywaniu skali tego zjawiska w ujęciu krajowym i międzynarodowym.

5. Ograniczone możliwości pomiaru efektywności i skuteczności kształcenia dualnego

Analiza pokazała, że pomiar efektywności i skuteczności kształcenia dualnego jest zdecydowanie utrudniony ze względu na brak uniwersalnych mierników, które mogłyby do tego

celu służyć. Każdy z potencjalnych instrumentów ewaluacyjnych ma ograniczenia i nie oddaje w pełni efektów możliwych do uzyskania w ramach tego typu kształcenia.

6. Zła opinia o szkolnictwie branżowym

Nastawienie na szkolnictwo ogólnokształcące oraz fakt, że najzdolniejsza młodzież wybiera właśnie kształcenie ogólne, powoduje, że szkoły branżowe nie cieszą się dobrą opinią. Panuje przekonanie, że są to placówki gorsze, przeznaczone dla osób, które mają problemy z nauką. Ogranicza to zainteresowanie wielu młodych osób edukacją się w szkołach branżowych, a tym samym obniża atrakcyjność kształcenia dualnego.

Wnioski dotyczące kształcenia dualnego w województwie podlaskim

Przeprowadzone badania pozwoliły sformułować wnioski dla województwa podlaskiego. Nie stwierdzono przy tym znaczących różnic pomiędzy sytuacją w poszczególnych podregionach, dlatego poniższe konkluzje odnoszą się do wszystkich podregionów województwa.

1. Inicjatywa w zakresie nawiązywania współpracy w formie kształcenia dualnego leży po stronie szkół branżowych pierwszego stopnia

W województwie podlaskim – niezależnie od podregionu – inicjatywa nawiązania współpracy w ramach kształcenia dualnego wychodzi przede wszystkim od szkół branżowych pierwszego stopnia, które chcąc zapewnić możliwość kształcenia w takiej formie wielu uczniom, zmuszone są do nawiązywania relacji z dużą liczbą podmiotów gospodarczych. Natomiast podlaskie przedsiębiorstwa rzadko wychodzą z propozycją współpracy i zazwyczaj ograniczają swoje zaangażowanie do współdziałania z 1–2 szkołami. Ta ograniczona inicjatywa może być przeszkodą w rozwoju kształcenia dualnego w województwie.

2. Trudność określenia specyfiki firm, które są szczególnie zainteresowane współpracą ze szkołami branżowymi pierwszego stopnia pod kątem kształcenia dualnego w województwie podlaskim

Nie można jednoznacznie stwierdzić, jakie firmy w województwie podlaskim są szczególnie zainteresowane kształceniem dualnym – zarówno jeżeli chodzi o wielkość tych podmiotów, jak i branże, w których działają. Określenie charakterystyki przedsiębiorstw, które zgłaszają szczególne zapotrzebowanie na przyjęcie uczniów w ramach kształcenia dualnego, z pewnością ułatwiłoby szkołom nawiązywanie współpracy z nimi, a tym samym wpłynęłoby na dalszy rozwój tej formy kształcenia w województwie.

3. Niski poziom wiedzy na temat kształcenia dualnego

W województwie podlaskim wiedza dotycząca kształcenia dualnego jest na niskim poziomie. Posiadają ją właściwie tylko szkoły realizujące tę formę współpracy. Nawet przedsiębiorstwa zaangażowane w system dualny nie mają pełnej orientacji w tym obszarze. Natomiast firmy, które nie były jeszcze zaangażowane w kształcenie dualne, nie dysponują żadną wiedzą na ten temat. Niedoinformowani są również potencjalni uczniowie szkół branżowych i ich rodzice, co ogranicza racjonalność ich decyzji przy wyborze szkoły średniej. Brak wiedzy jest poważną barierą w rozwoju kształcenia dualnego w województwie podlaskim.

4. Świadomość korzyści osiąganych dzięki współpracy w ramach kształcenia dualnego przez współpracujące strony

Analiza pokazała, że w województwie podlaskim podmioty uczestniczące w kształceniu dualnym osiągają wiele korzyści z tej formy współpracy. Są to między innymi korzyści wizerunkowe (zarówno dla szkoły, jak i firmy), możliwość wykształcenia pracownika zgodnie z potrzebami przedsiębiorstwa, przygotowanie na rynek absolwenta o odpowiednich kwalifikacjach i kompetencjach. Świadomość istnienia tych korzyści zachęca zarówno szkoły, jak i przedsiębiorstwa do kontynuowania współpracy i stanowi ważną przesłankę do dalszego rozwoju kształcenia dualnego.

5. Problemy ze znalezieniem partnera do współpracy i z finansowaniem kształcenia dualnego

Respondenci uczestniczący w badaniach wskazali wiele problemów związanych z kształceniem dualnym. Najpoważniejsze dotyczą nawiązywania współpracy: problem ze znalezieniem przedsiębiorcy, który kształciłby w wybranym przez ucznia zawodzie, brak opiekunów praktycznej nauki zawodu w firmie, brak szkół branżowych pierwszego stopnia w pobliżu siedziby firmy.

Barierą są też kwestie finansowania kształcenia dualnego: zbyt niski poziom refundacji kosztów ponoszonych przez przedsiębiorstwa, skomplikowane procedury uzyskania refundacji kosztów, zbyt niskie nakłady na edukację w szkołach prowadzących kształcenie dualne.

Obie grupy problemów łączy kwestia niedopasowania specyfiki zawodów, w których kształcą szkoły branżowe pierwszego stopnia do profilu działalności przedsiębiorstw funkcjonujących na danym obszarze. Konieczne staje się wówczas poszukiwanie podmiotów do współpracy w innych miejscowościach, a nawet w podregionach. Wiąże się to z kosztami ponoszonymi przez szkołę na dojazdy uczniów, czego placówki edukacyjne chciałyby uniknąć.

Wskazane problemy utrudniają zarówno nawiązywanie współpracy, jak i jej kontynuowanie, stając się przeszkodą w rozwoju kształcenia dualnego.

6. Korzyści osiągane dzięki kształceniu dualnemu przez uczniów

Uczestnictwo w kształceniu dualnym pozwala uczniom na zdobycie pożądaných przez pracodawców kompetencji. Mają oni kontakt z nowoczesnymi narzędziami i technologiami, pracują w rzeczywistych warunkach, muszą rozwiązywać prawdziwe problemy, są lepiej przygotowani do pracy w zawodzie. Dodatkowo uzyskują wynagrodzenie. Korzyści odnoszone przez uczniów przemawiają za dalszym rozwojem kształcenia dualnego.

7. Problemy dotyczące udziału uczniów w kształceniu dualnym

Badania pokazały, że dużym problemem w kształceniu dualnym jest stosunek uczniów do nauki w warunkach zakładu pracy. Wynika to z niedojrzałości uczniów, którzy wchodzą w kształcenie dualne w wieku 14–15 lat (np. problem z wyborem zawodu, brak dyscypliny, absencja, problemy emocjonalne), ale także związane jest z tym, że do szkół branżowych pierwszego stopnia trafiają zazwyczaj osoby z najniższymi ocenami oraz z orzeczeniami lekarskimi. W takiej sytuacji pracownicy młodociani wymagają większej kontroli. Rodzi to także niechęć do współpracy i stanowi barierę w rozwoju kształcenia dualnego.

8. Brak kompetencji miękkich u młodocianych pracowników

Badani przedsiębiorcy zgłaszali problem w postaci deficytu wielu kompetencji miękkich u uczniów, którzy przychodzą do pracy. Dotyczy to braku umiejętności porozumiewania się zarówno ze współpracownikami, jak i z klientami, umiejętności pracy w zespole, zachowania w sytuacjach trudnych, konfliktowych. Ponadto wskazywana jest nieznajomość zasad dobrego wychowania. Utrudnia to współpracę, a zarazem wpływa na zmniejszenie zainteresowania wprowadzaniem młodocianych pracowników do przedsiębiorstwa.

