



Analiza form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego oraz tworzenia i funkcjonowania klas patronackich

RAPORT Z BADANIA | 2025



Raport końcowy badania pn. *ANALIZA FORM WSPÓŁPRACY SZKÓŁ KSZTAŁCĄCYCH ZAWODOWO Z PRACODAWCAMI ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM KSZTAŁCENIA DUALNEGO ORAZ TWORZENIA I FUNKCJONOWANIA KLAS PATRONACKICH*

**Zamawiający:**

**Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego**

ul. Basztowa 22, 31-156 Kraków

Departament Edukacji

**Wykonawca:**



Agencja Badawcza EDBAD Sp. z o.o.

Kpt. Franciszka Żwirki 6, 90-450 Łódź

[www.edbad.edu.pl](http://www.edbad.edu.pl); [biuro@edbad.edu.pl](mailto:biuro@edbad.edu.pl)

Egzemplarz bezpłatny

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności, inwestycja A3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Projekt: Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych.

Kraków 2025

## SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów .....	4
1. Wprowadzenie w problematykę badania .....	5
1.1. Uwarunkowania rozwoju kształcenia zawodowego w kraju i regionie .....	5
1.2. System kształcenia zawodowego w Polsce .....	9
1.3. Kształcenie zawodowe i praktyczna nauka zawodu a rynek pracy .....	11
2. Metodologia i sposób realizacji badania .....	14
2.1. Charakterystyka projektu badawczego .....	14
2.2. Metodyka badania.....	16
3. Wyniki badań ilościowych .....	19
3.1. Perspektywa szkoły .....	19
3.2. Perspektywa pracodawcy.....	95
3.3. Podsumowanie cząstkowe .....	134
4. Wyniki analizy jakościowej .....	138
4.1. Kształcenie dualne.....	139
4.2. Klasy patronackie.....	153
4.3. Wnioski z analizy jakościowej.....	165
4.4. Perspektywa przedstawicieli instytucji współtworzących system kształcenia zawodowego w regionie	168
4.5. Panel ekspercki.....	176
5. Bibliografia.....	181
6. Spis elementów graficznych .....	184
6.1. Spis wykresów .....	184
6.2. Spis tabel .....	187
7. Aneksy – narzędzia badawcze .....	190

## WYKAZ SKRÓTÓW

B+R	Badania i rozwój
BHP	Bezpieczeństwo i Higiena Pracy
KPO	Krajowy Plan Odbudowy
MEN	Ministerstwo Edukacji Narodowej
MEiN	Ministerstwo Edukacji i Nauki
SOR	Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju
ZSU	Zintegrowana Strategia Umiejętności
WZK	Wojewódzki Zespół Koordynacji
SRWM2030	Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego do 2030 roku
SZOP	Szczegółowy Opis Priorytetów
FEMP	Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021-2027
ZIT	Zintegrowanymi Inwestycjami Terytorialnymi
BCU	Branżowe Centrum Umiejętności
STEM	Science, Technology, Engineering, Mathematics
RSI WM 2030	Regionalna Strategia Innowacji Województwa Małopolskiego 2030
RSI 2020	Regionalna Strategia Innowacji 2020
PPO	Proces Przedsiębiorczego Odkrywania
CAWI	Computer-Assisted Web Interview
CAPI	Computer Aided Personal Interview
PAPI	Paper & Pen Personal Interview
IDI	Individual In-depth Interview
VIDI	Video Individual In-depth Interview
FGI	Focus Group Interview
IT	Information Technology
OHP	Ochotnicze Hufce Pracy
MŚP	Małe i średnie przedsiębiorstwa
UE	Unia Europejska
MoU	Memorandum of Understanding
ICT	Information and Communications Technology
CNC	Computerized Numerical Control
RODO	Rozporządzenie o ochronie danych osobowych

## 1 WPROWADZENIE W PROBLEMATYKĘ BADANIA

### 1.1 UWARUNKOWANIA ROZWOJU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W KRAJU I REGIONIE

#### 1.1.1 KRAJOWE DOKUMENTY REGULACYJNE

Na poziomie kraju cztery kluczowe dokumenty strategiczne podejmują temat kształcenia zawodowego w sposób komplementarny i traktują je jako istotny instrument wzmacniania konkurencyjności gospodarki oraz wyrównywania szans rozwojowych w regionach: Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030, Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 oraz Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności.

Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju (SOR) akcentuje konieczność ścisłego powiązania systemu edukacji – w tym szkolnictwa zawodowego – z realnymi potrzebami rynku pracy. Zakłada modernizację tego segmentu edukacji, jego większą elastyczność oraz rozwój modeli praktycznych, takich jak kształcenie dualne. Istotnym elementem jest rozbudowa systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego, który ma wspierać uczniów i dorosłych w wyborze ścieżek edukacyjnych i zawodowych. Równoległe Strategia promuje uczenie się przez całe życie jako fundament rozwoju kapitału ludzkiego. W Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030 (KSRR) szkolnictwo zawodowe przedstawiane jest jako mechanizm wyrównywania potencjałów między regionami. Dokument podkreśla potrzebę inwestycji w edukację zawodową, zwłaszcza w obszarach peryferyjnych, oraz zachęca do tworzenia powiązań szkół z lokalnymi rynkami pracy i pracodawcami. KSRR promuje również rozwój kompetencji cyfrowych i technicznych – kluczowych dla nowoczesnych gałęzi gospodarki. Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (ZSU), opracowana przez MEN, jest dokumentem odnoszącym się do systemu kształcenia zawodowego z perspektywy umiejętności. Wskazuje na konieczność ciągłego uaktualniania podstawy programowej w zakresie nauki zawodu, tworzenia bardziej elastycznych ścieżek edukacyjnych, a także rozwijania współpracy szkół z przedsiębiorcami. Strategia zawiera także odrębny filar dotyczący doradztwa zawodowego, w którym mowa o systemowym podejściu do wspierania młodzieży i dorosłych w wyborach edukacyjno-zawodowych. Silny nacisk położono tu również na rozwój systemów walidacji i uznawania kompetencji – zwłaszcza zdobywanych poza formalnym systemem edukacji.

Z kolei Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO) wnosi konkretny komponent inwestycyjny. W Małopolsce w ramach komponentu A inwestycji – Odporność i konkurencyjność gospodarki (A.3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego szkolenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie) – powołano lokalne branżowe centra umiejętności, a koszt utworzenia każdego z nich wyniósł około 2,7 mln EUR, co pozwoliło na adaptację warsztatów, zakup specjalistycznego sprzętu oraz uruchomienie programów szkoleń praktycznych zgodnych z potrzebami rynku pracy<sup>1</sup>. Powołano także Wojewódzki Zespół Koordynacji (WZK) (budżet około 5 mln EUR na lata 2022–2026 dla danego województwa), jako ciało opiniodawczo-doradcze dla Zarządu Województwa Małopolskiego w zakresie kształcenia zawodowego, doradztwa zawodowego, uczenia się przez całe życie, promocji kształcenia zawodowego. W skład WZK wchodzi przedstawiciele instytucji rynku pracy, edukacji, biznesu, szkolnictwa wyższego oraz organów prowadzących szkoły na poszczególnych poziomach edukacji. WKZ odpowiada za analizę popytu na kompetencje, doradztwo zawodowe, promocję uczenia się przez całe życie<sup>2</sup>.

Wszystkie te dokumenty wspólnie tworzą zarys spójnej polityki rozwoju szkolnictwa zawodowego w Polsce – nastawionej na praktykę, elastyczność, współpracę z rynkiem pracy i uczenie się przez całe życie.

<sup>1</sup> Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, *Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności*, Warszawa 2022.

<sup>2</sup> Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, *Raport o stanie Województwa Małopolskiego za rok 2024*, Kraków 2025.

## 1.1.2 DOKUMENTY REGIONALNE W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

### ➔ Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego do 2030 roku

Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego do 2030 roku (SRWM2030) porusza tematykę kształcenia zawodowego w sposób systemowy – traktuje je jako kluczowy element rozwoju kapitału ludzkiego i dostosowania edukacji do potrzeb rynku pracy.

Główne kierunki działań przewidziane w Strategii w obszarze edukacji to<sup>3</sup>:

- Poprawa jakości kształcenia na wszystkich etapach edukacji.
- Edukacja dostosowana do indywidualnych potrzeb uczniów.
- Doskonalenie kompetencji kadr.
- Wsparcie infrastruktury i wyposażenia placówek.
- Efektywne nauczanie z wykorzystaniem aktywizujących metod dydaktycznych.
- Poprawa jakości kształcenia i warunków pobytu w placówkach oświatowo-wychowawczych.
- Lepsze dostosowanie edukacji do potrzeb rynku pracy i wymagań nowoczesnej gospodarki.

### ➔ Program Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021–2027

W perspektywie finansowej 2021–2027 Małopolska przyjęła podejście do wspierania kształcenia zawodowego opierające się na koordynacji regionalnej obejmującej systemowe działania prowadzone na poziomie całego województwa, wsparcie centrów kompetencji zawodowych, doradztwo edukacyjno-zawodowe oraz rozwój współpracy szkół z pracodawcami i uczelniami<sup>4</sup>.

W Szczegółowym Opisie Priorytetów (SZOP) programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021–2027 tematyka dotycząca kształcenia zawodowego pojawia się w kilku działaniach, głównie w ramach priorytetu FEMP.06 – Fundusze europejskie dla rynku pracy, edukacji i włączenia społecznego:

- Działanie FEMP.06.11 – Wsparcie kształcenia zawodowego.  
Zakres wsparcia obejmuje m.in.:
  - rozwój oferty edukacyjnej szkół kształcących zawodowo i techników,
  - organizację staży i praktyk zawodowych u pracodawców,
  - współpracę szkół z otoczeniem społeczno-gospodarczym,
  - doradztwo zawodowe i rozwój kompetencji kluczowych uczniów,
  - wsparcie nauczycieli kształcenia zawodowego.
- Działanie FEMP.06.31 – Wsparcie kształcenia zawodowego. To działanie przeznaczone jest dla obszarów objętych Zintegrowanymi Inwestycjami Terytorialnymi (ZIT) i obejmuje podobny zakres jak działanie 06.11, ale z uwzględnieniem lokalnych strategii rozwoju.
- Działanie FEMP.06.12 – Edukacja – Projekty województwa małopolskiego – koordynacja regionalna, projekt Zawodowa Małopolska.

Powyższa tematyka pojawia się także w ramach priorytetu FEMP.05 – Fundusze europejskie wspierające infrastrukturę społeczną:

- Działanie FEMP.05.03 – Infrastruktura kształcenia zawodowego.  
Dotyczy inwestycji w:
  - modernizację i doposażenie szkół kształcących zawodowo;
  - tworzenie nowoczesnych pracowni i laboratoriów;

<sup>3</sup> Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, *Szczegółowy Opisz Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021–2027. Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 1717/25 Zarządu Województwa Małopolskiego z dnia 15 lipca 2025 roku*, Kraków 2025.

<sup>4</sup> Tamże.

- o dostosowanie infrastruktury do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

---

➔ Program w zakresie rynku pracy i edukacji „Kompetentna Małopolska”

Program „Kompetentna Małopolska. Program rozwoju rynku pracy i edukacji do 2030 roku<sup>5</sup>” to strategiczna odpowiedź regionu na wyzwania, jakie niesie przyszłość rynku pracy i systemu edukacji (Program jest jednym z instrumentów wdrażania SRWM2030). Został on przyjęty przez Zarząd Województwa Małopolskiego w listopadzie 2023 roku. Jego nadrzędnym celem jest wspieranie aktywności zawodowej i edukacyjnej Małopolan – tak, by mieszkańcy regionu byli elastyczni, przygotowani do zmian na rynku pracy i otwarci na ideę uczenia się przez całe życie.

W centrum Programu znajduje się wizja Małopolanina jako osoby aktywnej zawodowo i edukacyjnie – elastycznej, uczącej się przez całe życie, gotowej do podejmowania nowych wyzwań i adaptacji do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych. „Kompetentna Małopolska” opiera się na szczegółowej diagnozie trendów demograficznych, technologicznych i społecznych, które będą kształtować region w nadchodzących latach.

Program odnosi się także do szerszych trendów społeczno-gospodarczych, wskazuje na potrzebę dopasowania systemu edukacji i instytucji rynku pracy do dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości. Uwzględnia wyzwania demograficzne, rosnące znaczenie migracji zarobkowej, rozwój technologii i konieczność kształtowania kompetencji przyszłości. Zakłada też wzmocnienie równości szans, włączenie społeczno-zawodowe grup zagrożonych marginalizacją (np. osoby starsze, z niepełnosprawnościami, reemigranci) oraz rozwój nowoczesnych, elastycznych służb zatrudnienia, zdolnych do szybkiego reagowania w kryzysach. W obszarze edukacji Program stawia na indywidualizację ścieżek rozwoju, powiązanie edukacji z gospodarką, rozwój kompetencji kadry nauczycielskiej oraz budowanie silnego systemu wsparcia instytucjonalnego. W centrum tej wizji znajduje się człowiek – mieszkaniec Małopolski – jako świadomy, aktywny uczestnik życia społecznego i zawodowego.

W obszarze rynku pracy Program zakłada cztery cele szczegółowe:

1. Aktywni zawodowo Małopolanie – działania na rzecz aktywizacji osób biernych zawodowo, w tym młodzieży NEET, osób 50+, osób z niepełnosprawnościami i reemigrantów. Wsparcie w powrocie na rynek pracy, elastyczne formy zatrudnienia, rozwój usług aktywizacyjnych.
2. Kompetentni, uczący się przez całe życie Małopolanie – rozwój kompetencji przyszłości: cyfrowych, zielonych, społecznych. Promowanie uczenia się przez całe życie, wsparcie dla dorosłych w zdobywaniu kwalifikacji.
3. Zrównoważony, włączający rynek pracy – integracja grup zagrożonych wykluczeniem, wsparcie ekonomii społecznej, działania na rzecz równości szans. Rozwój usług wspierających zatrudnienie osób z mniejszymi szansami.
4. Służby zatrudnienia dostosowane do aktualnej sytuacji na rynku pracy (cel horyzontalny) – modernizacja publicznych służb zatrudnienia, rozwój narzędzi do prognozowania zmian na rynku pracy, szybkie reagowanie na sytuacje kryzysowe (np. pandemia, migracje).

W obszarze edukacji Program zakłada również cztery cele szczegółowe:

1. Edukacja dla rozwoju indywidualnych możliwości – indywidualizacja ścieżek edukacyjnych, wsparcie uczniów ze specjalnymi potrzebami, rozwój kompetencji społeczno-emocjonalnych.
2. Edukacja dla rozwoju gospodarki – powiązanie edukacji z rynkiem pracy, rozwój szkolnictwa zawodowego i branżowych centrów umiejętności (BCU), promowanie kompetencji STEM.

---

<sup>5</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Departament Edukacji Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, *Kompetentna Małopolska. Program rozwoju rynku pracy i edukacji do 2030 roku*, Kraków 2023.

3. Aktywna i ucząca się kadra systemu edukacji – rozwój zawodowy nauczycieli, liderów edukacji, wdrażanie nowoczesnych metod nauczania, wspieranie innowacji pedagogicznych.
4. Efektywny system wsparcia instytucjonalnego (cel horyzontalny) – poprawa zarządzania edukacją, współpraca międzyinstytucjonalna, rozwój systemów monitorowania jakości.

#### ➔ Regionalna Strategia Innowacji Województwa Małopolskiego

Dokument „Regionalna Strategia Innowacji Województwa Małopolskiego 2030” (RSI WM 2030) to kluczowy element polityki rozwoju regionu, przyjęty uchwałą Zarządu Województwa Małopolskiego w lutym 2021 roku. Stanowi on kontynuację i rozwinięcie wcześniejszej Strategii (RSI 2020), został opracowany jako dokument nowej generacji, zgodny z wymogami Komisji Europejskiej dotyczącymi tzw. inteligentnych specjalizacji.

W centrum Strategii znajdują się tzw. inteligentne specjalizacje Małopolski – obszary gospodarki i nauki, które mają największy potencjał rozwojowy i konkurencyjny. To właśnie wokół nich przeprowadzono diagnozę regionalnej innowacyjności, zaplanowano działania oraz określono mechanizmy monitorowania postępów. Kluczowym narzędziem analitycznym są tu łańcuchy wartości, które pozwalają zrozumieć, jak powstaje wartość w przedsiębiorstwach i gdzie można ją wzmacniać poprzez innowacje.

Strategia Innowacji Województwa Małopolskiego 2030 opiera się na trzech kluczowych obszarach interwencji, które zostały szczegółowo opisane w rozdziale szóstym dokumentu:

1. Innowacyjne zaplecze, potencjał i wizerunek regionu. Ten obszar obejmuje działania związane z rozwojem infrastruktury badawczo-rozwojowej, wspieraniem instytucji otoczenia biznesu, promocją regionu jako miejsca przyjaznego innowacjom oraz wzmacnianiem kompetencji mieszkańców.
2. Innowacyjność i transformacja przemysłowa przedsiębiorstw. Skupia się na wsparciu przedsiębiorstw w procesach cyfryzacji, wdrażaniu nowych technologii, internacjonalizacji oraz zwiększaniu ich zdolności do współpracy z sektorem nauki.
3. Zaufanie, więzi i dyfuzja wiedzy w ekosystemie innowacyjności – Proces Przedsiębiorczego Odkrywania (PPO). Ten obszar dotyczy budowania relacji między interesariuszami, wspierania współpracy międzysektorowej, animowania grup roboczych ds. inteligentnych specjalizacji oraz rozwijania mechanizmów dzielenia się wiedzą.

RSI WM 2030 jest ściśle powiązana ze Strategią Rozwoju Województwa Małopolskiego 2030, a także z dokumentami krajowymi i unijnymi. Jej realizacja ma przyczynić się do budowy innowacyjnej i konkurencyjnej gospodarki regionalnej, opartej na współpracy nauki, biznesu i instytucji otoczenia innowacji.

Dokument ten również odnosi się do kształcenia zawodowego. W diagnozie domeny *Life science* podkreślono niedostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Wskazano na konieczność rozwoju kształcenia dualnego i współpracy szkół z pracodawcami<sup>6</sup> i zaplanowano:

- Działanie 1B.1: przewiduje „programy edukacyjne w zakresie kompetencji przyszłości (STEAM, cyfrowe, przedsiębiorcze)” – co obejmuje edukację formalną i zawodową<sup>7</sup>.
- Działania 1B.2 i 1B.3: dotyczą „wsparcia dla rozwoju kompetencji kadr sektora B+R i IOI” oraz „rozwoju kompetencji w zakresie zarządzania innowacjami i transferu technologii”, m.in. dla kadry menedżerskiej, co ma także znaczenie dla kadry kształcenia zawodowego<sup>8</sup>.
- Działanie 3.2: wśród obszarów wspieranych projektów pilotażowych pojawia się „kształcenie zawodowe i dualne” w kontekście Procesu Przedsiębiorczego Odkrywania (PPO)<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Departament Nadzoru Właścicielskiego i Gospodarki, *Regionalna Strategia Innowacji Województwa Małopolskiego 2030*, Kraków 2021, s. 26–27.

<sup>7</sup> Tamże, s. 84.

<sup>8</sup> Tamże, s. 85.

<sup>9</sup> Tamże, s. 91.

- Działanie 1B.1: strategia zakłada działania wspierające „orientację edukacyjną i rozwój kompetencji uczniów, w tym poprzez nowoczesne formy doradztwa zawodowego”<sup>10</sup>.
- Działanie 1B.2: mówi o „rozwój kompetencji doradców edukacyjno-zawodowych”, co ma kluczowe znaczenie dla efektywnego kierowania młodych ludzi na ścieżki edukacyjne zgodne z potrzebami rynku pracy<sup>11</sup>.

## 1.2 SYSTEM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W POLSCE

Zarządzanie Systemem kształcenia zawodowego w Polsce odbywa się na trzech poziomach: krajowym (ministerstwa), regionalnym (kuratoria) i lokalnym (samorządy). Ministerstwo Edukacji Narodowej nadzoruje szkoły, zaś szkolnictwem wyższym o profilu zawodowym zajmuje się Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego<sup>12</sup>.

Kształcenie zawodowe w Polsce to złożony system regulowany przez szereg ustaw i rozporządzeń, którego celem jest przygotowanie uczniów i słuchaczy do wykonywania określonych zawodów oraz funkcjonowania na rynku pracy. Kształcenie zawodowe w Polsce odbywa się w ramach systemu oświaty, którego zasady określają:

- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 roku – Prawo oświatowe (Dz.U. 2024 poz. 737),
- Ustawa z dnia 7 września 1991 roku o systemie oświaty (Dz.U. 2025 poz. 881),
- Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 roku o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (Dz.U. 2024 poz. 1606).

Szkoły prowadzące kształcenie zawodowe to:

- branżowa szkoła I stopnia,
- technikum,
- branżowa szkoła II stopnia,
- szkoła policealna (dla osób z wykształceniem średnim).

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z 15 lutego 2019 roku w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. 2019 poz. 316), celem kształcenia zawodowego jest przygotowanie do wykonywania zawodu, zdobycie kwalifikacji zawodowych, rozwój kompetencji personalnych i społecznych oraz przygotowanie do uczenia się przez całe życie.

Zawody, w których można prowadzić kształcenie, są określone w:

- Rozporządzeniu MEN z 13 marca 2017 roku w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz.U. 2017 poz. 622 z późn. zm.), w brzmieniu jednolitego tekstu ogłoszonego Obwieszczeniem Ministra Edukacji z dnia 5 stycznia 2024 roku (Dz.U. 2024 poz. 110)<sup>13</sup>.
- Rozporządzeniu MEN z 15 lutego 2019 roku w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. 2019 poz. 316 z późn. zm.), które wprowadza klasyfikację zawodów szkolnictwa branżowego W brzmieniu jednolitego tekstu ogłoszonego Obwieszczeniem Ministra Edukacji z dnia 19 marca 2024 roku (Dz.U. 2024 poz. 611)<sup>14</sup>.

<sup>10</sup> Tamże, s. 84.

<sup>11</sup> Tamże, s. 85.

<sup>12</sup> Instytut Badań Edukacyjnych, *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce – w pigułce*, Warszawa 2019.

<sup>13</sup> Obwieszczenie Ministra Edukacji z dnia 5 stycznia 2024 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz.U. z 2024 r. poz. 110, t.j.

<sup>14</sup> Obwieszczenie Ministra Edukacji z dnia 19 marca 2024 r. W sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, Dz.U. z 2024 poz. 611, t.j.

Dla każdego zawodu opracowano:

- Podstawę programową kształcenia w zawodach (Dz.U. 2017 poz. 860 z późn. zm.), w brzmieniu jednolitego tekstu uwzględniającego zmiany wprowadzone rozporządzeniami z 5 kwietnia 2018 roku i 31 lipca 2019 roku, stosowane od roku szkolnego 2019/2020<sup>15</sup>.
- Podstawy programowe kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego (Dz.U. 2019 poz. 991 z późn. zm.) w brzmieniu uwzględniającym nowelizację z lat 2020–2025<sup>16</sup>.

Podstawy te określają efekty kształcenia, treści nauczania, minimalną liczbę godzin oraz warunki realizacji. Jednocześnie system kształcenia zawodowego w Polsce cechuje się elastycznością ścieżek edukacyjnych, istnieniem jednolitych egzaminów zewnętrznych oraz możliwością uznawania kompetencji zdobytych poza szkołą.<sup>17</sup>

Szczegółowe zasady organizacji szkół kształcących zawodowo określa Rozporządzenie MEN z 28 lutego 2019 roku w sprawie szczegółowej organizacji publicznych szkół i publicznych (Dz.U. 2019 poz. 502), a ramowe plany nauczania – rozporządzenie z 3 kwietnia 2019 roku w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. 2019 poz. 639 z późn. zm.).

Praktyczna nauka zawodu jest elementem wyróżniającym kształcenie zawodowe i obowiązkowym elementem tego kształcenia i może być realizowana w formie: zajęć praktycznych, praktyk zawodowych oraz nauki zawodu u pracodawcy (np. w formie dualnej). Regulują to Rozporządzenie MEN z 22 lutego 2019 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391) oraz wcześniejsze rozporządzenie z 15 grudnia 2010 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2010 nr 244 poz. 1626). Praktyczna nauka zawodu odbywa się w warsztatach, centrach kształcenia i u pracodawców<sup>18</sup>.

Szczególnym przypadkiem kształcenia praktycznego w kształceniu zawodowym jest kształcenie dualne. W Polsce funkcjonują dwa równoległe modele kształcenia dualnego:

- Pierwszy z nich opiera się na ustawie o rzemiośle i dotyczy przede wszystkim młodocianych pracowników. W tym modelu nauka zawodu realizowana jest u rzemieślnika (na podstawie umowy o pracę) i uzupełniona przez doksztalanie teoretyczne w branżowej szkole I stopnia. Nadzór nad tym procesem sprawuje izba rzemieślnicza lub odpowiedni cech. Związek Rzemiosła Polskiego określa, które zawody kwalifikują się do takiego trybu kształcenia – zgodnie z klasyfikacją zawodów szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacją zawodów na potrzeby rynku pracy.
- Drugi model funkcjonuje w systemie szkolnym i został wzmocniony poprzez reformę z 2012 roku. W jej wyniku podstawa programowa dopuściła realizację praktycznej nauki zawodu także poza szkołą – m.in. u pracodawców, obok warsztatów szkolnych i centrów kształcenia praktycznego. Celem tych zmian było zacieśnianie współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami i dopasowanie programów kształcenia do potrzeb rynku pracy. Obecnie działania MEN (i MEiN) konsekwentnie wspierają aktywną rolę pracodawców w organizacji edukacji zawodowej, podkreślając ich znaczenie jako istotnych partnerów i „gwarantów” efektywnego przygotowania uczniów do zawodu. Ustawa Prawo oświatowe z 2016 roku wprowadza obowiązek dla dyrektorów szkół prowadzących kształcenie zawodowe, aby przed rozpoczęciem kształcenia w nowym zawodzie nawiązali współpracę z pracodawcą lub rolnikiem indywidualnym, którego działalność jest zgodna z profilem danego zawodu. Celem tego rozwiązania jest zapewnienie realnego powiązania edukacji zawodowej z rynkiem pracy. Szczegółowe

<sup>15</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach, Dz.U. z 2017 r. poz. 860, t.j.

<sup>16</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego, Dz.U. z 2019 r. poz. 911, t.j.

<sup>17</sup> Instytut Badań Edukacyjnych, *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce – w pigułce*, Warszawa 2019.

<sup>18</sup> Tamże.

wymagania dla kształcenia dualnego reguluje Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 22 lutego 2019 roku w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. 2019 poz. 391). Zgodnie z nim, w przypadku:

- branżowej szkoły I stopnia – kształcenie dualne ma miejsce, gdy 100% zajęć praktycznych realizowanych jest u pracodawcy, natomiast część teoretyczna odbywa się w szkole,
- technikum i branżowej szkoły II stopnia – kształcenie dualne występuje, jeżeli minimum 30%, a maksimum 100% zajęć praktycznych odbywa się u pracodawcy.

W Ustawie z 2016 roku wskazano także główne formy współpracy szkół z pracodawcami. Są to:

- Tworzenie klas patronackich – celem jest mobilizacja szkoły i pracodawcy do ściślejszej współpracy, tj. pracodawca powinien pomagać w wyposażaniu sal lekcyjnych i pracowni w pomoce dydaktyczne, ale także uczestniczyć w konkretnych pracach szkoły, np. poprzez udział w posiedzeniach Rady Pedagogicznej, współtworzeniu programu nauczania, organizowaniu praktyk zawodowych lub szkoleń branżowych dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych.
- Przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu – celem jest doprowadzenie do sytuacji, w której potencjalny przyszły pracodawca ma wgląd w proces nauki, daje uczniom potwierdzenie, że treści nauczania i umiejętności zdobywane w szkole, będą tymi, które są poszukiwane na dzisiejszym rynku pracy.
- Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu – celem jest, aby w rzeczywistych warunkach, czyli u pracodawcy, uczeń mógł sprawdzić i poszerzyć swoje kwalifikacje, nawiązać kontakt z potencjalnym, przyszłym pracodawcą oraz zdobyć nowe kompetencje zawodowe.
- Wyposażanie warsztatów lub pracowni szkolnych – udział pracodawców w tej formie ma poszerzyć bazę dydaktyczną o narzędzia adekwatne dla przyszłej pracy absolwenta szkoły.
- Organizacja egzaminu zawodowego – współpraca szkoły z pracodawcą przy organizowaniu egzaminu daje gwarancję, że uczeń zna współczesne technologie, potrafi korzystać ze sprzętu i oprogramowania, które obecnie używane są na rynku pracy, przestrzega zasad BHP.
- Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych dla nauczycieli – nauczyciel musi wciąż poznawać nowe technologie stosowane w przedsiębiorstwach, znać urządzenia, sprzęt techniczny, uczyć się specyfiki pracy w rzeczywistych warunkach, nawiązywać kontakty zawodowe z przedsiębiorstwami, by wykorzystać to w procesie nauczania, rozpoznawać potrzeby i możliwości zatrudnienia dla uczniów po ukończeniu szkoły.
- Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego – włączenie pracodawców w działania z zakresu orientacji zawodowej daje gwarancję, iż młodzi ludzie nie tylko znają wymagania formalne i merytoryczne związane z pracą w danym zawodzie, ale też potrafią wskazać rzeczywiste potrzeby pracodawcy i profil pracownika poszukiwanego na rynku pracy<sup>19</sup>.

Współpraca ta przynosi korzyści obu stronom: uczniowie zdobywają doświadczenie i kompetencje, a pracodawcy mają wpływ na kształcenie przyszłych pracowników. Wymaga jednak zaangażowania, zaufania i elastyczności<sup>20</sup>.

### 1.3 KSZTAŁCENIE ZAWODOWE I PRAKTYCZNA NAUKA ZAWODU A RYNEK PRACY

W edukacji zawodowej widoczne jest niedopasowanie przestrzenne i kompetencyjne kształcenia zawodowego. Osoby z wykształceniem zawodowym częściej mieszkają w mniejszych miejscowościach, gdzie trudniej o pracę<sup>21</sup>. Wielu absolwentów szkół kształcących zawodowo wykonuje pracę niezgodną z wyuczonym zawodem, a skala tego zjawiska jest największa wśród osób starszych. Jednocześnie absolwenci często nisko oceniają przydatność

<sup>19</sup> Wydział Wspierania Kształcenia Zawodowego, *Uwarunkowania prawne dotyczące współpracy szkoły z pracodawcą*, ORE, Warszawa 2020, <https://www.ore.edu.pl/2020/12/uwarunkowania-prawne-dotyczace-wspolpracy-szkoly-z-pracodawca/>.

<sup>20</sup> Tamże.

<sup>21</sup> U. Sztanderska, G. Grotkowska, *Wykształcenie zawodowe – miejsce w systemie edukacji i na rynku pracy* [w:] *Wykształcenie zawodowe. Perspektywa systemu edukacji i rynku pracy*, red. U. Sztanderska, E. Drogosz-Zabłocka, Wydawnictwo FRSE, Warszawa 2020, s. 31–33.

kompetencji zdobytych w szkołach – zarówno zawodowych, jak i ogólnych<sup>22</sup>. To sugeruje, że edukacja zawodowa nie zawsze odpowiada na realne potrzeby rynku.

Konieczne jest pełniejsze dostosowanie kształcenia do potrzeb regionalnego rynku pracy. W Małopolsce zidentyfikowano ponad 90 zawodów deficytowych (m.in. spawacze, elektrycy, opiekunowie medyczni), a oferta edukacyjna szkół kształcących zawodowo jest stopniowo dostosowywana do regionalnych inteligentnych specjalizacji. Pracodawcy wskazują jednak na potrzebę wzmocnienia współpracy z placówkami edukacyjnymi – w tym włączenia ich w programowanie nauczania i kształcenia dualnego<sup>23</sup>.

Współczesna gospodarka, szczególnie po doświadczeniach pandemii, wymaga szybkiej adaptacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy i elastycznego reagowania na zmiany – co oznacza konieczność ścisłego powiązania kształcenia z potrzebami pracodawców. W tym kontekście pracodawcy zyskują nowe możliwości wpływania na kierunki rozwoju edukacji, np. poprzez udział w tworzeniu sektorowych ram kwalifikacji czy projektowanie programów nauczania w formule eksperymentu pedagogicznego<sup>24</sup>. Pracodawcy często nie ufają dyplomom szkół kształcących zawodowo i oczekują doświadczenia zawodowego, nawet od młodych absolwentów<sup>25</sup>. Chociaż rozwiązaniem tych trudności mogłaby być ścisła współpraca szkół, pracodawców oraz administracji publicznej, w praktyce napotyka się liczne trudności – od braku zaufania między partnerami po niejednolite cele i brak efektywnej koordynacji<sup>26</sup>.

W obliczu rosnącego znaczenia kompetencji praktycznych i nacisku na dualny model kształcenia współpraca między biznesem a edukacją – chociaż wydaje się nie być ani powszechna, ani dostatecznie systemowo wspierana<sup>27</sup> – jest przedmiotem coraz większej liczby ekspertyz i analiz. Przykładem jest raport „Współpraca przedsiębiorców z sektorem edukacji” – pogłębiona analiza relacji między przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi, ze szczególnym uwzględnieniem szkolnictwa zawodowego. Dokument opiera się na badaniach ilościowych (201 przedsiębiorstw z całej Polski) oraz jakościowych (wywiady z przedstawicielami przedsiębiorstw aktywnie współpracujących ze szkołami).

Tylko 42% badanych przedsiębiorstw zadeklarowało jakąkolwiek formę współpracy z sektorem edukacji, przy czym dominują tu przedsiębiorstwa średnie i duże – mikroprzedsiębiorstwa są znacznie mniej aktywne<sup>28</sup>. Najczęstsze formy współpracy to organizacja praktyk i staży, prowadzenie warsztatów i prelekcji, udział w egzaminach zawodowych, doposażenie szkół oraz patronaty i wspólne projekty edukacyjne<sup>29</sup>. Motywacje przedsiębiorstw są zróżnicowane – od chęci pozyskania przyszłych pracowników, przez promocję marki, po wpływ na jakość kształcenia<sup>30</sup>. Przedsiębiorcy dostrzegają korzyści w postaci lepszej rekrutacji, rozwoju kadry i budowania relacji z lokalną społecznością<sup>31</sup>. Jednak współpraca ta napotyka liczne bariery. Przedsiębiorstwa wskazują na brak zasobów organizacyjnych, złożoność procedur, niską inicjatywę szkół oraz brak koordynatorów współpracy<sup>32</sup>. Dodatkowo oczekiwania wobec szkół obejmują większą elastyczność, lepsze przygotowanie uczniów – zwłaszcza w zakresie kompetencji miękkich – oraz aktywne zarządzanie relacją z przedsiębiorstwami<sup>33</sup>. W części końcowej raportu autorzy formułują konkretne rekomendacje: uproszczenie procedur, rozwój funkcji koordynatora współpracy, wsparcie ze strony samorządów, promocję dobrych praktyk oraz systemowe zachęty

<sup>22</sup> A. Szcucka, A. Strzebońska, B. Worek, *Wykształcenie zawodowe – bariera czy szansa na rynku pracy? Wyniki badania Bilans Kapitału Ludzkiego* [w:] *Wykształcenie zawodowe...*, dz. cyt., s. 109–112.

<sup>23</sup> Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, *Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021–2027. Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 1717/25 Zarządu Województwa Małopolskiego z dnia 15 lipca 2025 roku*, Kraków 2025.

<sup>24</sup> K. Świerk, *Od pomysłów do czynów: rola pracodawców w systemie kształcenia zawodowego* [w:] *Kierunki rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego*, t. 2, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2024, s. 6–14.