9. Istnienie wielu przesłanek wymuszających dalszy rozwój kształcenia dualnego

Analiza desk research oraz wyniki badań jakościowych pokazały, że dalszy rozwój kształcenia dualnego jest niezbędny z wielu powodów. Daje możliwość wykształcenia specjalistów w zawodach, na które jest zapotrzebowanie na rynku pracy, a nawet w zawodach niszowych. Pozwala na „wymianę pokoleniową” w sytuacji starzenia się kadry w przedsiębiorstwach, a także w rodzinnej działalności gospodarczej. Jest odpowiedzią na wymagania pracodawców w zakresie praktycznego doświadczenia w sytuacji poszukiwania pracy. Stanowi alternatywę dla uczniów, którzy posiadają problemy z nauką. Jednocześnie istnieje swego rodzaju „przyswyczajenie” przedsiębiorców do takiej formy współpracy ze szkołami branżowymi. Kształcenie dualne może być uznane za czynnik wpływający na rozwój gospodarki krajowej i województwa podlaskiego. Uzasadnia to dalszy jego rozwój.

5. Rekomendacje

Przeprowadzone badania oraz sformułowane wnioski pozwoliły na wskazanie szeregu rekomendacji pod adresem różnych grup interesariuszy, mających wpływ na stymulowanie rozwoju kształcenia dualnego zarówno w całym kraju, jak i w województwie podlaskim.

1. Upowszechnianie wiedzy na temat kształcenia dualnego

Ponieważ istotną barierą w rozwoju kształcenia dualnego okazuje się brak wiedzy na ten temat u wszystkich zainteresowanych stron, konieczne jest podjęcie działań w zakresie jej upowszechniania. Powinno odbywać się to wielotorowo.

Należy zachęcać naukowców do podjęcia szerszych badań dotyczących kształcenia dualnego w Polsce. Zasadne jest ogłaszanie grantów, organizowanie konkursów na najlepszą pracę dyplomową z tej tematyki, konferencji i seminariów poświęconych temu zagadnieniu. Pozwoli to na lepsze jego rozpoznanie zarówno od strony teoretycznej, jak i praktycznej.

Jednocześnie niezbędnym jest stworzenie portalu poświęconego kształceniu dualnemu na poziomie szkół branżowych. Zgromadzone byłyby tam akty prawne, które regulują kwestie kształcenia dualnego, regularnie aktualizowane w sytuacji wprowadzanych zmian. Na portalu prezentowane powinny być także informacje praktyczne dotyczące tego, jak rozpocząć współpracę i kontynuować ją zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem. Zainteresowanym różnymi prawnymi aspektami kształcenia dualnego powinien doradzać prawnik, specjalista w tym zakresie.

Adresaci rekomendacji: Ministerstwo Edukacji Narodowej, szkoły wyższe, instytucje otoczenia biznesu, izby rzemieślnicze, Kuratorium Oświaty w Białymstoku, administracja publiczna – poziom regionalny.

Oczekiwany efekt: wzrost poziomu wiedzy na temat kształcenia dualnego u wszystkich zainteresowanych stron.

2. Upowszechnianie informacji o korzyściach ze współpracy w ramach kształcenia dualnego

Należy podejmować działania pokazujące korzyści, jakie mogą odnieść szkoły i przedsiębiorstwa w ramach kształcenia dualnego. Możliwe jest organizowanie seminariów tematycznych czy eventów biznesowych, na których firmy i szkoły realizujące tę formę kształcenia przedstawiałyby swoje osiągnięcia w tym zakresie jako dobre praktyki. Proponuje się nagradzanie przez władze lokalne wyróżniających się firm (np. przyjmujących najwięcej uczniów, nawiązujących współpracę w zawodach niszowych albo deficytowych).

Możliwe jest wydawanie corocznego raportu o stanie kształcenia dualnego w województwie i pokazywanie w nim również dobrych praktyk podlaskich przedsiębiorstw w tym obszarze.

Zasadne byłoby stworzenie portalu dedykowanego kształceniu dualnemu w województwie podlaskim albo wydzielenie takiej zakładki na portalu regionalnym. Służyłaby ona zarówno do przekazywania wiedzy na temat kształcenia dualnego, jak i do przedstawiania przykładów podlaskich przedsiębiorstw współpracujących ze szkołami branżowymi.

Adresaci rekomendacji: administracja publiczna – poziom regionalny, instytucje otoczenia biznesu, Kuratorium Oświaty w Białymstoku, szkoły branżowe, przedsiębiorcy, izby rzemieślnicze.

Oczekiwany efekt: wzrost zainteresowania przedsiębiorstw udziałem w kształceniu dualnym i większa inicjatywa firm w nawiązywaniu współpracy w tym obszarze.

3. Animowanie procesów współpracy pracodawców ze szkołami branżowymi

Stymulowanie współpracy szkół branżowych z przedsiębiorstwami w obszarze kształcenia dualnego poprzez kojarzenie zainteresowanych podmiotów. Proponuje się stworzenie miejsca (może to być wcześniej wspomniany portal/zakładka), w którym zainteresowane podmioty mogłyby zgłaszać chęć podjęcia współpracy w zakresie kształcenia dualnego.

Adresaci rekomendacji: administracja publiczna – poziom regionalny, lokalne instytucje otoczenia biznesu, izby rzemieślnicze, szkoły branżowe, przedsiębiorstwa.

Oczekiwany efekt: szybsze i łatwiejsze znalezienie podmiotu gotowego do współpracy.

4. Działania pozwalające na lepszą wymianę informacji między szkołami branżowymi pierwszego stopnia i rynkiem lokalnym

Zasadne byłoby powołanie rady przedsiębiorców przy każdej szkole branżowej pierwszego stopnia. Rada skupiałaby przedstawicieli firm działających w branżach, na rzecz których kształcą uczniowie dana szkoła. Współpraca dyrekcji szkoły z radą pozwoliłaby dostosować program nauczania do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. Dzięki takim działaniom przedsiębiorca mógłby wpływać na kształt programu i dopasowywać go do własnych oczekiwań. Umożliwiłoby to optymalne wykorzystanie potencjału, jaki ma do zaoferowania młodocianym pracownikom. Poprzez taką partycypację możliwe będzie również wprowadzenie działań pozwalających na monitorowanie przebiegu ich nauki u pracodawcy. Jednocześnie rada mogłaby pomagać przy poszukiwaniu partnerów do kształcenia dualnego.

Adresaci rekomendacji: szkoły branżowe i inne podmioty prowadzące kształcenie zawodowe w systemie dualnym, przedsiębiorcy.

Oczekiwany efekt: szczegółowo opracowany program nauczania uwzględniający zapotrzebowanie lokalnych przedsiębiorców, wspieranie rozwoju uczniów na każdym etapie nauki.