<sup>25</sup> U. Sztanderska, G. Grotkowska, *Wykształcenie zawodowe...*, dz. cyt., s. 38.

<sup>26</sup> K. Świerk, *Partnerstwo na rzecz podnoszenia jakości kształcenia zawodowego w regionach – czy trójstronny model jest nadal aktualny?* [w:] *Kierunki rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego*, t. 1, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2024, s. 40–44.

<sup>27</sup> M. Pachocki, A. Smolak, *Współpraca przedsiębiorców z sektorem edukacji*, Wydawnictwo FRSE, Warszawa 2021, s. 4–9.

<sup>28</sup> Tamże, s. 16–17.

<sup>29</sup> Tamże, s. 28–37.

<sup>30</sup> Tamże, s. 38–39.

<sup>31</sup> Tamże, s. 58–65.

<sup>32</sup> Tamże, s. 78–83.

<sup>33</sup> Tamże, s. 66–77.

dla przedsiębiorstw<sup>34</sup>. Całość uzupełniają cytaty z wywiadów i przykłady lokalnych modeli współpracy<sup>35</sup>, które pokazują, że mimo trudności możliwe jest budowanie trwałych i efektywnych partnerstw między edukacją a biznesem.

Mimo barier utrudniających współpracę szkół z pracodawcami, takich jak brak zaufania, ograniczone zasoby organizacyjne czy złożoność procedur, obserwować można coraz bardziej aktywną rolę pracodawców w kształtowaniu nowoczesnego systemu edukacji zawodowej w Polsce. Choć na tle europejskim – szczególnie na przykładzie Niemiec – Polska nie posiada jeszcze scentralizowanego systemu silnie angażującego pracodawców (takiego jak izby przemysłowo-handlowe), to jednak rozwijają się lokalne i branżowe formy współpracy. Pracodawcy włączają się w proces edukacji na wielu poziomach: organizują praktyki zawodowe i staże, współtworzą programy nauczania, doposażają szkoły, a także angażują się w egzaminowanie uczniów czy tworzenie klas patronackich. Co ważne, coraz częściej wspierają również doradztwo zawodowe, szkolenia dla nauczycieli oraz projekty edukacyjne mające na celu lepsze dopasowanie umiejętności absolwentów do realnych potrzeb rynku pracy<sup>36</sup>.

Współpraca szkół i pracodawców jest silnie osadzona w kontekście lokalnym – zależy od specyfiki regionu, struktury gospodarczej i zaangażowania kadry pedagogicznej. To właśnie nauczyciele i dyrektorzy, ich pasja i sieć kontaktów, okazują się kluczowi dla powodzenia współpracy. Relacje z przedsiębiorstwami opierają się często na osobistym zaufaniu i wieloletnim partnerstwie. W wielu przypadkach to pracodawcy sami zgłaszają się do szkół, oferując praktyki, udział w zajęciach, konkursach czy tworząc klasy patronackie. Dobrze działające partnerstwa bazują na elastyczności, zaufaniu i wspólnych celach<sup>37</sup>.

---

<sup>34</sup> Tamże, s. 84–93.

<sup>35</sup> Tamże, s. 94–97.

<sup>36</sup> K. Świerk, *Od pomysłów...*, dz. cyt. t. 2, s. 6–14.

<sup>37</sup> M. Radkowski, *Współpraca szkół branżowych z pracodawcami. Perspektywa beneficjentów programu Erasmus+*, Wydawnictwo FRSE, Warszawa 2021.

## 2 METODOLOGIA I SPOSÓB REALIZACJI BADANIA

### 2.1 CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU BADAWCZEGO

#### 2.1.1 UZASADNIENIE I KONTEKST BADANIA

Od 15 lat Województwo Małopolskie prowadzi intensywne działania mające na celu wsparcie modernizacji kształcenia zawodowego w regionie. Wykorzystuje do tego zarówno środki własne, jak i zewnętrzne instrumenty, w szczególności dostępne w ramach trzech unijnych perspektyw finansowych 2007–2013, 2014–2020 oraz 2021–2027. Szkolnictwo zawodowe jest dziedziną edukacji najbardziej powiązaną z potrzebami gospodarki regionalnej, a jego stan bezpośrednio oddziałuje na dostępność kapitału ludzkiego oraz kondycję przedsiębiorstw. Dokumenty strategiczne szczebla regionalnego, krajowego i europejskiego podkreślają znaczenie i wagę kształcenia zawodowego dla rynku pracy oraz rozwoju społeczno-gospodarczego.

System szkolnictwa zawodowego w Polsce nie jest jednak w pełni skuteczny i jest negatywnie oceniany przez pracodawców z uwagi m.in. na niedopasowanie oferty szkół kształcących zawodowo do potrzeb rynku pracy czy też niezadawalające warunki do nauki zawodu. W raporcie „Zarządzanie kapitałem ludzkim. Obraz tuż przed pandemią” Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości wskazano, iż w 2019 roku aż 71% badanych przedsiębiorstw w trakcie procesu rekrutacji napotkało problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. W 2021 roku raport ManpowerGroup informował, że 81% przebadanych pracodawców deklarowało, iż miało trudności ze znalezieniem właściwych pracowników, z uwagi na ich nieodpowiednie lub niewystarczające kompetencje i kwalifikacje, brak odpowiednich uprawnień oraz brak doświadczenia.

#### 2.1.2 CELE BADANIA

##### ➔ Podstawowe cele badania:

- 1) Wsparcie kształtowania polityki publicznej prowadzonej przez samorząd województwa oraz jego jednostki w zakresie kształcenia zawodowego, w tym przede wszystkim działań związanych z planowaniem, programowaniem i realizacją wsparcia ukierunkowanego na rozwój współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami.
- 2) Klasyfikacja, analiza i ocena współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami w regionie ze szczególnym uwzględnieniem dwóch form: kształcenia dualnego i klas patronackich.
- 3) Wypracowanie rekomendacji dla JST (w ramach ich kompetencji), zarówno dla szkół, jak i pracodawców.

##### ➔ Cele szczegółowe badania:

- 1) Analiza i klasyfikacja poszczególnych form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami w regionie w odniesieniu do trzech typów szkół kształcących zawodowo (szkoły branżowe I i II stopnia, technika).
- 2) Analiza terytorialna i branżowa/zawodowa zagadnienia wymienionego w pkt 1.
- 3) Analiza i ocena skali / efektywności / wyników współpracy wymienionej w pkt 1 z punktu widzenia szkoły oraz pracodawcy.
- 4) Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą ze szkołami kształcącymi zawodowo.
- 5) Identyfikacja szkół prowadzących kształcenie dualne w odniesieniu do trzech typów szkół kształcących zawodowo.
- 6) Analiza terytorialna i branżowa wymienionego w pkt 5 zagadnienia.
- 7) Analiza/wskazanie/zbadanie/sformułowanie modelu/form kształcenia dualnego funkcjonujących w regionie.
- 8) Analiza skuteczności/efektywności/wyników kształcenia dualnego w regionie w odniesieniu do poszczególnych typów szkół oraz branż/zawodów z perspektywy szkoły i pracodawcy.

- 9) Identyfikacja i opis dobrych praktyk w zakresie tworzenia i funkcjonowania klas patronackich.
- 10) Wskazanie najbardziej skutecznego sposobu zachęcenia szkół prowadzących kształcenie zawodowe do nawiązania współpracy z pracodawcami.
- 11) Wskazanie najbardziej skutecznego sposobu zachęcenia pracodawców do nawiązania trwałej i realnej współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo.
- 12) Sformułowanie rekomendacji dotyczących rozwoju współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego i prowadzenia klas patronackich.

### 2.1.3 ZAKRES BADANIA

➔ Zakres podmiotowy badania w odniesieniu do poszczególnych celów szczegółowych:

1. Szkoły kształcące zawodowo (trzy typy: szkoły branżowe I stopnia, technika, szkoły branżowe II stopnia; ich kadra: dyrektorzy szkół, osoby wyznaczone zajmujące się w szkole kształceniem praktycznym) z województwa małopolskiego – wszystkie cele szczegółowe.
2. Pracodawcy z terenu województwa małopolskiego – wszystkie cele szczegółowe.
3. Przedstawiciele organizacji skupiających pracodawców, instytucji rynku pracy i edukacji, instytucji nauki, samorządów oraz nauczyciele praktycznej nauki zawodu, dyrektorzy szkół ponadpodstawowych kształcących zawodowo z Małopolski – cele szczegółowe 10–12.

➔ Zakres badania dotyczący typów szkół oraz terytorialny badania – województwo małopolskie:

#### 1. Zakres terytorialny badania i dotyczący typów szkół

W celu zapewnienia odpowiedniej reprezentacji badania szkoły i pracodawcy uczestniczący w badaniu znajdowali się / mieli siedzibę na terenie województwa małopolskiego podzielonego na pięć subregionów:

- Krakowski Obszar Metropolitalny – szkoły i pracodawcy zlokalizowani na terenie miasta Kraków oraz na terenie powiatów: bocheńskiego, krakowski, miechowskiego, myślenickiego, proszowickiego, wielickiego;
- subregion tarnowski – szkoły i pracodawcy zlokalizowani na terenie miasta Tarnów oraz na terenie powiatów: brzeskiego, dąbrowskiego, tarnowskiego;
- subregion sądecki – szkoły i pracodawcy zlokalizowani na terenie miasta Nowy Sącz oraz na terenie powiatów: gorlickiego, limanowskiego, nowosądeckiego;
- subregion podhalański – szkoły i pracodawcy zlokalizowani na terenie powiatów: nowotarskiego, suskiego, tatrzańskiego;
- Małopolska Zachodnia – szkoły i pracodawcy zlokalizowani na terenie powiatów: chrzanowskiego, olkuskiego, oświęcimskiego, wadowickiego.

#### 2. Zakres terytorialny badania w odniesieniu do szkół realizujących kształcenie dualne lub posiadających klasy patronackie i współpracujących z nimi pracodawców

Identyfikacja szkół uczestniczących w kształceniu dualnym i prowadzących klasy patronackie odbyła się na podstawie wyników ilościowej części badania (CAWI/CAPI/PAPI), która uwzględnia podział terytorialny.

Szkoły, które zostały zidentyfikowane w tej części badania jako uczestniczące w kształceniu dualnym i prowadzące klasy patronackie zaproszono do części badania obejmującej wywiady IDI.

Pracodawców współpracujących w kształceniu dualnym oraz tworzeniu i funkcjonowaniu klas patronackich z ww. szkołami zaproszono do części badania obejmującej wywiady IDI.

## 2.2 METODYKA BADANIA

### 2.2.1 ANALIZA DANYCH ZASTANYCH (DESK RESEARCH)

Analiza desk research, zwana także analizą danych zastanych, to metoda badawcza opierająca się na kompilacji, analizie i przetwarzaniu informacji pochodzących z istniejących, już zgromadzonych źródeł. W badaniach społecznych pełni funkcję badania wtórnego, wykorzystującego dane pierwotne zebrane przez innych badaczy lub instytucje zamiast samodzielnego pozyskiwania nowych informacji.

Analiza danych zastanych stanowiła podstawę do lepszego zrozumienia problematyki badania oraz dostarczyła danych kontekstualnych niezbędnych do prawidłowej interpretacji jego wyników.

Analiza objęła łącznie kilkadziesiąt dokumentów i umożliwiła zrozumienie:

- systemu kształcenia zawodowego na podstawie aktów prawnych dotyczących kształcenia zawodowego i szkolnictwa branżowego w Polsce;
- sytuacji szkolnictwa zawodowego w regionie i kraju oraz w szerszej perspektywie;
- rozwoju kształcenia zawodowego oraz stojących przed nim perspektyw (w tym szans i zagrożeń), tak w regionie, jak i w kraju, w efekcie analizy ekspertyz, opracowań i raportów z obszarowych analiz;
- sytuacji i trendów na regionalnym rynku pracy, na podstawie analizy danych statystycznych i opracowań na ten temat.

### 2.2.2 BADANIA PRZEKROJOWE

#### ➔ CAWI/CAPI/PAPI

Badania ilościowe w przedmiotowym projekcie były realizowane za pomocą metodologii *mixed-mode* (zastosowanie różnych metod realizacyjnych do wykonania badania przy użyciu jednego kwestionariusza) opartej na elastycznym wykorzystaniu różnych kombinacji trzech ilościowych metod badawczych:

- CAWI – *Computer-Assisted Web Interviewing*;
- CAPI – *Computer-Assisted Personal Interviewing*;
- PAPI – *Paper & Pen Personal Interview*.

Wywiady indywidualne techniką CAWI, CAPI lub PAPI przeprowadzono na próbie przedstawicieli szkół kształcących zawodowo – dyrektorów szkół lub osób wyznaczonych ze szkoły, odpowiedzialnych za współpracę z pracodawcami oraz przedstawicieli pracodawców zlokalizowanych na terenie Województwa Małopolskiego.

Według Rejestru Szkół i Placówek Edukacyjnych w styczniu 2025 roku na terenie województwa małopolskiego zarejestrowanych było 277 szkół kształcących zawodowo, które zostały uwzględnione w badaniu. Do populacji badanej nie zaliczono: szkół policealnych, szkół specjalnych przysposabiających do pracy oraz szkół prowadzących kształcenie dla mniej niż 10 osób. Decyzja taka była podyktowana potrzebą uchwycenia w badaniu bieżącej sytuacji i perspektyw rozwoju typowej współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami (rozumianymi tu najczęściej jako zewnętrzne dla szkoły podmioty, przedsiębiorcy).

W efekcie przebadanych zostało 139 szkół, tj. ponad 50% szkół kształcących zawodowo (z czego około 80% stanowiły szkoły prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego). W badaniu pracodawców wzięło udział 146 przedsiębiorstw.

Badaniem zostało objętych: 66 szkół branżowych I stopnia; 7 szkół branżowych II stopnia; 66 techników.

---

### ➔ IDI/VIDI

Pogłębiony wywiad indywidualny (IDI) to elastyczna metoda jakościowa polegająca na rozmowie badacza z pojedynczym respondentem. Wykorzystuje luźny scenariusz tematów, który badacz może modyfikować w odpowiedzi na przebieg dialogu, by wydobyć szczegółowe, kontekstowe informacje. Kluczowe jest umożliwienie uczestnikowi swobodnej wypowiedzi i aktywne sondowanie pojawiających się wątków.

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) zostały przeprowadzone na próbie respondentów:

- przedstawiciele szkół kształcących zawodowo: dyrektorów szkół lub osób wyznaczonych ze szkoły, odpowiedzialnych za współpracę z pracodawcami;
- przedstawiciele pracodawców zlokalizowanych na terenie województwa małopolskiego.

Oznacza to, że badanie objęło wszystkie placówki i współpracujących z nimi pracodawców, w przypadku których:

- prowadzone są klasy patronackie;
- realizowane jest kształcenie dualne, które w branżowej szkole I stopnia ma miejsce, jeżeli liczba godzin zajęć praktycznych realizowanych u pracodawców jest nie niższa niż minimalny łączny wymiar godzin tych zajęć przewidzianych w ramowym planie nauczania – 100% zajęć praktycznych w szkole branżowej I stopnia realizowanych jest u pracodawcy, natomiast teoretyczna nauka zawodu realizowana jest w szkole. W przypadku technikum i szkoły branżowej II stopnia jest to od min. 30% do max. 100 % zajęć praktycznych realizowanych u pracodawcy.

Ostatecznie w badaniu zrealizowano:

- 23 wywiady dotyczące prowadzenia klas patronackich z dyrektorami szkół;
- 30 wywiadów dotyczących realizacji kształcenia dualnego z dyrektorami szkół;
- 50 wywiadów z przedsiębiorcami.

---

### 2.2.3 DODATKOWE BADANIA JAKOŚCIOWE

Celem badań jakościowych było dostarczenie pogłębionej wiedzy pozwalającej osiągnąć postawione cele, znaleźć odpowiedzi na zagadnienia i pytania badawcze. Pogłębiona została ponadto analiza problemów zidentyfikowanych na etapie badań przekrojowych wśród szkół i pracodawców oraz analizy danych zastanych.

---

### ➔ FGI

W badaniu zrealizowane zostały dwa wywiady grupowe zogniskowane (FGI) z udziałem respondentów (co najmniej po jednej osobie z danej grupy) tj.:

- przedstawiciele organizacji skupiających pracodawców, instytucji rynku pracy i edukacji, instytucji nauki;
- przedstawiciele samorządów;
- nauczyciele praktycznej nauki zawodu;
- dyrektorzy szkół ponadpodstawowych kształcących zawodowo z Małopolski.

W spotkaniach udział wzięło łącznie 24 ekspertów z instytucji współtworzących i/lub wspierających system kształcenia zawodowego w regionie.

---

### Panel ekspertów

Poprzez panel ten należy rozumieć spotkanie ekspertów dziedzinowych w formie dyskusji/warsztatów na temat wstępnej wersji raportu z badania. Panel ekspercki stanowi uzupełnienie technik badawczych przedstawionych w powyższych punktach. Głównym celem panelu w projekcie jest ocena wyników badań z poprzednich etapów

oraz wypracowanie rekomendacji. W trakcie panelu zaproszonym ekspertom została przedstawiona wstępna wersja raportu, która stanowiła podstawę do dyskusji. W spotkaniach wzięli udział specjaliści z różnych miejsc (m.in. samorządu terytorialnego, instytucji rynku pracy i edukacji, szkół podstawowych i ponadpodstawowych, gospodarki – pracodawcy, świata nauki – przedstawiciel uczelni).

Panel ekspercki wyłonił opinie zebranych ekspertów dotyczące konfrontacji założeń dotychczasowych badań w województwie małopolskim z danymi/wnioskami zebranymi w trakcie badania i w jego zakresie merytorycznym, wskazał praktyczne rekomendacje, a także sformułował uwagi i komentarze do całości projektu raportu z badania.