5. Zmiana stereotypów dotyczących nauki w szkołach branżowych

Respondenci w ramach badań wskazali, że szkoły branżowe postrzegane są często w negatywny sposób. Konieczne jest więc podjęcie działań promocyjnych, mających na celu edukację społeczeństwa na temat możliwości rozwoju, jakie dają te szkoły (np. wizyty studyjne w przedsiębiorstwach). Ważne jest również informowanie młodzieży o ścieżkach kariery, jakie oferują konkretne zawody. Należy także budować przekonanie, że szkoły branżowe nie są szkołami tylko dla chłopców. Z takimi informacjami należy docierać już do uczniów szkół podstawowych, co pozwoli na bardziej świadomy wybór szkoły średniej. Działania te mogą przyjąć formę kampanii społecznej (o zasięgu ogólnopolskim lub wojewódzkim), z wykorzystaniem mediów społecznościowych, spotkań przedstawicieli szkół branżowych pierwszego stopnia lub młodzieży już kształcącej się w szkołach branżowych z uczniami klas

ósmym oraz z rodzicami tych uczniów. Możliwe jest organizowanie w szkołach akcji typu „dni otwarte” lub wizyt studyjnych dla uczniów szkół podstawowych. Konieczne jest większe zaangażowanie doradców zawodowych w rozpoznawanie potencjału uczniów, aby byli przygotowani do podejmowania świadomych decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Adresaci rekomendacji: Ministerstwo Edukacji Narodowej, Kuratorium Oświaty w Białymstoku, szkoły branżowe pierwszego stopnia, doradcy zawodowi.

Oczekiwany efekt: poprawa wizerunku kształcenia branżowego, podniesienie prestiżu nauki w szkołach branżowych, większa świadomość możliwości oferowanych przez szkolnictwo branżowe.

6. Tworzenie ścieżek kariery opartych o kształcenie dualne – od szkoły branżowej po studia wyższe

Sugeruje się, aby szkoły branżowe pierwszego stopnia – we współpracy ze szkołami branżowymi drugiego stopnia / technikami, szkołami wyższymi oraz przedsiębiorstwami – tworzyły wspólne ścieżki edukacyjne oparte na kształceniu dualnym. Uczeń, wybierając kształcenie dualne w konkretnej szkole branżowej pierwszego stopnia, wiedziałby, jakie ma dalsze możliwości kształcenia się w tym systemie aż do poziomu szkoły wyższej i jakie przedsiębiorstwa byłyby zainteresowane zatrudnieniem go w przyszłości.

Adresaci rekomendacji: szkoły branżowe pierwszego stopnia, szkoły branżowe drugiego stopnia, technika, szkoły wyższe, przedsiębiorstwa, izby rzemieślnicze.

Oczekiwany efekt: większa świadomość możliwej ścieżki edukacyjnej wśród młodzieży i rodziców.

7. Większy wpływ pracodawców na wybór uczniów przyjmowanych do pracy w firmie w ramach kształcenia dualnego

Sugeruje się organizowanie współpracy szkoły z pracodawcami w taki sposób, aby przedsiębiorca miał większy wpływ na to, kogo przyjmuje do pracy. Niezbędne wydają się rozmowy przyszłego pracodawcy z uczniami, poznawanie ich zainteresowań, motywacji, tak aby później, w trakcie kształcenia dualnego, nie było problemów związanych z niedopasowaniem do siebie ucznia i firmy.

Adresaci rekomendacji: szkoły branżowe pierwszego stopnia, przedsiębiorstwa, rzemieślnicy.

Oczekiwany efekt: mniej problemów dyscyplinarnych w trakcie realizacji kształcenia dualnego, mniej rezygnacji uczniów.

8. Pomoc finansowa władz lokalnych w zakresie zwiększenia mobilności pracowników młodocianych

Rekomenduje się dofinansowywanie przez władze lokalne kosztów ponoszonych na dojazdy pracowników młodocianych do miejsca pracy w sytuacji niedopasowania geograficznego kierunków kształcenia w szkołach branżowych pierwszego stopnia i zapotrzebowania pracodawców.

Adresaci rekomendacji: władze lokalne.

Oczekiwany efekt: większe zainteresowanie szkół branżowych pierwszego stopnia współpracą z przedsiębiorstwami zlokalizowanymi w innych rejonach województwa i zwiększenie mobilności pracowników młodocianych.

9. Podnoszenie kompetencji miękkich uczniów uczestniczących w kształceniu dualnym

Przeprowadzone badania pokazały, że przedsiębiorcy przyjmujący uczniów w ramach kształcenia dualnego mają spore zastrzeżenia do kompetencji miękkich młodocianych pracowników. Rekomenduje się więc wprowadzenie dodatkowych zajęć poświęconych komunikacji z pracownikami i klientami, asertywności, etykiecie, pracy w grupie, zachowaniu w sytuacjach stresowych, a nawet zajęć z etyki biznesu, czy języka polskiego dla uczniów cudzoziemskich. Proponuje się także zajęcia rozwijające twórcze myślenie.

Adresaci rekomendacji: szkoły branżowe pierwszego stopnia i inne podmioty prowadzące kształcenie dualne.

Oczekiwany efekt: większa swoboda pracowników młodocianych w kontaktach z pracownikami firmy i klientami, mniej konfliktów, odpowiednie podejście do obowiązków, większe zadowolenie stron (uczeń, pracodawca, opiekun) ze współpracy.

10. Stworzenie strategii rozwoju kształcenia dualnego na poziomie województwa i poszczególnych podregionów

Jak dowiodła przeprowadzona analiza, kształcenie dualne jest formą edukacji, która może być ważnym czynnikiem rozwoju gospodarki województwa. Dlatego proponuje się stworzenie dokumentu, w którym władze lokalne wyrażą poparcie dla rozwoju kształcenia dualnego. Wskażą cele, które chciałyby osiągnąć w tym zakresie, i zadeklarują wsparcie organizacyjne oraz finansowe dla podmiotów, które będą się angażować w taki system kształcenia. Ponieważ poszczególne podregiony odznaczają się specyfiką społeczno-gospodarczą, zasadne wydaje się stworzenie dla każdego z nich oddzielnej substrategii.

Powstanie takiego dokumentu wzmocni przekonanie szkół i przedsiębiorców, że podejmują działania, które są korzystne nie tylko dla podmiotów uczestniczących w kształceniu dualnym, ale także dla całego regionu.

Alternatywą może być włączenie problematyki rozwoju kształcenia dualnego do strategii rozwoju województwa podlaskiego.

Adresaci rekomendacji: władze lokalne.

Oczekiwany efekt: ustrukturyzowane wsparcie dla podmiotów zaangażowanych w proces kształcenia dualnego, przemyślany kierunek rozwoju kształcenia dualnego, dostosowany do warunków każdego podregionu.

11. Monitorowanie rozwoju kształcenia dualnego w województwie i poszczególnych podregionach

Rekomenduje się systematyczne analizowanie trendów w zakresie rozwoju kształcenia dualnego w województwie i w poszczególnych podregionach, rozpoznawanie czynników wspierających i barier w tym rozwoju.

Adresaci rekomendacji: władze regionalne, organizacje otoczenia biznesu, Kuratorium Oświaty w Białymstoku.

Oczekiwany efekt: wiedza na temat skali kształcenia dualnego w województwie i możliwość podejmowania na podstawie tych informacji decyzji odnośnie do dalszego jego rozwoju.

12. Wprowadzenie zmian dotyczących wybranych kwestii organizacyjnych związanych z kształceniem dualnym

Przeprowadzona analiza pokazała liczne problemy, z jakimi spotykają się podmioty współpracujące w ramach kształcenia dualnego. Dlatego sugeruje się rozważenie wprowadzenia zmian w organizowaniu tej formy współpracy szkół z przedsiębiorstwami. Przemysł wymaga następujące kwestie: ujednolicenia egzaminu zawodowego i czeladniczego; przepisów określających obowiązki i zakres uprawnień opiekunów pracownika młodocianego; zmian w umowie podpisywanej między uczniem i przedsiębiorstwem (sugerowane wprowadzenie możliwości podpisania umowy na okres krótszy niż 3 lata); propozycji przechodzenia na system dualny w drugim roku nauki; wsparcia firm w zakresie przyjmowania do pracy uczniów ze szczególnymi potrzebami i niepełnosprawnościami oraz opieki nad takimi uczniami.

Adresaci rekomendacji: Ministerstwo Edukacji Narodowej, Kuratorium Oświaty w Białymstoku, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Łomży, Cech Rzemiosł Różnych, Izba Rzemieślnicza, szkoły branżowe pierwszego stopnia i inne podmioty realizujące kształcenie dualne.

Oczekiwany efekt: poprawa jakości współpracy, większe zaangażowanie podmiotów i usprawnienie organizacji kształcenia dualnego.

13. Wprowadzenie zmian w obszarze finansowania kształcenia dualnego

Zasadne byłoby rozważenie propozycji zmiany przepisów w obszarze finansowania kształcenia dualnego. Przemysł wymaga kwestie wcześniejszego zwrotu kosztów ponoszonych przez przedsiębiorców w ramach kształcenia dualnego, zwiększenie poziomu tej rekompensaty oraz finansowania przedsiębiorców niezależnie od wyniku zdawanego przez uczniów egzaminu czy też w sytuacji rezygnacji ucznia z kształcenia.

Sugeruje się także dodatkowe wsparcie finansowe szkół realizujących kształcenie dualne w przeliczeniu na jednego ucznia.

Należy również zwrócić uwagę na wynagrodzenie otrzymywane przez pracowników młodocianych. Podniesienie jego poziomu, a zarazem możliwość różnicowania w zależności od zaangażowania uczniów w pracę może przyczynić się do zwiększenia motywacji do rzetelnej pracy, a przede wszystkim zmniejszenia ich absencji.

Adresaci rekomendacji: Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Kuratorium Oświaty w Białymstoku.

Oczekiwany efekt: większe zaangażowanie podmiotów w kształcenie dualne i rozszerzenie skali tej współpracy.

14. Tworzenie wyspecjalizowanych laboratoriów na potrzeby szkół i przedsiębiorstw

Sugeruje się tworzenie wyspecjalizowanych laboratoriów, w których możliwe byłoby wykorzystanie urządzeń pozwalających na symulację i wizualizację pracy na różnych stanowiskach. Do tego mogą posłużyć nowoczesne techniki symulacyjne oparte o różne rozwiązania (np. VR, AR czy trenażery/repliki urządzeń), dzięki którym zarówno przedsiębiorstwa

jak i szkoły będą mogły kształtować kompetencje pracowników oraz uczniów (przyszłych pracowników). Fundusze na tworzenie takich laboratoriów można byłoby pozyskiwać z grantów, jak również ze środków UE.

Adresaci rekomendacji: szkoły branżowe pierwszego stopnia i inne podmioty zaangażowane w realizację kształcenia dualnego, przedsiębiorstwa.

Oczekiwany efekt: wyższe kompetencje uczniów i młodocianych pracowników, wyższa zdawalność egzaminów zawodowych, większe zainteresowanie współpracą w ramach kształcenia dualnego.

6. Załączniki

6.1. Scenariusz zogniskowanego wywiadu grupowego

Wprowadzenie

1. Przedstawienie się moderatorów
2. Przedstawienie projektu, celu całej analizy oraz celu konkretnego badania
3. Powiadomienie o rejestracji spotkania i o przetwarzaniu danych osobowych. Uzyskanie zgody uczestników

Powiadomienie o czasie trwania spotkania

1. Część ogólna
2. Przedstawienie uczestników spotkania
3. Zachęcenie do zabierania głosu
4. Wprowadzenie do dyskusji

Dyskusja właściwa

1. Obszar – Szkoły branżowe pierwszego stopnia a kształcenie dualne
2. Obszar – Przedsiębiorstwa a kształcenie dualne
3. Obszar – Badanie efektywności i skuteczność kształcenia dualnego
4. Obszar – Kształcenie dualne – przesłanki rozwoju i przeszkody w rozwoju
5. Obszar – Działania sprzyjające rozwojowi kształcenia dualnego
6. Obszar – Inne uwagi

Zakończenie

1. Podziękowanie za poświęcony czas i przekazane informacje
2. Pożegnanie

6.2. Scenariusze indywidualnych wywiadów pogłębionych

Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego skierowanego do szkół prowadzących kształcenie dualne	Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego skierowanego do szkół, które nie prowadzą kształcenia dualnego
Dzień dobry! Niniejsze badanie ma na celu poznanie uwarunkowań rozwoju kształcenia dualnego – zarówno od strony szkół branżowych, jak i przedsiębiorstw oraz instytucji wspierających kształcenie dualne i ekspertów edukacyjnych. Na bazie zgromadzonych informacji zostaną sformułowane rekomendacje skierowane do interesariuszy mających wpływ na stymulowanie rozwoju kształcenia dualnego.	
Pytania wprowadzające: Bardzo proszę o przedstawienie się. Jaką funkcję pełni Pan/Pani w szkole? Bardzo proszę o krótkie przedstawienie szkoły (nazwa, lokalizacja, typ szkoły, kierunki kształcenia, liczba uczniów).	
Pytania dotyczące kształcenia dualnego w szkole: • Od kiedy szkoła prowadzi kształcenie dualne? • Dlaczego szkoła zdecydowała się wprowadzić kształcenie dualne? Kto był inicjatorem wprowadzenia tej formy kształcenia? (dyrekcja szkoły, nauczyciele, uczniowie przedsiębiorstwo, inny podmiot). • Jakie korzyści odnosi szkoła z kształcenia dualnego? • Jakie problemy miała szkoła przy organizacji i realizacji kształcenia dualnego? • Jakie problemy nadal występują? • Czy – zdaniem Pana/Pani – pracownicy szkoły / nauczyciele mają pozytywny stosunek do wprowadzenia w szkole kształcenia dualnego? Dlaczego? • Czy Pana/Pani zdaniem uczniowie szkoły są zainteresowani taką formą kształcenia? • Jakie korzyści – zdaniem Pana/Pani – odnosi uczeń uczestniczący w takiej formie kształcenia? A jakie problemy mają uczniowie w związku z kształceniem dualnym? • Z iloma firmami współpracuje szkoła w ramach kształcenia dualnego? Jakie to są firmy? Proszę podać branżę, wielkość zatrudnienia, lokalizację. • Czy byłyby problemy ze znalezieniem przedsiębiorstw, które chciałyby włączyć się w kształcenie dualne? Które przedsiębiorstwa byłyby najbardziej, a które najmniej zainteresowane współpracą? • Jakie firmy Pana/Pani zdaniem są najbardziej zainteresowane współpracą ze szkołami w ramach kształcenia dualnego (wielkość, branża)? A które są najmniej zainteresowane w najmniejszym stopniu? • Jakie korzyści – zdaniem Pana/Pani – odnoszą przedsiębiorstwa dzięki temu, że współpracują ze szkołą w ramach kształcenia dualnego?	Pytania dotyczące stosunku szkoły do kształcenia dualnego: • W jaki sposób w szkole prowadzona jest praktyczna nauka zawodu? • Czy kiedykolwiek szkoła zastanawiała się nad wprowadzeniem kształcenia dualnego? Jeżeli tak, to kto wyszedł z tą propozycją (dyrekcja, nauczyciele, uczniowie, przedsiębiorstwo, inny podmiot)? Jeżeli kiedykolwiek padła propozycja współpracy w zakresie kształcenia dualnego ze strony jakiegoś przedsiębiorstwa, to co to było za przedsiębiorstwo? • Dlaczego szkoła nie prowadzi kształcenia dualnego? Jakie problemy – zdaniem Pana/Pani – związane byłyby z wprowadzeniem kształcenia dualnego w Państwa szkole? • Jakie korzyści mogłaby odnieść Państwa szkoła w przypadku wprowadzenia kształcenia dualnego? • Czy – zdaniem Pana/Pani – pracownicy szkoły / nauczyciele byliby zainteresowani / mieliby pozytywny stosunek do wprowadzenia w szkole kształcenia dualnego? Dlaczego? • Czy Pana/Pani zdaniem uczniowie Państwa szkoły byliby zainteresowani Pana/Pani zdaniem taką formą kształcenia? Dlaczego? • Jakie korzyści – zdaniem Pana/Pani – mógłby odnieść uczeń, uczestniczący w takiej formie kształcenia? A jakie problemy mieliby uczniowie w związku z kształceniem dualnym? • Czy gdyby Państwa szkoła planowała wprowadzenie kształcenia dualnego, to – zdaniem Pana/Pani – byłyby problemy ze znalezieniem przedsiębiorstwa, które chciałoby współpracować ze szkołą? Które przedsiębiorstwa byłyby najbardziej zainteresowane współpracą? • Jakie firmy Pana/Pani zdaniem są najbardziej zainteresowane współpracą ze szkołami