### 3 WYNIKI BADAŃ ILOŚCIOWYCH

Analiza w obszarze problemowym „Współpraca ze szkołami” została ukierunkowana na realizację dwóch celów badawczych:

- Analiza i klasyfikacja poszczególnych form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami w regionie w odniesieniu do trzech typów szkół kształcących zawodowo (szkoły branżowe I i II stopnia, technika) oraz analiza i ocena skali, efektywności i wyników współpracy z punktu widzenia szkoły oraz pracodawcy.
- Ocena stopnia zainteresowania pracodawców współpracą ze szkołami kształcącymi zawodowo.

W dalszej części zaprezentowane zostały wyniki badań ilościowych z przedstawicielami szkół oraz pracodawcami.

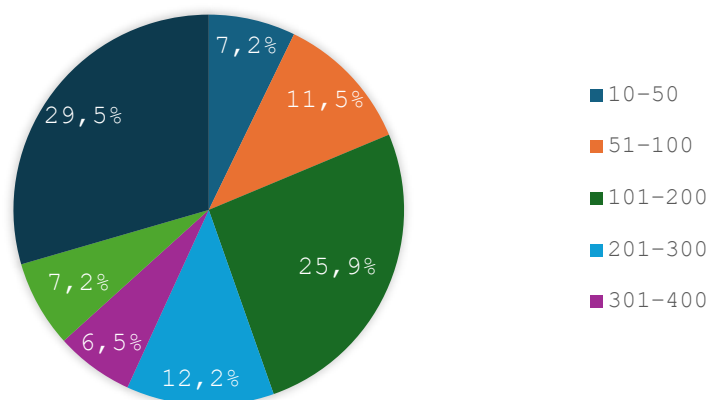
#### 3.1 PERSPEKTYWA SZKOŁY

W zrealizowanym badaniu – zgodnie z założeniami – wzięło udział 66 techników, 66 szkół branżowych I stopnia oraz 7 szkół branżowych II stopnia z terenu Małopolski.

##### 3.1.1 LICZBA UCZNIÓW, TYP SZKOŁY ORAZ OBSZAR BRANŻOWY SZKÓŁ KSZTAŁCĄCYCH ZAWODOWO WSPÓŁPRACUJĄCYCH Z PRACODAWCAMI

W województwie małopolskim struktura szkół według liczby uczniów prezentuje się następująco: największy udział mają placówki z liczbą uczniów powyżej 500 (29,5%), następnie szkoły, których liczba uczniów mieści się w przedziale 101–200 (25,9%), a kolejne grupy to szkoły z liczbą uczniów w przedziałach 201–300 (12,2%), 51–100 (11,5%), 401–500 (7,2%), 10–50 (7,2%) oraz 301–400 (6,5%). Oznacza to, że choć doświadczenia dużych i bardzo dużych szkół dominują w badaniu, głos mniejszych ośrodków zawodowych również został odnotowany.

**Wykres 1. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Liczba uczniów w szkole**



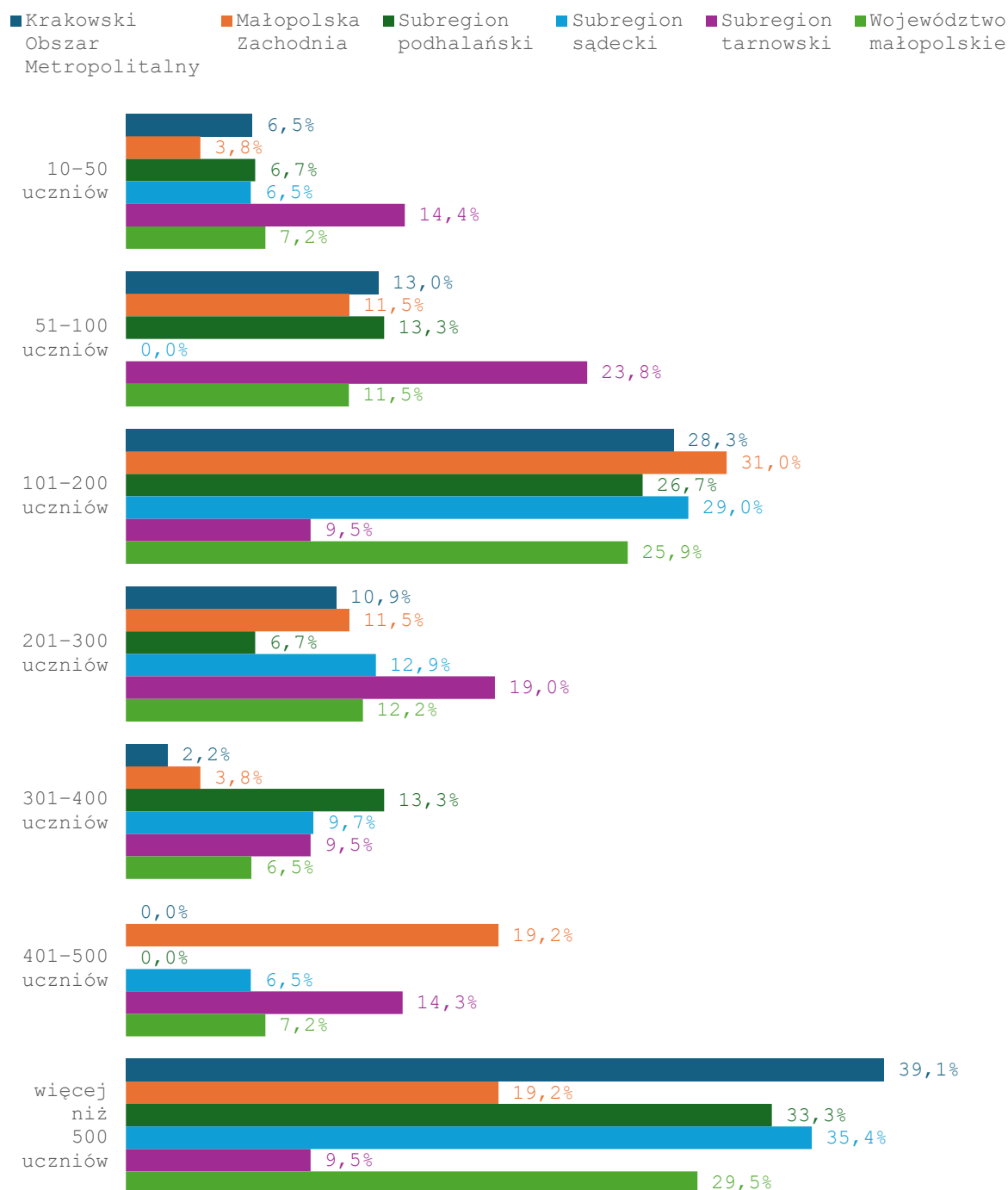
Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Krakowski Obszar Metropolitalny, gdzie jest zauważalnie wyższy niż średnia dla województwa udział największych szkół deklarujących więcej niż 500 uczniów (39,1% vs 29,5%) oraz szkół z 101–200 uczniami (28,3% vs 25,9%).
- Małopolska Zachodnia, która znacząco odbiega od średniej dla województwa w kategorii 401–500 uczniów (19,2% vs 7,2%).

- Subregion tarnowski, w którym udział szkół z 51–100 uczniami (23,8%) jest ponad dwukrotnie wyższy niż średnia wojewódzka (11,5%), a szkół z ponad 500 uczniami jest znacznie mniej (9,5% vs 29,5%).
- Subregion sądecki, w którym nie odnotowano szkół w przedziale 51–100 uczniów (0,0%). Obszar ten natomiast wyróżnia się koncentracją dużych placówek – powyżej 500 uczniów (35,4%) – co kontrastuje z rozkładem wojewódzkim.

Wykres 2. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Liczba uczniów w szkole – wg subregionów



Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

W badanej próbie technika to największe placówki – aż 34 z 66 zgłosiło ponad 500 uczniów, a kolejne 9 to duże szkoły liczące 401–500 osób. 9 placówek zadeklarowało 101–200 uczniów oraz 8 placówek – 201–300 uczniów. Najmniej wśród techników jest tzw. małych szkół do 100 uczniów (3).

Szkoły branżowe I stopnia najczęściej funkcjonują jako niewielkie i średnie placówki – 26 z nich ma 101–200 uczniów, a 12 kolejnych deklaruje 51–100 uczniów. Tylko 7 szkół ma 10–50 uczniów oraz 6 powyżej 500 uczniów.

W badaniu wzięło udział 7 szkół branżowych II stopnia. 3 placówki kształciły 10–50 uczniów, 1 mieściła się w przedziale 51–100 uczniów, a 1 szkoła zadeklarowała liczbę uczniów od 101 do 200. W grupie tej znalazła się również 1 szkoła licząca 301–400 uczniów oraz 1 placówka, w której liczba uczniów przekraczała 500.

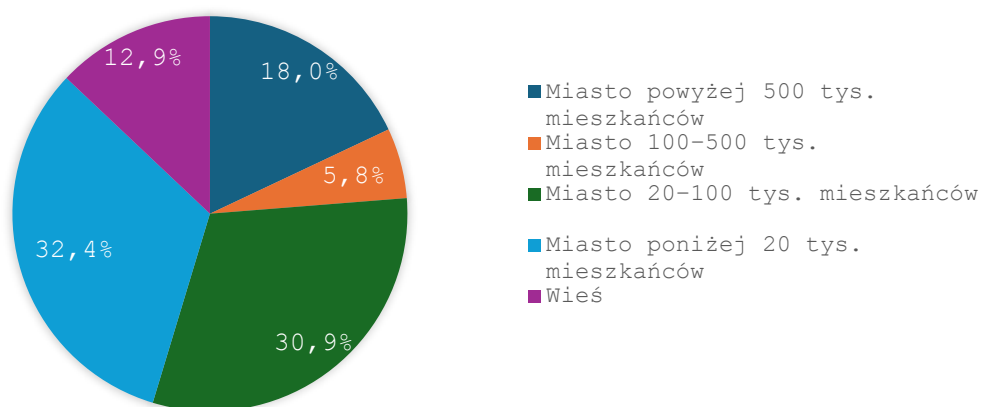
**Tabela 1. Liczba uczniów w szkole – wg typu szkoły**

	Technikum	Branżowa I stopnia	Branżowa II stopnia	Razem
10–50	0	7	3	10
51–100	3	12	1	16
101–200	9	26	1	36
201–300	8	9	0	17
301–400	3	5	1	9
401–500	9	1	0	10
więcej niż 500	34	6	1	41
<b>Razem</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>7</b>	<b>139</b>

Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

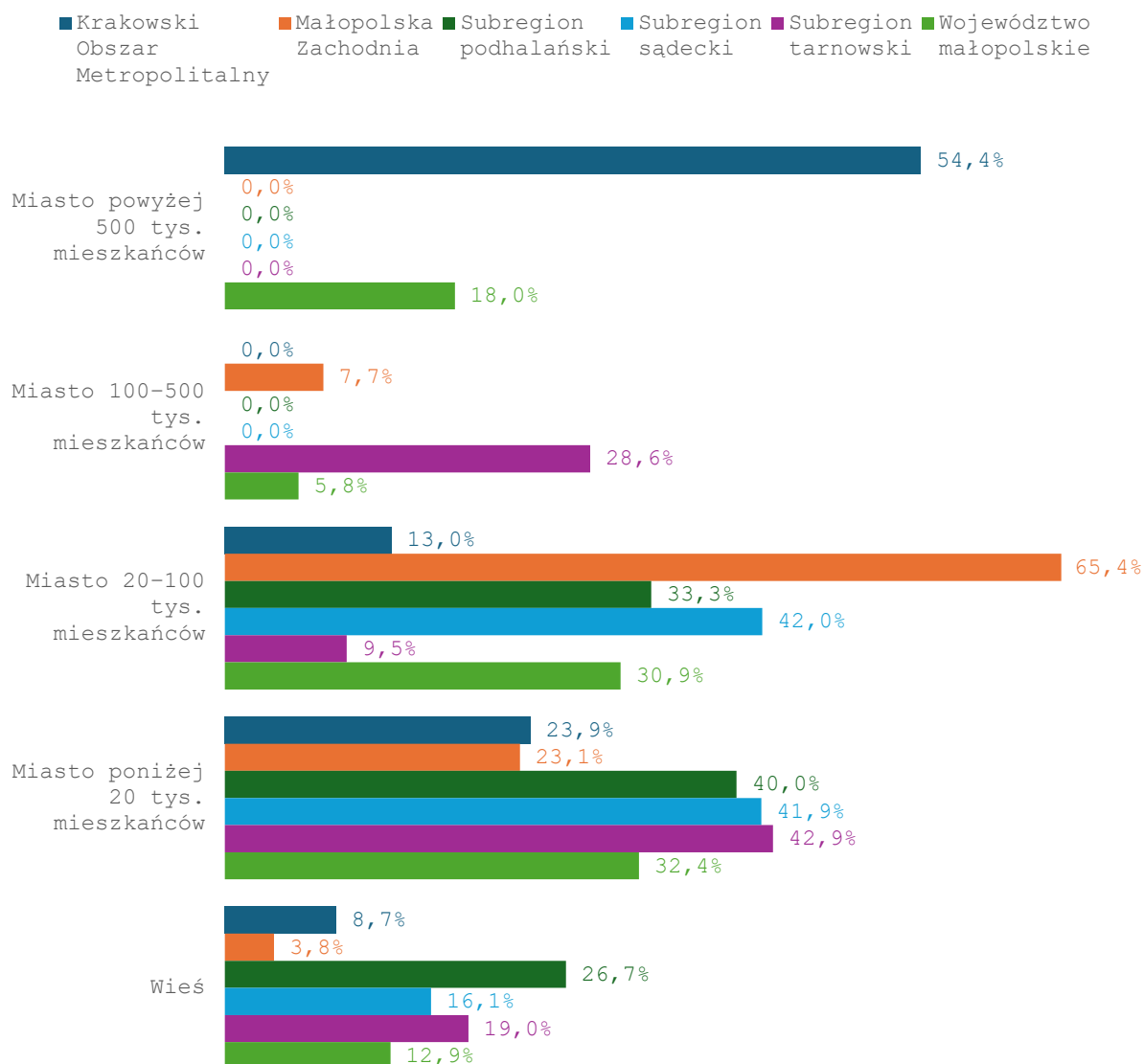
W skali całego województwa najwięcej szkół (objętych badaniem) znajduje się w miastach poniżej 20 tys. mieszkańców (32,4%) oraz w miastach od 20 do 100 tys. mieszkańców (30,9%). Mniej jest szkół zlokalizowanych na wsi (12,9%), w miastach powyżej 500 tys. mieszkańców (18,0%) oraz w miastach od 100 do 500 tys. mieszkańców (5,8%).

**Wykres 3. Wielkość miejscowości, w której mieści się szkoła**



Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Wykres 4. Lokalizacja badanych szkół wg wielkości miejscowości – wg subregionów



Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Tabela 2. Lokalizacja badanych szkół według wielkości miejscowości i typu placówki

	Technikum	Branżowa I stopnia	Branżowa II stopnia	Razem
Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców	12	11	2	25
Miasto 100–500 tys. mieszkańców	4	3	1	8
Miasto 20–100 tys. mieszkańców	20	20	3	43
Miasto poniżej 20 tys. mieszkańców	26	19	0	45
Wieś	4	13	1	18
<b>Razem</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>7</b>	<b>139</b>

Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

### 3.1.2 OFERTA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W SZKOŁACH OBJĘTYCH BADANIEM

Szkoły kształcące zawodowo z Małopolski objęte badaniem łącznie oferują naukę w 116 kierunkach z 31 branż. Ta różnorodna oferta kierunków odpowiada na potrzeby rynku pracy w regionie – od zaawansowanych technologii informatycznych po tradycyjne rzemiosła i usługi. W zestawieniu ofert zawodowych wyraźnie widać różnice w profilu kształcenia poszczególnych typów szkół.

W technikach (52 zawodów w 25 branżach) najpopularniejsze kierunki to: technik informatyk (28 szkół), technik hotelarstwa (22), technik żywienia i usług gastronomicznych (21), technik ekonomista i technik budownictwa (19), technik programista (16) oraz technik logistyk (16). W ofertach pojawiają się też zawody mniej powszechne, jak technik leśnik, technik inżynierii środowiska i melioracji czy technik ogrodnik, każdy wskazany tylko przez 1 placówkę. To pokazuje, że technika łączy kształcenie uniwersalne (IT, finanse, budownictwo) z niszowymi specjalizacjami.

Szkoły branżowe I stopnia proponują 54 kierunki w 19 branżach. Najczęściej oferowane ścieżki kształcenia to kucharz (46), fryzjer (44) i mechanik pojazdów samochodowych (43) – zawody zgłaszane jako deficytowe w barometrach zawodów. Tuż za nimi plasują się cukiernik (39), sprzedawca (37), monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (34), elektryk (33) oraz stolarz (31), choć pojawiają się też niszowe profesje, takie jak drukarz fleksograficzny, kaletnik czy zegarmistrz – po jednym wskazaniu w badaniu.

W szkołach branżowych II stopnia można uczyć się zawodów z 10 branż. Najpopularniejszy jest kierunek technik żywienia i usług gastronomicznych (3 szkoły), następnie technik pojazdów samochodowych oraz technik elektryk oraz technik inżynierii sanitarnej, izolacji przemysłowych czy technologii drewna – zawody przygotowujące do zaawansowanej pracy warsztatowej i montażowej.