• Jakie problemy, związane z kształceniem dualnym, mają – zdaniem Pana/Pani – przedsiębiorstwa współpracujące ze szkołą? • Czy szkoła będzie kontynuowała kształcenie w formie dualnej? Dlaczego? Jakie czynniki będą o tym decydowały w przypadku Państwa szkoły?	w ramach kształcenia dualnego (wielkość, branża)? A które są zainteresowane w najmniejszym stopniu? • Jakie korzyści – zdaniem Pana/Pani – mogłyby odnieść przedsiębiorstwa, które zdecydowałyby się współpracować z Państwa szkołą w ramach kształcenia dualnego? • Z jakimi problemami musiałyby się liczyć przedsiębiorstwa, które zdecydowałyby się współpracować z Państwa szkołą w ramach kształcenia dualnego? • Czy szkoła będzie chciała wprowadzić kształcenie w formie dualnej w przyszłości? Dlaczego? Jakie czynniki będą o tym decydowały w przypadku Państwa szkoły?
Pytania dotyczące efektywności i skuteczności kształcenia dualnego: • Jakie są zalety, a jakie wady kształcenia dualnego Pana/Pani zdaniem? • Czy – zdaniem Pana/Pani – możliwe jest badanie efektywności i skuteczności kształcenia dualnego, a jeżeli tak, to jakie miary można zastosować?	
• Jaka jest – zdaniem Pana/Pani – efektywność i skuteczność kształcenia dualnego w Państwa szkole, przy założeniu, że możliwy jest pomiar tych wielkości?	• Jaka jest obecnie – zdaniem Pana/Pani – efektywność i skuteczność kształcenia dualnego, przy założeniu, że możliwy jest pomiar tych wielkości?
Pytania dotyczące przesłanek i barier w rozwoju kształcenia dualnego oraz propozycji mających na celu udoskonalenie systemu kształcenia dualnego: • Jakie są podstawowe problemy dotyczące kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia w Polsce i bariery w jego dalszym rozwoju? Co szczególnie przeszkadza w tym rozwoju? • Czy są problemy/bariery specyficzne tylko dla województwa podlaskiego? Jeżeli tak, to jakie? • Jakie są przesłanki/czynniki zachęcające do dalszego rozwoju kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia? • Czy są przesłanki, które powinny zachęcać do rozwoju kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia, specyficzne dla województwa podlaskiego? • Jakie działania w sferze regulacyjnej/prawnej mogłyby wpłynąć na rozwój kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia w Polsce i w województwie podlaskim? (Jakie przepisy należałoby zmienić? Jakie przepisy należałoby wprowadzić?). • Jakie działania w sferze organizacyjnej mogłyby wpłynąć na rozwój kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia w Polsce i w województwie podlaskim? (Czy należałoby powołać jakieś organizacje? Czy należałoby prowadzić szkolenia?). • Jakie działania/rozwiązania w sferze finansowej mogłyby wpłynąć na rozwój kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia w Polsce i województwie podlaskim? (Czy powinien być zmieniony sposób finansowania kształcenia dualnego? Kto powinien pokrywać wydatki związane z funkcjonowaniem tego systemu?). • W jakich jeszcze obszarach należałoby podjąć działania, aby wpłynąć na rozwój kształcenia dualnego w Polsce i w województwie podlaskim? Jakże powinny być to działania?	
Dziękuję bardzo za poświęcony czas i rozmowę. Do widzenia!	

Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego skierowanego do przedsiębiorstw prowadzących kształcenie dualne	Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego skierowanego do przedsiębiorstw, które nie prowadzą kształcenia dualnego
Dzień dobry! Niniejsze badanie ma na celu poznanie uwarunkowań rozwoju kształcenia dualnego – zarówno od strony szkół branżowych, jak i przedsiębiorstw oraz instytucji wspierających kształcenie dualne i ekspertów edukacyjnych. Na bazie zgromadzonych informacji zostaną sformułowane rekomendacje skierowane do interesariuszy mających wpływ na stymulowanie rozwoju kształcenia dualnego.	
Pytania wprowadzające: • Bardzo proszę o przedstawienie się. Jaką funkcję pełni Pan/Pani w przedsiębiorstwie? • Bardzo proszę o krótkie przedstawienie przedsiębiorstwa (nazwa, lokalizacja, branża, wielkość zatrudnienia).	
Pytania dotyczące kształcenia dualnego w przedsiębiorstwie: • Od kiedy przedsiębiorstwo współpracuje ze szkołą/szkołami w ramach kształcenia dualnego? • Kto był inicjatorem wprowadzenia tej formy współpracy ze szkołami (szkoła, przedsiębiorstwo, uczniowie, inny podmiot?). • Jakie korzyści odnosi przedsiębiorstwo z kształcenia dualnego? • Jakie problemy miała firma przy organizacji i realizacji kształcenia dualnego? • Jakie problemy nadal występują? • Czy – zdaniem Pana/Pani – pracownicy firmy popierają/mają pozytywny stosunek do realizacji przez firmę tej formy współpracy ze szkołami? Dlaczego? • Czy Pana/Pani zdaniem uczniowie są zainteresowani taką formą kształcenia? • Jakie korzyści – zdaniem Pana/Pani – odnosi uczeń uczestniczący w takiej formie kształcenia? A jakie problemy mają uczniowie w związku z kształceniem dualnym? • Z iloma szkołami współpracuje firma w ramach kształcenia dualnego? • Jakie to są szkoły? Proszę podać nazwę oraz zawód objęty współpracą oraz liczbę uczniów. • Czy były problemy ze znalezieniem szkół, które chciałyby współpracować z firmą w ramach kształcenia dualnego? Które szkoły były najbardziej zainteresowane współpracą? • Jakie korzyści – zdaniem Pana/Pani – odnoszą szkoły dzięki temu, że współpracują z Państwa firmą w ramach kształcenia dualnego? • Jakie problemy związane z kształceniem dualnym mają – zdaniem Pana/Pani – szkoły współpracujące z Państwa firmą w ramach kształcenia dualnego?	Pytania dotyczące stosunku do kształcenia dualnego w przedsiębiorstwie: • Czy Państwa firma współpracuje w jakiejś formie ze szkołami branżowymi pierwszego stopnia? Jeżeli tak, to z iloma szkołami i w jakiej formie? • Czy wie Pan/Pani co to jest kształcenie dualne i na czym polega? • Czy kiedykolwiek firma zastanawiała się nad zaangażowaniem się we współpracę z wybraną szkołą/wybranymi szkołami w formie kształcenia dualnego albo współpracowała ze szkołą branżową w takiej formie? Jeżeli tak, to kto wówczas wyszedł z tą propozycją (dyrekcja szkoły, uczniowie, przedsiębiorstwo, inny podmiot)? Jeżeli kiedykolwiek padła propozycja współpracy w zakresie kształcenia dualnego ze strony jakiejś szkoły, to co to była za szkoła? • Dlaczego firma nie współpracuje obecnie ze szkołami w ramach kształcenia dualnego? Jakie problemy – zdaniem Pana/Pani – związane są z angażowaniem się firmy we współpracę ze szkołą w formie kształcenia dualnego? • A jakie korzyści mogłaby odnieść Państwa firma w przypadku zaangażowania się we współpracę ze szkołą w formie kształcenia dualnego? • Czy pracownicy Państwa firmy byłiby zainteresowani Pana/Pani zdaniem zaangażowaniem się firmy we współpracę ze szkołą w formie kształcenia dualnego? Dlaczego? • Czy Pana/Pani zdaniem uczniowie szkół branżowych są zainteresowani, taką formą kształcenia? Dlaczego? • Jakie korzyści – zdaniem Pana/Pani – mógłby odnieść uczeń, uczestniczący w takiej formie kształcenia? A jakie problemy związane z dualną formą kształcenia, miałiby Pana/Pani zdaniem uczniowie?

• Czy firma będzie nadal kontynuowała kształcenie w formie dualnej? Dlaczego? Jakie czynniki będą o tym decydowały w przypadku Państwa firmy? • Jakie firmy Pani/Pana zdaniem są najbardziej zainteresowane współpracą ze szkołami w ramach kształcenia dualnego (wielkość, branża)? A które są zainteresowane w najmniejszym stopniu?	• Czy gdyby Państwa firma planowała zaangażowanie się we współpracę ze szkołą branżową w formie kształcenia dualnego, to – zdaniem Pana/Pani – byłyby problemy ze znalezieniem szkoły, która chciałaby współpracować z firmą? • Jakie korzyści – zdaniem Pana/Pani – mogłaby odnieść szkoła, która zdecydowałaby się współpracować z Państwa firmą w ramach kształcenia dualnego? A jakie miałyby problemy? • Czy Pana przedsiębiorstwo będzie chciało rozpocząć współpracę w ramach kształcenia dualnego w przyszłości? Dlaczego? Jakie czynniki będą o tym decydowały w przypadku Państwa firmy? • Jakie firmy Pani/Pana zdaniem są najbardziej zainteresowane współpracą ze szkołami branżowymi w ramach kształcenia dualnego (wielkość, branża)? A które są zainteresowane w najmniejszym stopniu? Czym to jest spowodowane?
Pytania dotyczące efektywności i skuteczności kształcenia dualnego: • Jakie są zalety, a jakie wady kształcenia dualnego Pana/Pani zdaniem? • Czy – zdaniem Pana/Pani – możliwe jest badanie efektywności i skuteczności kształcenia dualnego, a jeżeli tak, to jakie miary można zastosować?	
• Jaka jest – zdaniem Pana/Pani – efektywność i skuteczność kształcenia dualnego realizowanego przez Państwa firmę, przy założeniu, że możliwy jest pomiar tych wielkości?	• Jaka jest obecnie – zdaniem Pana/Pani – efektywność i skuteczność kształcenia dualnego, przy założeniu, że możliwy jest pomiar tych wielkości?
Pytania dotyczące przesłanek i barier w rozwoju kształcenia dualnego oraz propozycji mających na celu udoskonalenie systemu kształcenia dualnego: • Jakie są podstawowe problemy dotyczące kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia w Polsce i bariery w jego dalszym rozwoju? Co szczególnie przeszkadza w tym rozwoju? • Czy są problemy/bariery specyficzne tylko dla województwa podlaskiego? Jeżeli tak, to jakie? • Jakie są przesłanki/czynniki zachęcające do dalszego rozwoju kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia? • Czy są przesłanki, które powinny zachęcać do rozwoju kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia specyficzne dla województwa podlaskiego? • Jakie działania w sferze regulacyjnej/prawnej mogłyby wpłynąć na rozwój kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia w Polsce i w województwie podlaskim? (Jakie przepisy należałoby zmienić? Jakie przepisy należałoby wprowadzić?). • Jakie działania w sferze organizacyjnej mogłyby wpłynąć na rozwój kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia w Polsce i w województwie podlaskim? (Czy należałoby powołać jakieś organizacje? Czy należałoby prowadzić szkolenia?). • Jakie działania/rozwiązania w sferze finansowej mogłyby wpłynąć na rozwój kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia w Polsce i województwie podlaskim? (Czy powinien być zmieniony sposób finansowania kształcenia dualnego? Kto powinien pokrywać wydatki związane z funkcjonowaniem tego systemu?).	

- W jakich jeszcze obszarach należałoby podjąć działania, aby wpłynąć na rozwój kształcenia dualnego w Polsce i w województwie podlaskim? Jakie powinny być to działania?

Dziękuję bardzo za poświęcony czas i rozmowę. Do widzenia!

Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego skierowanego do przedstawiciela instytucji wspierającej

Dzień dobry! Niniejsze badanie ma na celu poznanie uwarunkowań rozwoju kształcenia dualnego – zarówno od strony szkół branżowych, jak i przedsiębiorstw oraz instytucji wspierających kształcenie dualne i ekspertów edukacyjnych. Na bazie zgromadzonych informacji zostaną sformułowane rekomendacje skierowane do interesariuszy mających wpływ na stymulowanie rozwoju kształcenia dualnego.

Pytania wprowadzające:

- Bardzo proszę o przedstawienie się. Jaką organizację Pani/Pan reprezentuje? Jaką funkcję pełni Pan/Pani w swojej organizacji?
- Bardzo proszę o krótkie przedstawienie Pani/Pana doświadczeń w zakresie kształcenia dualnego. Co robi Pana/Pani instytucja na rzecz kształcenia dualnego?

Pytania dotyczące kształcenia dualnego:

- Kto najczęściej wychodzi z propozycją współpracy w ramach kształcenia dualnego?
- Jakie korzyści odnosi szkoła z kształcenia dualnego?
- Dlaczego szkoły nie wprowadzają kształcenia dualnego? Jakie problemy są Pana/Pani zdaniem związane z kształceniem dualnym?
- Czy zdaniem Pana/Pani, pracownicy firm i szkół popierają / mają pozytywny stosunek do współpracy tych podmiotów w ramach kształcenia dualnego? Dlaczego?
- Czy Pana/Pani zdaniem uczniowie są zainteresowani taką formą kształcenia?
- Jakie korzyści, zdaniem Pana/Pani odnosi uczeń, uczestniczący w takiej formie kształcenia? A jakie problemy mają uczniowi w związku z kształceniem dualnym?
- Jakie firmy Pana/Pani zdaniem są najbardziej zainteresowane współpracą ze szkołami w ramach kształcenia dualnego (wielkość, branża)? A które są zainteresowane w najmniejszym stopniu?

Pytania dotyczące efektywności i skuteczności kształcenia dualnego:

- Czy, zdaniem Pana/Pani możliwe jest badanie efektywności i skuteczności kształcenia dualnego, a jeżeli tak, to jakie miary można zastosować?
- Jaka jest obecnie, zdaniem Pana/Pani, efektywność i skuteczność kształcenia dualnego, przy założeniu, że możliwy jest pomiar tych zjawisk?