**Tabela 3. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W których zawodach oferują Państwo kształcenie? – wg typu szkoły**

Technikum	Liczba szkół	Szkoła branżowa I stopnia	Liczba szkół
Technik agrobiznesu	0	Betoniarz-zbrojarz	5
Technik analityk	1	Błacharz	10
Technik aranżacji wnętrz	2	Błacharz samochodowy	17
Technik architektury krajobrazu	11	Cieśla	9
Technik automatyk	2	Cukiernik	39
Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym	2	Dekarz	6
Technik awionik	0	Drukarni fleksograficzny	1
Technik budownictwa	19	Drukarni offsetowy	1
Technik budownictwa wodnego	0	Elektromechanik	16
Technik budowy dróg	0	Elektromechanik pojazdów samochodowych	25
Technik ceramik	0	Elektronik	4
Technik chłodnictwa i klimatyzacji	3	Elektryk	33
Technik ekonomista	19	Fotograf	4
Technik eksploatacji portów i terminali	4	Fryzjer	44
Technik elektromobilności	0	Górnik eksploatacji podziemnej	0
Technik elektronik	8	Jeździec	2
Technik elektryk	10	Kaletnik	1
Technik energetyk	1	Kamieniarz	3
Technik fotografii i multimediów	5	Kelner	11
Technik geodeta	4	Kierowca mechanik	1
Technik geolog	0	Kominiarz	2
Technik górnictwa podziemnego	0	Kowal	1
Technik grafiki i poligrafii cyfrowej	6	Krawiec	7

Technikum	Liczba szkół	Szkoła branżowa I stopnia	Liczba szkół
Technik handlowiec	10	Kucharz	46
Technik hodowca koni	0	Kuśnierz	2
Technik hotelarstwa	22	Lakiernik samochodowy	18
Technik informatyk	28	Magazynier-logistyk	6
Technik inżynierii sanitarnej	2	Mechanik motocyklowy	4
Technik inżynierii środowiska i melioracji	1	Mechanik pojazdów samochodowych	43
Technik izolacji przemysłowych	0	Mechanik precyzyjny	1
Technik leśnik	1	Mechanik-monter maszyn i urządzeń	3
Technik logistyk	16	Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	4
Technik lotniskowych służb operacyjnych	2	Mechatronik	0
Technik mechanik	10	Monter izolacji budowlanych	2
Technik mechanik lotniczy	1	Monter izolacji przemysłowych	3
Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	1	Monter konstrukcji budowlanych	5
Technik mechatronik	11	Monter konstrukcji targowo-wystawienniczych	1
Technik montażu i automatyki stolarki budowlanej	0	Monter sieci i instalacji sanitarnych	28
Technik obsługi przemysłu targowo-wystawienniczego	0	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	0
Technik obuwnik	0	Monter stolarki budowlanej	2
Technik ochrony środowiska	4	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	34
Technik ogrodnik	1	Murarz-tylnkarz	27
Technik organizacji turystyki	13	Obuwnik	2
Technik papiernictwa	2	Ogrodnik	3
Technik pojazdów samochodowych	11	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	0
Technik procesów drukowania	0	Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych	0
Technik programista	16	Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	1
Technik przemysłu mody	1	Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	0
Technik przeróbki kopaliny stałych	0	Operator obrabiarek skrawających	8
Technik pszczelarz	0	Operator procesów introligatorskich	0
Technik rachunkowości	9	Operator urządzeń przemysłu szklarskiego	0
Technik reklamy	17	Piekarz	25
Technik renowacji elementów architektury	1	Pracownik obsługi hotelowej	4
Technik robotyk	0	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	0
Technik robót wykończeniowych w budownictwie	3	Pracownik pomocniczy stolarza	0
Technik rolnik	1	Przetwórcza mięsa	8
Technik spawalnictwa	5	Przetwórcza ryb	0
Technik spedytor	7	Pszczelarz	0
Technik stylisty	0	Rolnik	3
Technik technologii chemicznej	1	Sprzedawca	37
Technik technologii drewna	1	Stolarz	31
Technik technologii żywności	3	Ślusarz	16
Technik teleinformatyk	1	Tapicer	3

Technikum	Liczba szkół	Szkoła branżowa I stopnia	Liczba szkół
Technik telekomunikacji	0	Zdun	2
Technik transportu drogowego	2	Zegarmistrz	1
Technik transportu kolejowego	1	Złotnik-jubiler	1
Technik turystyki na obszarach wiejskich	0	<b>Szkoła branżowa II stopnia</b>	
Technik urządzeń dźwigowych	0	Technik budownictwa	0
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	9	Technik elektromobilności	0
Technik usług fryzjerskich	10	Technik elektryk	1
Technik usług kelnerskich	3	Technik handlowiec	0
Technik weterynarii	2	Technik inżynierii sanitarnej	1
Technik wiertnik	0	Technik izolacji przemysłowych	1
Technik żywienia i usług gastronomicznych	21	Technik mechanik	0
		Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	0
		Technik pojazdów samochodowych	2
		Technik przemysłu mody	0
		Technik robót wykończeniowych w budownictwie	1
		Technik spawalnictwa	1
		Technik technologii drewna	1
		Technik technologii żywności	2
		Technik transportu drogowego	0
		Technik usług fryzjerskich	1
		Technik żywienia i usług gastronomicznych	3

Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

W subregionach województwa małopolskiego widoczna jest specjalizacja edukacyjna wynikająca z lokalnych potrzeb gospodarczych, struktury przemysłowej, tradycji zawodowych oraz dostępności infrastruktury szkoleniowej.

Krakowski Obszar Metropolitalny charakteryzuje się największą różnorodnością kierunków kształcenia, zarówno w szkołach branżowych I i II stopnia, jak i technikach. Wyróżnia się dużą liczbą placówek kształcących w zawodach takich jak fryzjer (14), mechanik pojazdów samochodowych (11), elektromechanik pojazdów samochodowych (10) czy elektryk (6). Widoczna jest obecność zawodów technicznych związanych z budownictwem, automatyką, informatyką, logistyką, grafiką i reklamą. Oferta kształcenia zawodowego odpowiada na potrzeby złożonego i dynamicznego rynku pracy aglomeracji krakowskiej, z silnym sektorem usługowym, kreatywnym i przemysłowym. Na uwagę zasługuje obecność specjalistycznych zawodów, takich jak złotnik-jubiler, technik mechanik lotniczy czy technik lotniskowych służb operacyjnych.

Małopolska Zachodnia skupia się na zawodach budowlanych, mechanicznych i usługowych, z wyraźną obecnością specjalizacji takich jak mechanik pojazdów samochodowych (8), kucharz (8), cukiernik (7) i stolarz (4). W technikach dominuje kształcenie w zawodach związanych z żywnością, logistyką i sektorem budownictwa. Subregion ten posiada profil zawodowy odpowiadający lokalnej strukturze gospodarki – z jednej strony mocno rozwinięty przemysł przetwórczy i spożywczy, z drugiej rzemiosło i usługi, szczególnie w obszarze fryzjerskim, gastronomicznym i obsługi hotelowej. Wyróżnia się również obecnością zawodu jeździec w szkołach I stopnia.

W subregionie podhalańskim dominuje kształcenie w zawodach budowlanych, mechanicznych, usługowych i gastronomicznych. W szkołach branżowych I stopnia najczęściej występują kierunki: cukiernik (8), kucharz (7), elektryk (6), sprzedawca (6), fryzjer (5), w technikach natomiast – informatyk, hotelarz i technik żywienia. Zdecydowanie mniejsza jest liczba kierunków w szkołach branżowych II stopnia. Charakter oferty w większości odpowiada turystyczno-usługowemu profilowi regionu.

Subregion sądecki wyróżnia się intensywnym rozwojem kształcenia w zawodach związanych z przemysłem odzieżowym, budowlanym i usługowym. Charakteryzuje go najwyższa reprezentacja takich zawodów jak kucharz (13), fryzjer (12), mechanik pojazdów samochodowych (12), sprzedawca (11), elektryk (11) czy stolarz (11). W technikach szczególnie rozwinięte są kierunki hotelarskie, informatyczne, budowlane i związane z żywieniem. W subregionie występuje również relatywnie szeroka oferta kierunków o profilu rzemieślniczym i zawodów deficytowych.

Subregion tarnowski ma zrównoważoną ofertę edukacyjną w obszarach takich jak budownictwo, fryzjerstwo, mechanika pojazdowa i przetwórstwo żywności. Do często występujących zawodów w szkołach branżowych I stopnia należą: mechanik pojazdów samochodowych (7), fryzjer (7), cukiernik (6), monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (6), elektryk (4), piekarz (4). W technikach najczęściej pojawiają się takie kierunki jak hotelarstwo, budownictwo, informatyka i zawody związane z żywieniem. Kształcenie odpowiada tu na potrzeby średnich miast i lokalnych przedsiębiorstw, z wyraźnym naciskiem na zawody produkcyjne, budowlane i obsługowe.

Tabela 4. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W których zawodach oferują Państwo kształcenie? – wg subregionów

Krakowski Obszar Metropolitalny	Małopolska Zachodnia	Subregion podhalański	Subregion sądecki	Subregion tarnowski
<b>Szkoły branżowe I stopnia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betoniarz-zbrojarz (3)</li> <li>• Blacharz (2)</li> <li>• Blacharz samochodowy (4)</li> <li>• Cieśla (3)</li> <li>• Cukiernik (9)</li> <li>• Dekarz (3)</li> <li>• Drukarz fleksograficzny (1)</li> <li>• Drukarz offsetowy (1)</li> <li>• Elektromechanik (5)</li> <li>• Elektromechanik pojazdów samochodowych (10)</li> <li>• Elektronik (3)</li> <li>• Elektryk (6)</li> <li>• Fotograf (1)</li> <li>• Fryzjer (14)</li> <li>• Kaletnik (1)</li> <li>• Kamieniarz (2)</li> <li>• Kelner (2)</li> <li>• Kominiarz (1)</li> <li>• Krawiec (1)</li> <li>• Kucharz (11)</li> <li>• Kuśnierz (1)</li> <li>• Lakiernik samochodowy (4)</li> <li>• Magazynier logistik (3)</li> <li>• Mechanik motocyklowy (1)</li> <li>• Mechanik pojazdów samochodowych (11)</li> <li>• Mechanik-monter maszyn i urządzeń (1)</li> </ul>	<b>Szkoły branżowe I stopnia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Blacharz (1)</li> <li>• Blacharz samochodowy (4)</li> <li>• Cukiernik (7)</li> <li>• Dekarz (1)</li> <li>• Elektromechanik (3)</li> <li>• Elektromechanik pojazdów samochodowych (4)</li> <li>• Elektryk (6)</li> <li>• Fotograf (2)</li> <li>• Fryzjer (6)</li> <li>• Jeździec (2)</li> <li>• Kelner (2)</li> <li>• Kierowca mechanik (1)</li> <li>• Kominiarz (1)</li> <li>• Krawiec (3)</li> <li>• Kucharz (8)</li> <li>• Lakiernik samochodowy (4)</li> <li>• Magazynier-logistik (1)</li> <li>• Mechanik pojazdów samochodowych (8)</li> <li>• Mechanik-monter maszyn i urządzeń (1)</li> <li>• Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych (1)</li> <li>• Monter sieci i instalacji sanitarnych (4)</li> <li>• Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (5)</li> <li>• Murarz-tylnik (3)</li> <li>• Ogrodnik (1)</li> </ul>	<b>Szkoły branżowe I stopnia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Blacharz (3)</li> <li>• Blacharz samochodowy (2)</li> <li>• Cieśla (2)</li> <li>• Cukiernik (8)</li> <li>• Elektromechanik (3)</li> <li>• Elektromechanik pojazdów samochodowych (2)</li> <li>• Elektronik (1)</li> <li>• Elektryk (6)</li> <li>• Fryzjer (5)</li> <li>• Kelner (1)</li> <li>• Krawiec (2)</li> <li>• Kucharz (7)</li> <li>• Kuśnierz (1)</li> <li>• Lakiernik samochodowy (1)</li> <li>• Mechanik motocyklowy (1)</li> <li>• Mechanik pojazdów samochodowych (5)</li> <li>• Monter sieci i instalacji sanitarnych (4)</li> <li>• Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (3)</li> <li>• Murarz-tylnik (4)</li> <li>• Obuwnik (1)</li> <li>• Operator obrabiarek skrawających (1)</li> <li>• Piekarz (4)</li> <li>• Pracownik obsługi hotelowej (1)</li> <li>• Przetwórcza mięsa (2)</li> <li>• Rolnik (2)</li> </ul>	<b>Szkoły branżowe I stopnia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Blacharz (2)</li> <li>• Blacharz samochodowy (5)</li> <li>• Cieśla (3)</li> <li>• Cukiernik (9)</li> <li>• Dekarz (2)</li> <li>• Elektromechanik (5)</li> <li>• Elektromechanik pojazdów samochodowych (6)</li> <li>• Elektryk (11)</li> <li>• Fotograf (1)</li> <li>• Fryzjer (12)</li> <li>• Kamieniarz (1)</li> <li>• Kelner (3)</li> <li>• Kowal (1)</li> <li>• Krawiec (1)</li> <li>• Kucharz (13)</li> <li>• Lakiernik samochodowy (6)</li> <li>• Magazynier-logistik (1)</li> <li>• Mechanik motocyklowy (1)</li> <li>• Mechanik pojazdów samochodowych (12)</li> <li>• Mechanik-monter maszyn i urządzeń (1)</li> <li>• Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych (1)</li> <li>• Monter konstrukcji budowlanych (1)</li> <li>• Monter sieci i instalacji sanitarnych (9)</li> <li>• Monter stolarki budowlanej (1)</li> </ul>	<b>Szkoły branżowe I stopnia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betoniarz-zbrojarz (2)</li> <li>• Blacharz (2)</li> <li>• Blacharz samochodowy (2)</li> <li>• Cieśla (1)</li> <li>• Cukiernik (6)</li> <li>• Elektromechanik pojazdów samochodowych (3)</li> <li>• Elektryk (4)</li> <li>• Fryzjer (7)</li> <li>• Kelner (3)</li> <li>• Kucharz (7)</li> <li>• Lakiernik samochodowy (3)</li> <li>• Magazynier-logistik (1)</li> <li>• Mechanik motocyklowy (1)</li> <li>• Mechanik pojazdów samochodowych (7)</li> <li>• Mechanik precyzyjny (1)</li> <li>• Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych (1)</li> <li>• Monter izolacji budowlanych (1)</li> <li>• Monter izolacji przemysłowych (1)</li> <li>• Monter konstrukcji budowlanych (1)</li> <li>• Monter sieci i instalacji sanitarnych (4)</li> <li>• Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (6)</li> <li>• Murarz-tylnik (4)</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych (1)</li> <li>• Monter izolacji budowlanych (1)</li> <li>• Monter izolacji przemysłowych (2)</li> <li>• Monter konstrukcji budowlanych (2)</li> <li>• Monter konstrukcji targowo-wystawienniczych (1)</li> <li>• Monter sieci i instalacji sanitarnych (7)</li> <li>• Monter stolarki budowlanej (1)</li> <li>• Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (11)</li> <li>• Murarz-tylnik (8)</li> <li>• Obuwnik (1)</li> <li>• Ogrodnik (1)</li> <li>• Operator obrabiarek skrawających (1)</li> <li>• Piekarz (6)</li> <li>• Pracownik obsługi hotelowej (1)</li> <li>• Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej (2)</li> <li>• Przetwórcza mięsa (2)</li> <li>• Sprzedawca (8)</li> <li>• Stolarz (10)</li> <li>• Ślusarz (2)</li> <li>• Tapicer (1)</li> <li>• Zdun (2)</li> <li>• Zegarmistrz (1)</li> <li>• Złotnik-jubiler (1)</li> </ul> <p><b>Szkoły branżowe II stopnia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik pojazdów samochodowych (1)</li> <li>• Technik technologii żywności (1)</li> <li>• Technik usług fryzjerskich (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operator obrabiarek skrawających (3)</li> <li>• Piekarz (5)</li> <li>• Przetwórcza mięsa (1)</li> <li>• Sprzedawca (7)</li> <li>• Stolarz (4)</li> <li>• Ślusarz (5)</li> </ul> <p><b>Szkoły branżowe II stopnia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik technologii żywności (1)</li> <li>• Technik żywienia i usług gastronomicznych (1)</li> </ul> <p><b>Technika:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik analityk (1)</li> <li>• Technik architektury krajobrazu (1)</li> <li>• Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym (1)</li> <li>• Technik budownictwa (4)</li> <li>• Technik ekonomista (4)</li> <li>• Technik eksploatacji portów i terminali (3)</li> <li>• Technik elektronik (3)</li> <li>• Technik elektryk (2)</li> <li>• Technik energetyk (1)</li> <li>• Technik fotografii i multimedii (1)</li> <li>• Technik grafiki i poligrafii cyfrowej (1)</li> <li>• Technik handlowiec (1)</li> <li>• Technik hotelarstwa (6)</li> <li>• Technik informatyk (5)</li> <li>• Technik logistyk (4)</li> <li>• Technik mechanik (3)</li> <li>• Technik mechatronik (2)</li> <li>• Technik ochrony środowiska (2)</li> <li>• Technik organizacji turystyki (4)</li> <li>• Technik papiernictwa (2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprzedawca (6)</li> <li>• Stolarz (4)</li> <li>• Ślusarz (1)</li> </ul> <p><b>Technika:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik architektury krajobrazu (2)</li> <li>• Technik budownictwa (4)</li> <li>• Technik ekonomista (2)</li> <li>• Technik elektryk (1)</li> <li>• Technik fotografii i multimedii (1)</li> <li>• Technik grafiki i poligrafii cyfrowej (1)</li> <li>• Technik handlowiec (1)</li> <li>• Technik hotelarstwa (1)</li> <li>• Technik informatyk (3)</li> <li>• Technik logistyk (1)</li> <li>• Technik mechatronik (1)</li> <li>• Technik organizacji turystyki (2)</li> <li>• Technik pojazdów samochodowych (1)</li> <li>• Technik programista (4)</li> <li>• Technik przemysłu mody (1)</li> <li>• Technik rachunkowości (1)</li> <li>• Technik reklamy (1)</li> <li>• Technik spawalnictwa (1)</li> <li>• Technik spedytor (2)</li> <li>• Technik transportu drogowego (1)</li> <li>• Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej (1)</li> <li>• Technik usług fryzjerskich (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (9)</li> <li>• Murarz-tylnik (8)</li> <li>• Operator obrabiarek skrawających (2)</li> <li>• Piekarz (6)</li> <li>• Pracownik obsługi hotelowej (1)</li> <li>• Przetwórcza mięsa (2)</li> <li>• Sprzedawca (11)</li> <li>• Stolarz (11)</li> <li>• Ślusarz (4)</li> <li>• Tapicer (1)</li> </ul> <p><b>Szkoły branżowe II stopnia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik pojazdów samochodowych (1)</li> <li>• Technik technologii drewna (1)</li> <li>• Technik żywienia i usług gastronomicznych (1)</li> </ul> <p><b>Technika:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik architektury krajobrazu (2)</li> <li>• Technik automatyk (2)</li> <li>• Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym (1)</li> <li>• Technik budownictwa (3)</li> <li>• Technik ekonomista (6)</li> <li>• Technik elektryk (3)</li> <li>• Technik elektronik (2)</li> <li>• Technik geodeta (1)</li> <li>• Technik grafiki i poligrafii cyfrowej (1)</li> <li>• Technik handlowiec (2)</li> <li>• Technik hotelarstwa (4)</li> <li>• Technik informatyk (7)</li> <li>• Technik leśnik (1)</li> <li>• Technik logistyk (3)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ogrodnik (1)</li> <li>• Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego (1)</li> <li>• Operator obrabiarek skrawających (1)</li> <li>• Piekarz (4)</li> <li>• Pracownik obsługi hotelowej (1)</li> <li>• Przetwórcza mięsa (1)</li> <li>• Rolnik (1)</li> <li>• Sprzedawca (5)</li> <li>• Stolarz (2)</li> <li>• Ślusarz (4)</li> <li>• Tapicer (1)</li> </ul> <p><b>Szkoły branżowe II stopnia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik elektryk (1)</li> <li>• Technik inżynierii sanitarnej (1)</li> <li>• Technik izolacji przemysłowych (1)</li> <li>• Technik robót wykończeniowych w budownictwie (1)</li> <li>• Technik spawalnictwa (1)</li> </ul> <p><b>Technika:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik architektury krajobrazu (2)</li> <li>• Technik budownictwa (3)</li> <li>• Technik ekonomista (4)</li> <li>• Technik elektryk (1)</li> <li>• Technik fotografii i multimedii (1)</li> <li>• Technik geodeta (1)</li> <li>• Technik grafiki i poligrafii cyfrowej (1)</li> <li>• Technik handlowiec (3)</li> <li>• Technik hotelarstwa (4)</li> <li>• Technik informatyk (4)</li> <li>• Technik logistyk (2)</li> <li>• Technik mechatronik (1)</li> </ul>
---	---	---	---	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik żywienia i usług gastronomicznych (1)</li> <li><b>Technika:</b></li> <li>• Technik aranżacji wnętrz (2)</li> <li>• Technik architektury krajobrazu (4)</li> <li>• Technik budownictwa (5)</li> <li>• Technik chłodnictwa i klimatyzacji (3)</li> <li>• Technik ekonomista (3)</li> <li>• Technik eksploatacji portów i terminali (1)</li> <li>• Technik elektronik (3)</li> <li>• Technik elektryk (3)</li> <li>• Technik fotografii i multimediiów (2)</li> <li>• Technik geodeta (2)</li> <li>• Technik grafiki i poligrafii cyfrowej (2)</li> <li>• Technik handlowiec (3)</li> <li>• Technik hotelarstwa (7)</li> <li>• Technik informatyk (9)</li> <li>• Technik inżynierii sanitarnej (2)</li> <li>• Technik inżynierii środowiska i melioracji (1)</li> <li>• Technik logistyk (6)</li> <li>• Technik lotniskowych służb operacyjnych (2)</li> <li>• Technik mechanik (4)</li> <li>• Technik mechanik lotniczy (1)</li> <li>• Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki (1)</li> <li>• Technik mechatronik (5)</li> <li>• Technik ochrony środowiska (1)</li> <li>• Technik ogrodnik (1)</li> <li>• Technik organizacji turystyki (4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik pojazdów samochodowych (2)</li> <li>• Technik programista (1)</li> <li>• Technik rachunkowości (1)</li> <li>• Technik reklamy (3)</li> <li>• Technik spawalnictwa (1)</li> <li>• Technik spedytor (2)</li> <li>• Technik technologii chemicznej (1)</li> <li>• Technik technologii żywności (1)</li> <li>• Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej (1)</li> <li>• Technik usług fryzjerskich (3)</li> <li>• Technik weterynarii (1)</li> <li>• Technik żywienia i usług gastronomicznych (6)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik mechanik (3)</li> <li>• Technik mechatronik (2)</li> <li>• Technik organizacji turystyki (1)</li> <li>• Technik pojazdów samochodowych (3)</li> <li>• Technik programista (4)</li> <li>• Technik rachunkowości (3)</li> <li>• Technik reklamy (6)</li> <li>• Technik robót wykończeniowych w budownictwie (1)</li> <li>• Technik spawalnictwa (2)</li> <li>• Technik spedytor (1)</li> <li>• Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej (2)</li> <li>• Technik usług fryzjerskich (1)</li> <li>• Technik usług kelnerskich (2)</li> <li>• Technik żywienia i usług gastronomicznych (6)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik ochrony środowiska (1)</li> <li>• Technik organizacji turystyki (2)</li> <li>• Technik pojazdów samochodowych (1)</li> <li>• Technik programista (1)</li> <li>• Technik rachunkowości (2)</li> <li>• Technik reklamy (2)</li> <li>• Technik spawalnictwa (1)</li> <li>• Technik technologii żywności (1)</li> <li>• Technik usług fryzjerskich (2)</li> <li>• Technik żywienia i usług gastronomicznych (4)</li> </ul>
--	---	--	---	---

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik pojazdów samochodowych (4)</li> <li>• Technik programista (6)</li> <li>• Technik rachunkowości (2)</li> <li>• Technik reklamy (5)</li> <li>• Technik renowacji elementów architektury (1)</li> <li>• Technik robót wykończeniowych w budownictwie (2)</li> <li>• Technik rolnik (1)</li> <li>• Technik spedytor (2)</li> <li>• Technik technologii drewna (1)</li> <li>• Technik technologii żywności (1)</li> <li>• Technik teleinformatyk (1)</li> <li>• Technik transportu drogowego (1)</li> <li>• Technik transportu kolejowego (1)</li> <li>• Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej (5)</li> <li>• Technik usług fryzjerskich (3)</li> <li>• Technik usług kelnerskich (1)</li> <li>• Technik weterynarii (1)</li> <li>• Technik żywienia i usług gastronomicznych (5)</li> </ul>				
---	--	--	--	--

Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

### 3.1.3 FORMY WSPÓŁPRACY SZKÓŁ Z PRACODAWCAMI

Współpraca szkół z pracodawcami to fundament nowoczesnego kształcenia zawodowego – łączy teoretyczną wiedzę z praktyką, pozwala szybko reagować na zmiany technologiczne i potrzeby rynku oraz daje uczniom szansę zdobycia realnego doświadczenia przed wejściem na rynek pracy. W województwie małopolskim najczęstszym obszarem współpracy z pracodawcami w zakresie szkolnictwa zawodowego jest realizacja praktycznej nauki zawodu (85,6%). Wysokie wskaźniki odnotowano również w zakresie doskonalenia nauczycieli i organizowania szkoleń branżowych (48,9%), organizacji egzaminów zawodowych (35,3%) oraz realizacji doradztwa zawodowego i promocji szkolnictwa zawodowego (37,4%). Mniejszy udział mają takie działania jak tworzenie klas patronackich (22,3%), przygotowanie programu nauczania zawodu (15,1%) i wyposażanie warsztatów lub pracowni szkolnych (26,6%).

10 dyrektorów wskazało inne formy współpracy z pracodawcami, wśród których były:

- wizyty zawodoznawcze (4 wskazania);
- szkolenia i warsztaty dla młodzieży (2 wskazania);
- spotkania z pracodawcami (1 wskazanie);
- stypendia dla uczniów (1 wskazanie);
- konkursy branżowe (1 wskazanie);
- promocja oferty edukacyjnej szkoły (1 wskazanie);
- pomoce dydaktyczne (1 wskazanie);
- doradztwo technologiczno-dydaktyczne (1 wskazanie).

Warto zaznaczyć, iż powyższe wskazania wpisują się w poszczególne kategorie współpracy wyszczególnione na wykresie 5.

**Wykres 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie formy współpracy z pracodawcami funkcjonują w Państwa szkole? Proszę zaznaczyć każdą formę współpracy z pracodawcami, jaką Państwo podejmują obecnie lub podejmowali w ostatnich 3 latach. Proszę zaznaczyć wszystkie formy niezależnie od źródeł finansowania (np. dodatkowe środki unijne).**

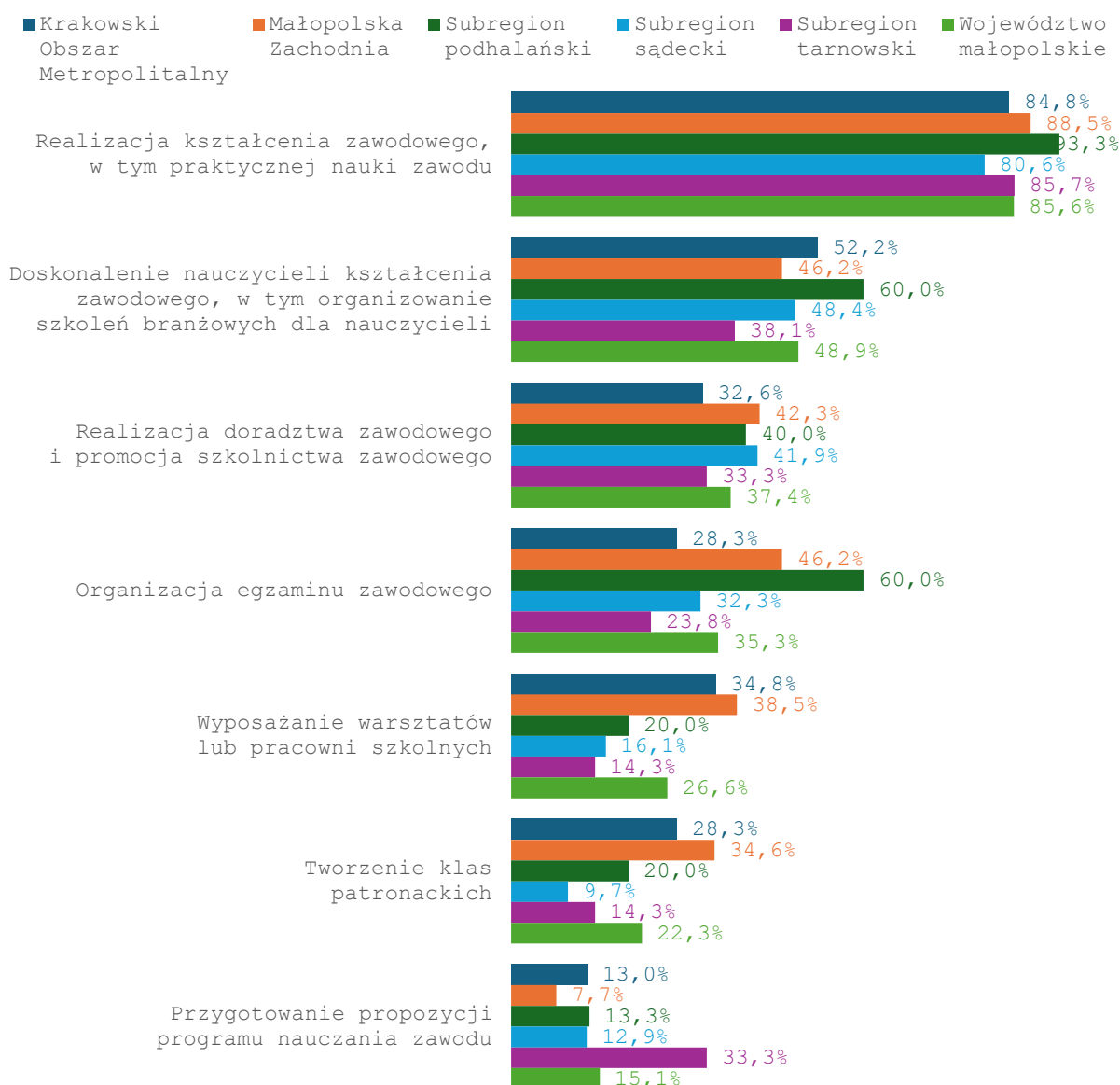


Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregion podhalański, z najwyższym udziałem kształcenia zawodowego realizowanego we współpracy z pracodawcami (93,3%), a także najczęstszą organizacją egzaminów zawodowych (60,0%) – wyniki te znacznie przewyższają średnią wojewódzką (odpowiednio 85,6% i 35,3%).
- Małopolska Zachodnia, która zajmuje drugą pozycję pod względem współpracy szkół z pracodawcami (88,5%), a dodatkowo często wskazywaną formą wsparcia jest tam wyposażanie pracowni (38,5% vs 22,8% w województwie).
- Subregion tarnowski, który zdecydowanie dominuje we współpracy z pracodawcami przy tworzeniu programów nauczania zawodu (33,3% vs 15,1%), natomiast najrzadziej wskazuje na wyposażanie pracowni (14,3%).
- Subregion sądecki, z najniższym udziałem klas patronackich (9,7%), co znacząco odbiega od średniej wojewódzkiej (22,3%).
- Krakowski Obszar Metropolitalny, który plasuje się w czołówce, jeśli chodzi o wyposażanie pracowni (34,8%).

**Wykres 6. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie formy współpracy z pracodawcami funkcjonują w Państwa szkole? Proszę zaznaczyć każdą formę współpracy z pracodawcami, jaką Państwo podejmują obecnie lub podejmowali w ostatnich 3 latach. Proszę zaznaczyć wszystkie formy niezależnie od źródeł finansowania (np. dodatkowe środki unijne) – wg subregionów**



Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

W technikach najczęstszą formą współpracy z pracodawcami jest praktyczna nauka zawodu – 55 z 66 wysyła uczniów na staże i praktyki. Na drugim miejscu są programy rozwoju kadry – 40 szkół wysyła swoich nauczycieli na szkolenia branżowe u pracodawców. Po 26 techników deklaruje udział pracodawców w wyposażaniu warsztatów, jak i w realizacji doradztwa zawodowego. Tworzenie klas patronackich zadeklarowało 20 techników, a 16 – udział pracodawców w organizacji egzaminów zawodowych. W 12 technikach pracodawcy uczestniczą w tworzeniu propozycji programu nauczania.

Branżowe szkoły I stopnia również koncentrują się na współpracy w zakresie kształcenia praktycznego – aż 58 z 66 placówek realizuje kształcenie zawodowe u pracodawców. Nauczyciele z 26 szkół doskonalą swoje umiejętności w ramach działań organizowanych przez pracodawców, a 24 szkoły współpracują z pracodawcami także w obszarze doradztwa zawodowego i promocji kształcenia. Organizacja egzaminów zawodowych jest tu bardziej rozpowszechniona niż w technikach (33 szkoły), natomiast w 11 szkołach branżowych I stopnia istnieją

klasy patronackie, a w 10 pracodawcy wsparli doposażanie pracowni. W 7 szkołach biorą oni udział w przygotowywaniu programów nauczania.

6 szkół branżowych II stopnia deklaruje współpracę w zakresie praktycznej nauki zawodu u pracodawców. Po 2 placówki współpracują z pracodawcami w zakresie doskonalenia nauczycieli, doradztwa zawodowego oraz korzystają ze współpracy w tworzeniu programów nauczania. 1 szkoła zadeklarowała udział pracodawców w wyposażeniu pracowni szkolnej.

**Tabela 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie formy współpracy z pracodawcami funkcjonują w Państwa szkole? Proszę zaznaczyć każdą formę współpracy z pracodawcami, jaką Państwo podejmują obecnie lub podejmowali w ostatnich 3 latach. Proszę zaznaczyć wszystkie formy niezależnie od źródeł finansowania (np. dodatkowe środki unijne) – wg typu szkoły**

	Technikum	Branżowa I stopnia	Branżowa II stopnia	Razem
Tworzenie klas patronackich	20	11	0	31
Przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu	12	7	2	21
Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu	55	58	6	119
Wyposażanie warsztatów lub pracowni szkolnych	26	10	1	37
Organizacja egzaminu zawodowego	16	33	0	49
Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych dla nauczycieli	40	26	2	68
Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego	26	24	2	52

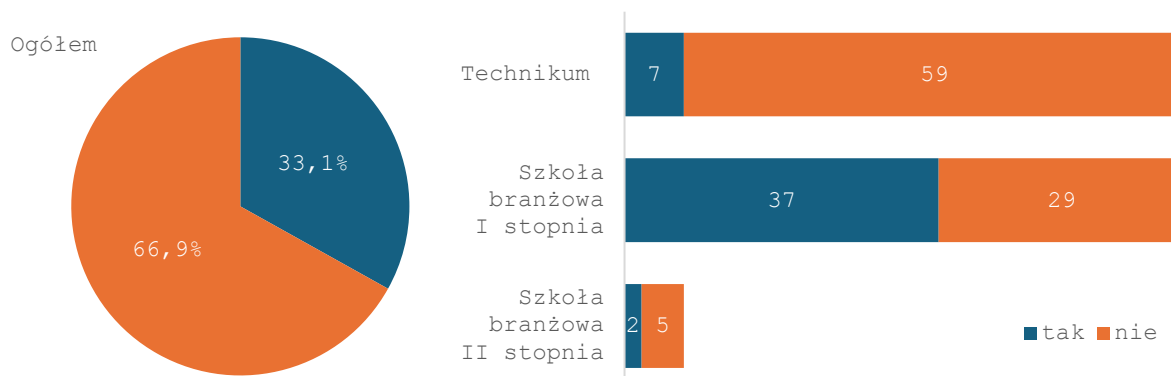
**Źródło: Opracowanie własne, n = 139.**

#### 3.1.4 KSZTAŁCENIE DUALNE

O kształceniu dualnym mówimy, kiedy w branżowej szkole I stopnia 100% zajęć praktycznych realizowanych jest u pracodawcy, natomiast teoretyczna nauka zawodu realizowana jest w szkole (oraz w sytuacji, kiedy uczeń ma status pracownika młodocianego). W przypadku technikum i szkoły branżowej II stopnia swoboda jest większa, w kształceniu dualnym od 30% do 100% zajęć praktycznych powinno być realizowanych u pracodawcy.