Pytania dotyczące przesłanek i barier w rozwoju kształcenia dualnego oraz propozycji mających na celu udoskonalenie systemu kształcenia dualnego:

- Jakie są przesłanki/czynniki zachęcające do dalszego rozwoju kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia?
- Jakie działania w sferze regulacyjnej/prawnej mogłyby wpłynąć na rozwój kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia w Polsce i w województwie podlaskim? (Jakie przepisy należałoby zmienić? Jakie przepisy należałoby wprowadzić?).
- Jakie działania w sferze organizacyjnej mogłyby wpłynąć na rozwój kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia w Polsce i w województwie podlaskim? (Czy należałoby powołać jakieś organizacje? Czy należałoby prowadzić szkolenia?).
- Jakie działania/rozwiązania w sferze finansowej mogłyby wpłynąć na rozwój kształcenia dualnego na poziomie szkół branżowych pierwszego stopnia w Polsce i województwie podlaskim? (Czy powinien być zmieniony sposób finansowania kształcenia dualnego? Kto powinien pokrywać wydatki związane z funkcjonowaniem tego systemu?).
- W jakich jeszcze obszarach należałoby podjąć działania, aby wpłynąć na rozwój kształcenia dualnego w Polsce i w województwie podlaskim? Jakie powinny być to działania?

Dziękuję bardzo za poświęcony czas i rozmowę. Do widzenia!

7. Spisy

7.1. Spis literatury

1. II Kongres Kształcenia Dualnego, Narodowe Forum Doradztwa Kariery, <http://nfdk.pl/index.php/375-i-kongres-ksztalcenia-dualnego>.
2. Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 1 kwartał 2024 roku, GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-1-kwartal-2024-roku,4,54.html>.
3. Bienvenue sur le Portail de l'Alternance, Ministre du Travail et de l'Emploi, <https://alternance.emploi.gouv.fr/accueil>.
4. Czym jest kształcenie dualne, Edunet Poland, <https://edunet-poland.pl/ksztalcenie-dualne>.
5. Duaal leren, Vlaanderen, <https://www.vlaanderen.be/werken/opleiding-op-de-werkplek/als-lerende-een-opleiding-op-de-werkplek-volgen/duaal-leren> <https://www.vlaanderen.be/werken/opleiding-op-de-werkplek/als-lerende-een-opleiding-op-de-werkplek-volgen/duaal-leren%20%20>.
6. Duaal leren in het secundair onderwijs, <https://www.vlaanderen.be/onderwijs-en-vorming/een-onderwijsinstelling-of-opleiding-kiezen/op-zoek-naar-een-school-of-studierichting-gewoon-secundair-onderwijs/duaal-leren-in-het-secundair-onderwijs#wat-kan-je-behalen>.
7. Dual Education: What Is It and How It Works, 9.01.2024, <https://smowl.net/en/blog/dual-education>.
8. Emploi et Formation professionnelle en Wallonie, <https://emploi.wallonie.be/home/formation/formation-en-alternance.html>.
9. Europejskie Centrum Rozwoju Szkolenia Zawodowego, <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/apprenticeship-schemes/country-fiches>.
10. Formation professionnelle en alternance, <https://www.make-it-in-germany.com/fr/etudes-formations/formation-en-allemande/explication/alternance>.
11. Haberla Marcin (red.), Analiza kształcenia branżowego pod kątem potrzeb pracodawców w powiatach województwa podlaskiego, Białystok 2022.
12. Humenny Grzegorz, Kłobuszewska Małgorzata, Leyk Aleksandra, Płachecki Tomasz, Płatkowski Bartłomiej, Stasiowski Jędrzej, Żóttak Tomasz, Analiza porównawcza karier zawodowych absolwentów branżowych szkół I stopnia z 2022 r. oraz absolwentów zasadniczych szkół zawodowych z 2019 r., w okresie dwóch lat od ukończenia szkoły, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa listopad 2024, <https://losyabsolwentow.ibe.edu.pl/wp-content/uploads/2025/01/Analiza-porownawcza-karier-zawodowych-absolwentow-branzowych-szkol-i-stopnia-z-2022-roku-oraz-absolwentow-zasadniczych-szkol-zawodowych-z-2019-roku.pdf>
13. Formations pour jeunes, IFAPME, <https://www.ifapme.be/formations-pour-jeunes>.
14. Koziar Monika, Dualny system kształcenia w Polsce i w województwie świętokrzyskim na tle europejskich krajów wysokorozwiniętych, <http://innowacyjnaedukacja.spinno.pl/wp-content/uploads/2019/08/Dualny-system-ksztalcenia-w-Polsce-i-w-wojewodztwie-swietokrzyskim-na-tle-europejskich-krajow-wysokorozwinietych.pdf>.
15. La différence entre SMIC et SMC, <https://www.mes-allocs.fr/guides/smic/difference-smic-et-smc>.
16. Le portail de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles, <http://www.enseignement.be/index.php?page=23820>.
17. Ludność, ruch naturalny i migracje w latach 1946–2022, GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/struktura-ludnosci,16,1.html> (dostęp: 10.07.2024).
18. Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2023. Stan w dniu 31 grudnia, GUS, Warszawa 2024.

19. Ministerstwo Edukacji Narodowej <https://www.gov.pl/web/edukacja/rok-szkolny-20172018-kolejny-etap-budowania-dobrej-szkoly> (dostęp: 15.07.2024)
20. Morysińska Agnieszka, Sochańska-Kawiecka Marzena, Makowska-Belta Edyta, Kształcenie zawodowe pracowników młodocianych – badanie jakościowe w subregionach. Raport końcowy, Warszawa 2012.
21. Neumann Michael, Schmidt Jörg, Werner Dirk, Die Integration Jugendlicher in Ausbildung und Beschäftigung, Köln 2010.
22. Nogueira Ana Maria, Dualny system kształcenia: rozwiązanie na trudne czasy?, European Parliament, DG IPOL Policy Department B-Structural and Cohesion Policies, PE 529.082, 2014.
23. Nowa jakość szkolnictwa zawodowego w Polsce – podpisanie pierwszych umów w ramach Branżowych Centrów Umiejętności, gov.pl, <https://www.gov.pl/web/nauka/nowa-jakosc-szkolnictwa-zawodowego-w-polsce--podpisanie-pierwszych-umow-w-ramach-branzowych-centrow-umiejtnosci>.
24. Onderwijs Brussel, <https://www.onderwijsinbrussel.be/fr/apprendre-et-etudier/structure-de-lenseignement-et-formation/apprentissage-dual-apprendre-et>.
25. Papakitsos Evangelos C., Theologis Evangelos, Makrygiannis Panagiotis S., The Challenges of Work-Based Learning via Systemic Modelling in the European Union: The Potential Failure of Dual Education Due to Social Expectations in Greece, (w:) Socio-Economic perspectives in Vocational skill development: emerging research and opportunities, IGI Global 2020.
26. Plewka Czesław, Kształcenie dualne jako sposób naprawiania systemu edukacji zawodowej, „Okoko Pedagogii” 2021, nr 2.
27. Powierzchnia i ludność w przekroju terytorialnym w 2024 roku, GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/powierzchnia-i-ludnosc-w-przekroju-terytorialnym-w-2024-roku,7,21.html>.
28. Projekt „Razem do Kongresu Kształcenia Dualnego”: analiza danych zastanych oraz lista zagadnień dla paneli eksperckich, Fundacja Społeczeństwo i Gospodarka, https://sig.info.pl/?page_id=863.
29. Questions-réponses. La formation en alternance, Ministre du Travail et de l'Emploi, <https://travail-emploi.gouv.fr/questions-reponses-la-formation-en-alternance#Quelle-remuneration>.
30. Réseau IFAPME, IFAPME, <https://www.ifapme.be/reseau-ifapme>.
31. Rocznik statystyczny 1985, GUS, Warszawa 1985.
32. Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 1999, GUS, Warszawa 1999.
33. Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2009, GUS, Warszawa 2009.
34. Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2013, GUS, Warszawa 2013.
35. Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2015, GUS, Warszawa 2015.
36. Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2018, GUS, Warszawa 2018.
37. Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2019, GUS, Warszawa 2019.
38. Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2020, GUS, Warszawa 2020.
39. Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2022, GUS, Warszawa 2022.
40. Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2023, GUS, Warszawa 2023.
41. Rogowska Anna Karolina, Problemy współczesnego dualnego kształcenia zawodowego w Niemczech. Między dynamiką zmian a wielokulturowością, „Kultura i Edukacja” 2020, nr 3(129).
42. Service Public Fédéral: Emploi, Travail et Concertation Sociale, <https://emploi.belgique.be/fr/themes/formation/formation-en-alternance>.
43. Skrzypek Elżbieta, Efektywność ekonomiczna jako ważny czynnik sukcesu organizacji, (w:) Efektywność – konceptualizacja i uwarunkowania, red. Tadeusz Dudycz, Grażyna Osbert-Pociecha,