W województwie małopolskim ponad jedna trzecia szkół zadeklarowała kształcenie uczniów w systemie dualnym (33,1%). W przekroju typów szkół widać wyraźne różnice: w gronie 66 techników jedynie 7 szkół (około 11%) pracuje w formule dualnej, natomiast aż 59 techników nie korzysta z tego rozwiązania. Inaczej przedstawia się sytuacja w 66 branżowych szkołach I stopnia – 37 z nich (około 56%) wprowadziło w pełni dualny tryb kształcenia. W 7 szkołach branżowych II stopnia, dualny model stosują 2 szkoły (około 29%). To pokazuje, że kształcenie dualne jest najbardziej rozpowszechnione w szkołach branżowych I stopnia, a znacznie mniej popularne w technikumach i w branżowych szkołach II stopnia.

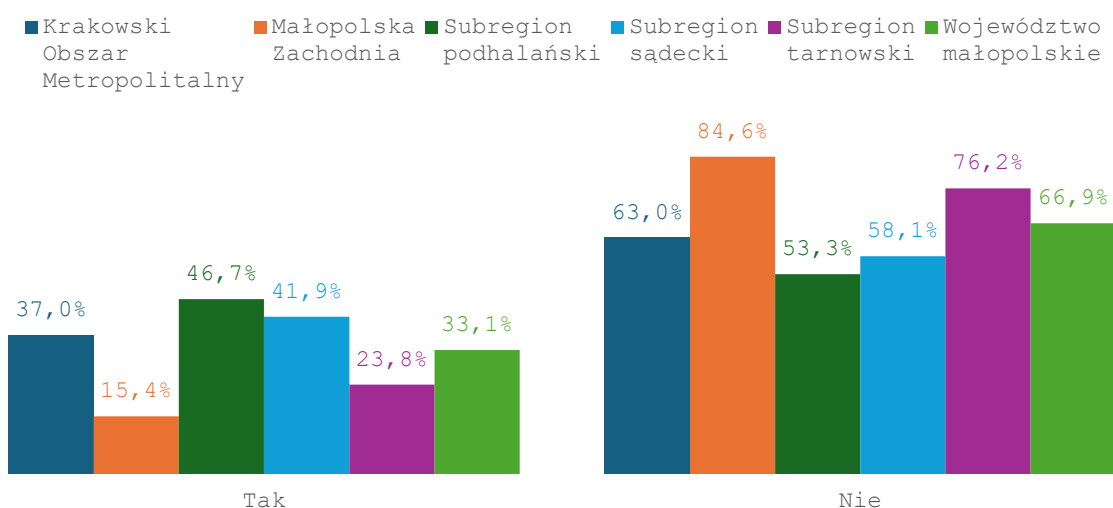
**Wykres 7. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy prowadzą Państwo kształcenie dualne, tj. czy w branżowej szkole I stopnia 100% zajęć praktycznych (wynikających z podstawy programowej – nie dotyczy dodatkowych staży i praktyk finansowanych ze środków unijnych) realizowanych jest u pracodawcy, natomiast teoretyczna nauka zawodu realizowana jest w szkole lub w przypadku technikum i szkoły branżowej II stopnia jest to 30–100 % zajęć praktycznych realizowanych u pracodawcy?**



**Źródło: Opracowanie własne, n = 139.**

W Krakowskim Obszarze Metropolitalnym kształcenie dualne prowadzi 37,0% szkół, natomiast 63,0% go nie realizuje. W Małopolsce Zachodniej udział szkół prowadzących kształcenie dualne wynosi jedynie 15,4%, podczas gdy 84,6% placówek nie realizuje tej formy edukacji. W subregionie tarnowskim jest to niewiele więcej, tj. 23,8% szkół. W subregionie podhalańskim odsetek szkół prowadzących kształcenie dualne jest najwyższy w regionie (46,7%). W subregionie sądeckim 41,9% szkół deklaruje kształcenie uczniów w trybie dualnym, natomiast 58,1% nie korzysta z tej formy.

**Wykres 8. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy prowadzą Państwo kształcenie dualne, tj. czy w branżowej szkole I stopnia 100% zajęć praktycznych (wynikających z podstawy programowej – nie dotyczy dodatkowych staży i praktyk finansowanych ze środków unijnych) realizowanych jest u pracodawcy, natomiast teoretyczna nauka zawodu realizowana jest w szkole lub w przypadku technikum i szkoły branżowej II stopnia jest to od 30–100 % zajęć praktycznych realizowanych u pracodawcy? – wg subregionów**



**Źródło: Opracowanie własne, n = 139.**

W Małopolsce kształcenie dualne funkcjonuje przede wszystkim w branżowych szkołach I stopnia, w których dominują zawody rzemieślnicze i usługowe o ugruntowanych powiązaniach z lokalnym rynkiem pracy. Najczęściej dualnie kształcą się cukierników (26 szkół), fryzjerów (30), kucharzy (25) oraz mechaników pojazdów samochodowych (25). Na podobną skalę kształcenie dualne uczniów realizowane jest w zawodach takich jak

monter instalacji sanitarnych (19 szkół), monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (20) czy stolarz (24). Wysoki udział szkół z kształceniem dualnym w zawodach sprzedawcy (21) i piekarza (16) wskazuje, że model ten jest szczególnie wykorzystywany tam, gdzie kluczowe znaczenie mają praktyczne umiejętności warsztatowe lub bezpośredni kontakt z klientem.

W szkołach branżowych II stopnia kształcenie dualne odbywa się na kierunkach technik pojazdów samochodowych oraz technik technologii drewna.

Technika natomiast wdrażają kształcenie dualne w takich zawodach jak technik budownictwa, technik chłodnictwa i klimatyzacji, technik hotelarstwa czy technik organizacji turystyki. 2 szkoły techniczne kształcą w systemie dualnym na kierunku technik pojazdów samochodowych, a tylko pojedyncze placówki – w takich zawodach jak technik architektury krajobrazu czy technik technologii żywności.

**Tabela 6. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W których zawodach oferują Państwo kształcenie dualne? – wg typu szkoły**

Technikum	Liczba szkół	Szkoła branżowa I stopnia	Liczba szkół
Technik architektury krajobrazu	1	Blacharz	5
Technik budownictwa	1	Blacharz samochodowy	12
Technik chłodnictwa i klimatyzacji	1	Cieśla	6
Technik handlowiec	1	Cukiernik	26
Technik hotelarstwa	1	Dekarz	3
Technik leśnik	1	Drukarz fleksograficzny	1
Technik mechanik	1	Drukarz offsetowy	1
Technik mechanik lotniczy	1	Elektromechanik	14
Technik organizacji turystyki	1	Elektromechanik pojazdów samochodowych	14
Technik pojazdów samochodowych	2	Elektryk	18
Technik technologii żywności	1	Fotograf	2
Technik usług kelnerskich	1	Fryzjer	30
Technik żywienia i usług gastronomicznych	1	Jeździec	1
		Kaletnik	1
		Kamieniarz	2
		Kelner	5
		Kominiarz	2
		Kowal	1
		Krawiec	5
		Kucharz	25
		Kuśnierz	1
		Lakiernik samochodowy	12
		Magazynier-logistyk	3
		Mechanik motocyklowy	1
		Mechanik pojazdów samochodowych	25
		Mechanik-monter maszyn i urządzeń	2
		Monter izolacji przemysłowych	2
		Monter konstrukcji budowlanych	2
		Monter sieci i instalacji sanitarnych	19
		Monter stolarki budowlanej	1

Technikum	Liczba szkół	Szkoła branżowa I stopnia	Liczba szkół
		Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	20
		Murarz-tylnkarz	18
		Obuwnik	2
		Ogrodnik	2
		Operator obrabiarek skrawających	5
		Piekarz	16
		Pracownik obsługi hotelowej	1
		Przetwórcza mięsa	7
		Rolnik	1
		Sprzedawca	21
		Stolarz	24
		Ślusarz	10
		Tapicer	2
		Zdun	1
		Zegarmistrz	1
		Złotnik-jubiler	1
		<b>Szkoła branżowa II stopnia</b>	
		Technik pojazdów samochodowych	1
		Technik technologii drewna	1

Źródło: Opracowanie własne, n = 46.

W Krakowskim Obszarze Metropolitalnym dualne kształcenie realizowane jest w szerokim zakresie, obejmującym zarówno popularne zawody usługowe, jak i specjalistyczne kierunki techniczne. Szczególnie aktywne są szkoły branżowe I stopnia, w których w formie dualnej kształcą się uczniowie m.in. w zawodach fryzjera (10), mechanika pojazdów samochodowych (6), cukiernika (7), kucharza (6), stolarza (7) czy murarza-tylnkarza (5). W dużej liczbie szkół prowadzona jest również dualna nauka w zawodach: elektryk, operator obrabiarek skrawających i przetwórcza mięsa. W technicach kształcenie dualne funkcjonuje na kierunkach technik budownictwa, architektury krajobrazu, fotografii i multimediiów, procesów drukowania czy reklamy. Model dualny w Krakowie charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem zawodowym i odpowiada na potrzeby wielu branż obecnych w aglomeracji miejskiej – od rzemiosła po przemysł kreatywny.

W Małopolsce Zachodniej dualne kształcenie jest wykorzystywane w edukacji w zakresie zawodów produkcyjnych, usługowych i spożywczych. Szkoły branżowe I stopnia najczęściej oferują dualną naukę w zawodach: mechanik pojazdów samochodowych, fryzjer, cukiernik, piekarz, stolarz i tapicer. Kształcenie dualne nie jest prowadzone w technicach i szkołach branżowych II stopnia, które znalazły się w próbie. Pod względem zakresu zawodów oferta jest bardziej zawężona niż w Krakowie, ale dobrze dostosowana do lokalnych potrzeb przemysłu, handlu i usług.

W subregionie podhalańskim dualne kształcenie skupia się głównie wokół zawodów budowlanych i usługowych. W szkołach branżowych I stopnia dominują zawody takie jak: cieśla, murarz-tylnkarz, fryzjer, operator obrabiarek skrawających, cukiernik czy mechanik pojazdów samochodowych. Ofertę uzupełniają kierunki typowe dla lokalnego rynku – krawiec, stolarz i tapicer. W technicach dualne kształcenie prowadzone jest w zawodzie technik architektury krajobrazu (1). Podhale prezentuje wyraźnie ukierunkowaną ofertę dualną, dostosowaną do branż rozwijających się w regionie – budownictwa, usług i turystyki.

W subregionie sądeckim dualne kształcenie jest najbardziej rozwinięte. W szkołach branżowych I stopnia występuje największy zakres zawodów i najwyższa liczba szkół wdrażających ten model: fryzjer (9), cukiernik (8), mechanik pojazdów samochodowych (8), sprzedawca (9), elektryk (8), piekarz (5) czy murarz-tylnik (6). W dużej liczbie szkół realizowany jest także model dualny w zawodach lakiernika samochodowego, stolarza i operatora obrabiarek. W technikach forma ta prowadzona jest na kierunkach: technik pojazdów samochodowych (1) i technik technologii drewna (1). Subregion sądecki łączy tradycyjne profile zawodowe z intensywnym zaangażowaniem lokalnych pracodawców, co umożliwia szerokie wdrażanie dualnego modelu nauki zawodu.

W subregionie tarnowskim dualne kształcenie skoncentrowane jest głównie na zawodach budowlanych, motoryzacyjnych oraz usługowych. W szkołach branżowych I stopnia najczęściej dualnie realizowane jest kształcenie w zawodach: mechanik pojazdów samochodowych (3), fryzjera (3), cukiernika (3), lakiernika samochodowego (1), a także piekarza, stolarza i murarza-tylnika. Oferta dualnego kształcenia techników dotyczy zawodu technika handlowca (1).

W ramach uściślenia pytania dotyczącego realizacji praktyk zawodowych w szkołach branżowych II stopnia oraz technikach przeprowadzono analizę udziału zajęć praktycznych realizowanych u pracodawców. Celem było określenie, jaki odsetek praktyk odbywa się poza placówką edukacyjną, co pozwoliło zweryfikować, czy w szkołach, które nie wymagają odbycia 100% praktyk u pracodawcy, kształcenie może być nadal uznawane za dualne.

Z 7 szkół branżowych II stopnia i 66 techników 9 placówek deklarujących prowadzenie kształcenia dualnego odpowiedziało na pytanie o odsetek zajęć praktycznych realizowanych u pracodawcy. 5 szkół zadeklarowało, że uczniowie realizują u pracodawcy 30–49% zajęć praktycznych, 1 szkoła – 50–69%, a 3 placówki – 70–100%.

W technikach najczęściej jest to przedział 30–49% – 4 szkoły wskazały właśnie taką wartość. 1 technikum zadeklarowało, że 50–69% praktyk odbywa się u pracodawcy, a w 2 placówkach 70–100% praktycznych zajęć odbywa się u pracodawców. W szkołach branżowych jest to 30–49% oraz 70–100% wszystkich godzin praktycznej nauki zawodu realizowanych u pracodawców.

Tabela 7. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W których zawodach oferują Państwo kształcenie dualne? – wg subregionów

Krakowski Obszar Metropolitalny	Małopolska Zachodnia	Subregion podhalański	Subregion sądecki	Subregion tarnowski
<b>Szkoły branżowe I stopnia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Blacharz (1)</li> <li>• Blacharz samochodowy (3)</li> <li>• Cieśla (2)</li> <li>• Cukiernik (7)</li> <li>• Dekarz (2)</li> <li>• Drukarz fleksograficzny (1)</li> <li>• Drukarz offsetowy (1)</li> <li>• Elektromechanik (4)</li> <li>• Elektromechanik pojazdów samochodowych (5)</li> <li>• Elektryk (3)</li> <li>• Fryzjer (10)</li> <li>• Kaletnik (1)</li> <li>• Kamieniarz (1)</li> <li>• Kelner (1)</li> <li>• Kominiarz (1)</li> <li>• Krawiec (1)</li> <li>• Kucharz (6)</li> <li>• Kuśnierz (1)</li> <li>• Lakiernik samochodowy (2)</li> <li>• Magazynier-logistyk (2)</li> <li>• Mechanik motocyklowy (1)</li> <li>• Mechanik pojazdów samochodowych (6)</li> <li>• Mechanik-monter maszyn i urządzeń (1)</li> </ul>	<b>Szkoły branżowe I stopnia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Blacharz samochodowy (2)</li> <li>• Cukiernik (3)</li> <li>• Elektromechanik (2)</li> <li>• Elektromechanik pojazdów samochodowych (2)</li> <li>• Elektryk (3)</li> <li>• Fotograf (1)</li> <li>• Fryzjer (4)</li> <li>• Jeździec (1)</li> <li>• Kierowca mechanik (1)</li> <li>• Krawiec (2)</li> <li>• Kucharz (4)</li> <li>• Lakiernik samochodowy (3)</li> <li>• Mechanik pojazdów samochodowych (4)</li> <li>• Mechanik-monter maszyn i urządzeń (1)</li> <li>• Monter sieci i instalacji sanitarnych (2)</li> <li>• Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (2)</li> <li>• Murarz-tylnik (2)</li> <li>• Ogrodnik (1)</li> <li>• Operator obrabiarek skrawających (2)</li> <li>• Piekarz (3)</li> </ul>	<b>Szkoły branżowe I stopnia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Blacharz (2)</li> <li>• Blacharz samochodowy (2)</li> <li>• Cieśla (2)</li> <li>• Cukiernik (5)</li> <li>• Elektromechanik (3)</li> <li>• Elektromechanik pojazdów samochodowych (1)</li> <li>• Elektryk (4)</li> <li>• Fryzjer (4)</li> <li>• Krawiec (1)</li> <li>• Kucharz (3)</li> <li>• Lakiernik samochodowy (1)</li> <li>• Mechanik pojazdów samochodowych (4)</li> <li>• Monter sieci i instalacji sanitarnych (4)</li> <li>• Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (3)</li> <li>• Murarz-tylnik (4)</li> <li>• Obuwnik (1)</li> <li>• Operator obrabiarek skrawających (1)</li> <li>• Piekarz (3)</li> <li>• Przetwórcza mięsa (2)</li> <li>• Rolnik (1)</li> <li>• Sprzedawca (4)</li> </ul>	<b>Szkoły branżowe I stopnia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Blacharz (2)</li> <li>• Blacharz samochodowy (4)</li> <li>• Cieśla (2)</li> <li>• Cukiernik (8)</li> <li>• Dekarz (1)</li> <li>• Elektromechanik (5)</li> <li>• Elektromechanik pojazdów samochodowych (4)</li> <li>• Elektryk (8)</li> <li>• Fotograf (1)</li> <li>• Fryzjer (9)</li> <li>• Kamieniarz (1)</li> <li>• Kelner (2)</li> <li>• Kowal (1)</li> <li>• Krawiec (1)</li> <li>• Kucharz (10)</li> <li>• Lakiernik samochodowy (5)</li> <li>• Magazynier-logistyk (1)</li> <li>• Mechanik pojazdów samochodowych (8)</li> <li>• Monter sieci i instalacji sanitarnych (7)</li> <li>• Monter stolarki budowlanej (1)</li> <li>• Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (6)</li> </ul>	<b>Szkoły branżowe I stopnia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Blacharz samochodowy (1)</li> <li>• Cukiernik (3)</li> <li>• Elektromechanik pojazdów samochodowych (2)</li> <li>• Fryzjer (3)</li> <li>• Kelner (1)</li> <li>• Kucharz (2)</li> <li>• Lakiernik samochodowy (1)</li> <li>• Mechanik pojazdów samochodowych (3)</li> <li>• Monter izolacji przemysłowych (1)</li> <li>• Monter sieci i instalacji sanitarnych (1)</li> <li>• Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (2)</li> <li>• Murarz-tylnik (1)</li> <li>• Piekarz (1)</li> <li>• Sprzedawca (1)</li> <li>• Stolarz (1)</li> <li>• Ślusarz (2)</li> </ul> <b>Szkoły branżowe II stopnia:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak zawodów</li> </ul> <b>Technika:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik handlowiec (1)</li> </ul>