Bogumiła Brycz, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 262, Wrocław 2012.

44. Stan i struktura demograficzna ludności oraz liczba budynków i mieszkań w województwie podlaskim – wyniki ostateczne NSP 2012, Główny Urząd Statystyczny, Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2021, Urząd Statystyczny w Białymstoku.
45. Stępnikowski Andrzej, Kształcenie dualne – wyzwania i szanse rozwoju w Polsce, „Rynek Pracy. Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych” 2016, nr 1(156).
46. Sułkowski Marcin, Wolniak Radosław, Przegląd stosowanych metod oceny skuteczności i efektywności organizacji zorientowanych na ciągłe doskonalenie, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej” 2013, Organizacja i Zarządzanie, z. 67.
47. Syntra Brussel, <https://www.syntrabrussel.be/over/anderstalig>.
48. Szczotka Katarzyna, Ausbildung, czyli niemiecki system kształcenia dualnego, Komisja Europejska, 11 czerwca 2019, <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/ausbildung-czyli-niemiecki-system-ksztalcenia-dualnego>.
49. Szkolenie dualne pracowników młodocianych, Izba Rzemieślnicza w Tarnowie, <https://www.szkolyrzemiosla.tarnow.pl/szkolenie-dualne-pracownikow-mlodocianych>.
50. Symela Krzysztof, Rozwój dualnego systemu kształcenia w polskiej przestrzeni szkolnictwa zawodowego i rynku pracy, „Polityka Społeczna” 2016, nr 9.
51. System szkolnictwa zawodowego. Informacja o wynikach kontroli, NIK, Departament Nauki, Oświaty i Dziedzictwa Narodowego, Warszawa 2015.
52. The German Vocational Training System, https://www.bmbf.de/bmbf/en/education/the-german-vocational-training-system/the-german-vocational-training-system_node.html.
53. Wiśniewski Zenon, System kształcenia zawodowego w Niemczech, „Rynek Pracy” 2021, nr 176(1–2).
54. Wiśniewski Zenon, Maksim Monika, Wspieranie zatrudnienia młodzieży w Niemczech, „Polityka Społeczna” 2015, nr 496(7).
55. Zieleniewski Jan, Organizacja i zarządzanie, Warszawa 1981.

7.2. Spis aktów prawnych

1. Ustawa z dn. 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 2024 poz. 878).
2. Ustawa z dn. 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U. 2024 poz. 17).
3. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. 2024 poz. 737).
4. Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. 2024 poz. 322).
5. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom i składek na ubezpieczenie społeczne (Dz.U. 2020 poz. 1581)
6. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391).
7. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 lutego 2024 zmieniające rozporządzenie w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. 2024 poz. 322).

7.3. Spis tabel

Tabela 1. Ludność, przyrost naturalny i skala emigracji zagranicznej w Polsce w wybranych latach (w tysiącach)	6
Tabela 2. Liczba uczniów w szkołach ponadpodstawowych/ponadgimnazjalnych/średnich ogółem i w szkołach zawodowych w Polsce w wybranych latach (w tysiącach)	6
Tabela 3. Podmioty objęte badaniem	11
Tabela 4. Podmioty biorące udział w zogniskowanych wywiadach grupowych	11
Tabela 5. Podmioty biorące udział w pogłębionych wywiadach indywidualnych	12
Tabela 6. Charakterystyka szkół branżowych pierwszego stopnia (SB1), które wzięły udział w badaniu ...	12
Tabela 7. Najpopularniejsze branże zawodów kształconych w szkołach branżowych pierwszego stopnia w poszczególnych podregionach województwa podlaskiego (stan na 30 września 2023 r.).....	14
Tabela 8. Charakterystyka przedsiębiorstw, które wzięły udział w badaniu	15
Tabela 9. Liczba szkół branżowych pierwszego stopnia i szkół branżowych pierwszego stopnia z oddziałami wielozawodowymi w Polsce (ogółem i według województw), stan na 29.09.2024 r.	23
Tabela 10. Liczba pracowników młodocianych uczących się w szkołach branżowych pierwszego stopnia w roku szkolnym 2023/2024 według województw.....	24
Tabela 11. Kształcenie dualne w wybranych krajach Unii Europejskiej	28
Tabela 12. Liczba uczniów kształcących się w ramach kształcenia dualnego w wybranych krajach Unii Europejskiej.....	32
Tabela 13. Wynagrodzenie przysługujące uczniom w ramach kształcenia dualnego we Francji organizowanego w ramach umowy contrat d'apprentissage	34
Tabela 14. Wynagrodzenie przysługujące uczniom w ramach kształcenia dualnego we Francji organizowanego w ramach umowy contrat de professionnalisation	34
Tabela 15. Zarejestrowani bezrobotni według poziomu wykształcenia w województwie podlaskim w podziale na podregiony, stan w końcu 2023 roku	44
Tabela 16. Podmioty gospodarcze zarejestrowane w rejestrze REGON według wielkości w województwie podlaskim w końcu 2023 roku w podziale na podregiony	44
Tabela 17. Podmioty gospodarcze w województwie podlaskim według sekcji PKD 2007 wpisane do rejestru REGON w końcu 2023 r.	45
Tabela 18. Szkoły ponadpodstawowe w województwie podlaskim w roku szkolnym 2022/2023	46
Tabela 19. Uczniowie branżowych szkół pierwszego stopnia w województwie podlaskim w roku szkolnym 2022/2023	47
Tabela 20. Liczba szkół posiadających oddziały wielozawodowe w poszczególnych podregionach województwa podlaskiego w roku szkolnym 2022/2023	47
Tabela 21. Liczba uczniów ogółem w szkołach branżowych I stopnia w województwie podlaskim w roku szkolnym 2023/2024 kształcący się w poszczególnych zawodach według podregionów	48
Tabela 22. Popularność branż, w których prowadzone jest kształcenie w szkołach branżowych I stopnia w województwie podlaskim w roku szkolnym 2023/2024 według podregionów	49
Tabela 23. Uczniowie kończący szkołę branżową pierwszego stopnia przystępujący do egzaminu w 2024 r.....	50

7.4. Spis wykresów

Wykres 1. Aktywność zawodowa mieszkańców województwa podlaskiego w wieku 15-89 lat w I kwartale 2024 roku na tle Polski (w tysiącach)	42
Wykres 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w podregionach województwa podlaskiego w latach 2014-2023 na tle Polski	43