Krakowski Obszar Metropolitalny	Małopolska Zachodnia	Subregion podhalański	Subregion sądecki	Subregion tarnowski
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monter izolacji przemysłowych (1)</li> <li>• Monter konstrukcji budowlanych (2)</li> <li>• Monter sieci i instalacji sanitarnych (5)</li> <li>• Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie (7)</li> <li>• Murarz-tylnik (5)</li> <li>• Obuwnik (1)</li> <li>• Ogrodnik (1)</li> <li>• Operator obrabiarek skrawających (1)</li> <li>• Piekarz (4)</li> <li>• Przetwórcza mięsa (2)</li> <li>• Sprzedawca (4)</li> <li>• Stolarz (7)</li> <li>• Ślusarz (1)</li> <li>• Tapicer (1)</li> <li>• Zdun (1)</li> <li>• Zegarmistrz (1)</li> <li>• Złotnik-jubiler (1)</li> </ul> <p><b>Szkoły branżowe II stopnia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak zawodów</li> </ul> <p><b>Technika:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik budownictwa (1)</li> <li>• Technik chłodnictwa i klimatyzacji (1)</li> <li>• Technik hotelarstwa (1)</li> <li>• Technik mechanik (1)</li> <li>• Technik mechanik lotniczy (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Przetwórcza mięsa (1)</li> <li>• Sprzedawca (3)</li> <li>• Stolarz (3)</li> <li>• Ślusarz (3)</li> </ul> <p><b>Szkoły branżowe II stopnia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak zawodów</li> </ul> <p><b>Technika:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak zawodów</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stolarz (3)</li> <li>• Ślusarz (1)</li> </ul> <p><b>Szkoły branżowe II stopnia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak zawodów</li> </ul> <p><b>Technika:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik architektury krajobrazu (1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Murarz-tylnik (6)</li> <li>• Operator obrabiarek skrawających (1)</li> <li>• Piekarz (5)</li> <li>• Pracownik obsługi hotelowej (1)</li> <li>• Przetwórcza mięsa (2)</li> <li>• Sprzedawca (9)</li> <li>• Stolarz (10)</li> <li>• Ślusarz (3)</li> <li>• Tapicer (1)</li> </ul> <p><b>Szkoły branżowe II stopnia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik pojazdów samochodowych (1)</li> <li>• Technik technologii drewna (1)</li> </ul> <p><b>Technika:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik leśnik (1)</li> </ul>	

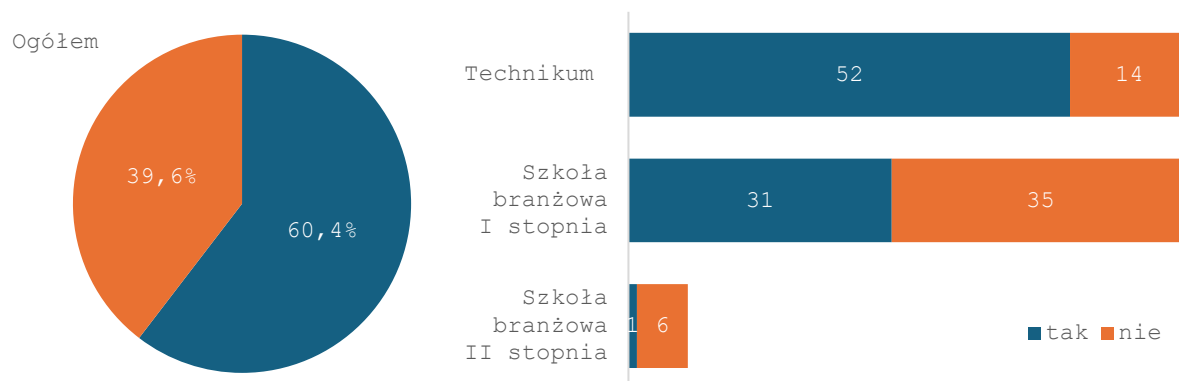
Krakowski Obszar Metropolitalny	Małopolska Zachodnia	Subregion podhalański	Subregion sądecki	Subregion tarnowski
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technik organizacji turystyki (1)</li> <li>• Technik pojazdów samochodowych (2)</li> <li>• Technik technologii żywności (1)</li> <li>• Technik usług kelnerskich (1)</li> <li>• Technik żywienia i usług gastronomicznych (1)</li> </ul>				

Źródło: Opracowanie własne, n = 46.

### 3.1.5 ZAKRES WSPÓŁPRACY SZKÓŁ Z PRACODAWCAMI W KONTEKŚCIE REALIZACJI PRAKTYK ZAWODOWYCH I STAŻY

Większość szkół deklaruje organizację dodatkowych staży i praktyk wykraczających poza podstawę programową, z tym że są one najczęściej realizowane w technikach. Spośród wszystkich szkół tego typu 52 placówki deklarują ich organizację, a 14 szkół takiej oferty nie posiadało w momencie prowadzenia badania. W przypadku szkół branżowych I stopnia sytuacja wygląda odwrotnie – 31 szkół realizuje dodatkowe staże i praktyki, natomiast aż 35 placówek tego nie robi. Szkoły branżowe II stopnia znacznie rzadziej prowadzą taką formę aktywności edukacyjnej – tylko 1 szkoła zadeklarowała realizację dodatkowych praktyk.

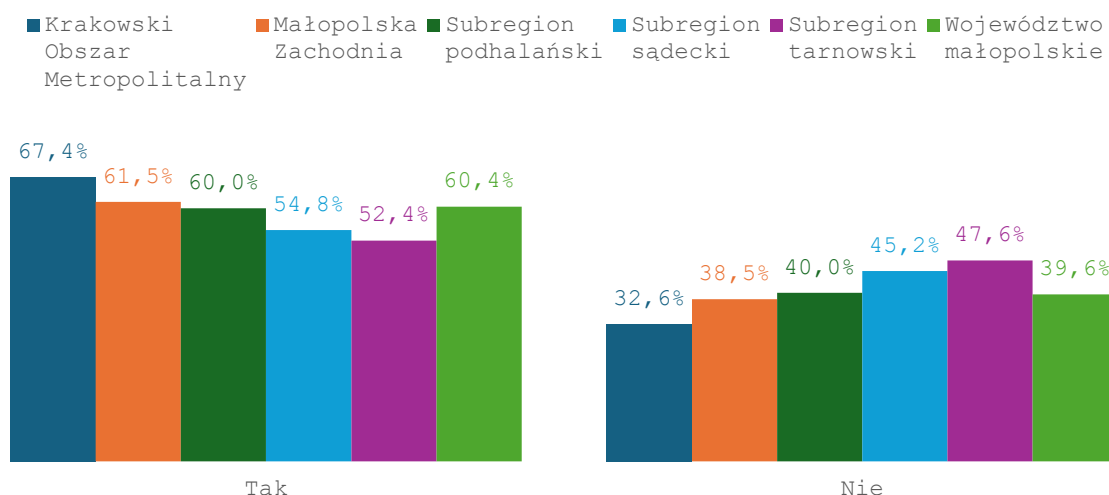
**Wykres 9. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy realizują Państwo dodatkowe staże i praktyki wykraczające poza podstawę programową, np. ze środków unijnych?**



Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

W Krakowskim Obszarze Metropolitalnym dodatkowe staże realizowane są w 67,4% szkół objętych badaniem, a w Małopolsce Zachodniej – w 61,5%. W subregionie podhalańskim aktywność w tym zakresie potwierdza 60,0% szkół. W subregionie sądeckim staże organizuje 54,8% placówek, a w tarnowskim – 52,4%.

**Wykres 10. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy realizują Państwo dodatkowe staże i praktyki wykraczające poza podstawę programową, np. ze środków unijnych? – wg subregionów**



Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

### 3.1.6 LICZBA PRACODAWCÓW, Z KTÓRYMI SZKOŁA WSPÓŁPRACUJE

W województwie małopolskim 73,1% szkół współpracuje w zakresie praktycznej nauki zawodu z więcej niż 10 pracodawcami. Klasy patronackie powstają najczęściej przy udziale 1 partnera – 48,4% szkół, a nieco rzadziej (38,7%) – przy udziale 2 lub 3. W pozostałych formach współpracy, takich jak przygotowanie programu nauczania zawodu, organizacja egzaminu czy doradztwo zawodowe, szkoły nawiązują współpracę z maksymalnie 3 pracodawcami. Wyposażanie warsztatów i doskonalenie nauczycieli najczęściej odbywają się przy współudziale 2–3 przedsiębiorstw – po 40,5%.

Krakowski Obszar Metropolitalny ma najbardziej rozbudowaną sieć współpracy: 87,2% szkół realizuje praktyki z ponad 10 pracodawcami, a 50% angażuje od 4 do 5 firm przy tworzeniu programów nauczania, 41,7% szkół doskonalą swoją kadrę przy współudziale 2–3 firm. W subregionie tarnowskim najczęściej szkoły deklarują współpracę przy organizacji egzaminu z 1 pracodawcą (60%) oraz przy doskonaleniu kadry (62,5%), a w podhalańskim w zakresie doradztwa zawodowego 66,6% szkół współpracuje z 2–3 firmami oraz częściej niż w innych subregionach angażuje 6–10 pracodawców przy praktykach (21,4%). Szkoły z subregionu sądeckiego współpracują w zakresie klas patronackich z 1 pracodawcą (66,7%), a w Małopolsce Zachodniej 55,6% szkół – z 2–3.

**Tabela 8. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Z jaką liczbą pracodawców szkoła współpracuje w ramach poszczególnych form współpracy? – wg subregionów**

		Krakowski Obszar Metropolitalny	Małopolska Zachodnia	Subregion podhalański	Subregion sądecki	Subregion tarnowski	Województwo małopolskie
Tworzenie klas patronackich	1	53,8%	33,3%	66,7%	66,7%	33,4%	48,4%
	2–3	30,8%	55,6%	33,3%	33,3%	33,3%	38,7%
	4–5	7,7%	11,1%	0,0%	0,0%	33,3%	9,7%
	6–10	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%
	>10	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu	1	16,7%	50,0%	50,0%	50,0%	42,8%	38,1%
	2–3	33,3%	50,0%	50,0%	0,0%	28,6%	28,6%
	4–5	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	19,0%
	6–10	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	14,3%	9,5%
	>10	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	4,8%
Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu	1	0,0%	13,0%	7,1%	0,0%	5,6%	4,2%
	2–3	0,0%	4,3%	0,0%	16,0%	11,1%	5,9%
	4–5	0,0%	0,0%	7,1%	8,0%	5,6%	3,4%
	6–10	12,8%	13,0%	21,4%	8,0%	16,7%	13,4%
	>10	87,2%	69,7%	64,4%	68,0%	61%	73,1%
Wyposażanie warsztatów lub pracowni szkolnych	1	37,5%	30,0%	33,3%	40,0%	100,0%	40,5%
	2–3	50,0%	40,0%	66,7%	20,0%	0,0%	40,5%
	4–5	12,5%	20,0%	0,0%	20,0%	0,0%	13,5%
	6–10	0,0%	10,0%	0,0%	20,0%	0,0%	5,5%
	>10	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Organizacja egzaminu zawodowego	1	46,2%	41,7%	33,4%	40,0%	60,0%	42,9%
	2–3	23,1%	25,0%	33,3%	0,0%	20,0%	20,4%
	4–5	7,7%	8,3%	11,1%	0,0%	0,0%	6,1%
	6–10	0,0%	8,3%	11,1%	10,0%	0,0%	6,1%
	>10	23,1%	16,7%	11,1%	50,0%	20,0%	24,5%
Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych dla nauczycieli	1	12,5%	16,6%	11,1%	0,0%	25,0%	11,8%
	2–3	41,7%	16,7%	33,3%	33,3%	62,5%	36,8%
	4–5	33,3%	24,9%	22,2%	20,0%	12,5%	25,0%
	6–10	8,3%	16,7%	22,2%	20,0%	0,0%	13,2%
	>10	4,2%	25,0%	11,1%	26,7%	0,0%	13,2%

Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego	1	6,7%	18,2%	16,7%	7,7%	14,3%	11,5%
	2-3	0,0%	36,3%	66,6%	53,8%	42,8%	34,7%
	4-5	39,9%	9,1%	16,7%	7,7%	14,3%	19,2%
	6-10	26,7%	18,2%	0,0%	23,1%	0,0%	17,3%
	>10	26,7%	18,2%	0,0%	7,7%	28,6%	17,3%

Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Biorąc pod uwagę liczbę pracodawców, z którymi współpracują szkoły, widać wyraźny podział ze względu na formy współpracy. W przypadku przedsięwzięć wymagających większego zaangażowania merytorycznego czy operacyjnego – a więc praktycznej nauki zawodu – zdecydowana większość szkół (87 przypadków) współpracuje z ponad 10 pracodawcami. Podobnie przy organizacji egzaminu zawodowego – 12 szkół angażuje więcej niż 10 partnerów. Z kolei działania skoncentrowane na opracowywaniu programów, tworzeniu klas patronackich czy doposażaniu warsztatów oparte są głównie na współpracy z maksymalnie 3 pracodawcami – tak wskazała ponad połowa szkół. Doradztwo zawodowe i doskonalenie nauczycieli to formy, w których relatywnie często (w przypadku około 20 placówek) pojawia się współpraca z 4 lub 5 firmami.

W Małopolsce aż 41 szkół technicznych, realizując praktyki, współpracuje z ponad 10 pracodawcami, a kolejne 8 z 6–10 firmami. W przypadku organizacji egzaminów zawodowych 11 techników posiada 1 partnera, a 2 szkoły współpracują z 2–3 podmiotami. Podobnie wygląda sytuacja przy opracowywaniu programów nauczania – technika najczęściej współpracują z 2–3 firmami. Przy tworzeniu klas patronackich szkoły zazwyczaj angażują 1–2 partnerów. Podobny zakres współpracy widać przy wyposażaniu pracowni i doskonaleniu kadry: 10 techników współpracuje w tym zakresie z 1 przedsiębiorstwem, a kolejne 10 – z 2–3. Doradztwo zawodowe również opiera się na współpracy z niewielką liczbą firm – w 8 szkołach bierze w nim udział 2–3 partnerów.

Wśród szkół branżowych I stopnia 43 placówki współpracują z ponad 10 pracodawcami przy organizacji praktycznej nauki zawodu, a kolejne 8 – z 6–10 firmami. W obszarze programowania kształcenia oraz tworzenia klas patronackich dominują jednak mniejsze partnerstwa – najczęściej obejmujące od 1 przedsiębiorstwa do 3. Wyposażanie warsztatów odbywa się głównie we współpracy z 1 partnerem lub 2. W przypadku organizacji egzaminów zawodowych występuje wyraźne zróżnicowanie: 10 szkół współpracuje tylko z 1 podmiotem, natomiast 11 korzysta ze wsparcia ponad 10 partnerów. W zakresie doskonalenia nauczycieli i doradztwa zawodowego w większości przypadków szkoły współpracują z 2–3 podmiotami. Jednocześnie 5–6 szkół deklaruje współpracę z 4–5 partnerami, a 2–5 placówek – z ponad 10.

W grupie 7 szkół branżowych II stopnia 3 placówki współpracują z ponad 10 przedsiębiorstwami przy organizacji praktyk, 2 – z 2–3 partnerami, 1 szkoła – z 1 firmą, a kolejna – z 4–5. W pozostałych obszarach, takich jak wyposażanie pracowni, opracowywanie programów nauczania czy doskonalenie kadry, dominuje współpraca z pojedynczymi partnerami. Organizacja egzaminów zawodowych nie została w tej grupie szkół wskazana, a doradztwo zawodowe realizuje tylko 1 szkoła – we współpracy z 1 przedsiębiorstwem.

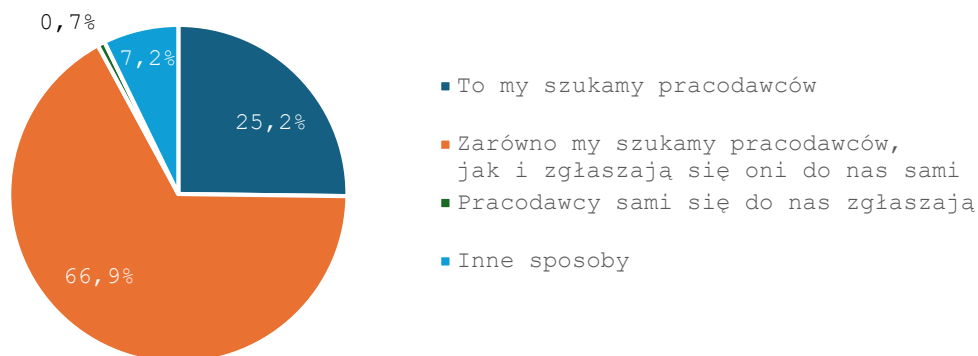
Tabela 9. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Z jaką liczbą pracodawców szkoła współpracuje w ramach poszczególnych form współpracy? – wg typu szkoły

	Technikum					Branżowa I stopnia					Branżowa II stopnia					Razem				
	1	2-3	4-5	6-10	>10	1	2-3	4-5	6-10	>10	1	2-3	4-5	6-10	>10	1	2-3	4-5	6-10	>10
Tworzenie klas patronackich	9	9	1	1	0	6	3	2	0	0	0	0	0	0	0	15	12	3	1	0
Przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu	4	5	2	1	0	3		2	1	0	1	1	0	0	0	8	6	4	2	0
Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu	2	4	0	8	41	2	2	3	8	43	1	1	1	0	3	5	7	4	16	87
Wyposażanie warsztatów lub pracowni szkolnych	10	10	4	2	0	5	4	1	0	0	0	1	0	0	0	15	15	5	2	0
Organizacja egzaminu zawodowego	11	2	1	1	1	10	8	2	2	11	0	0	0	0	0	21	10	3	3	12
Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych dla nauczycieli	4	15	9	6	6	4	10	7	3	2	0	0	1	0	1	8	25	17	9	9
Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego	2	8	8	5	3	4	9	2	4	5	0	1	0	0	1	6	18	10	9	9

Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

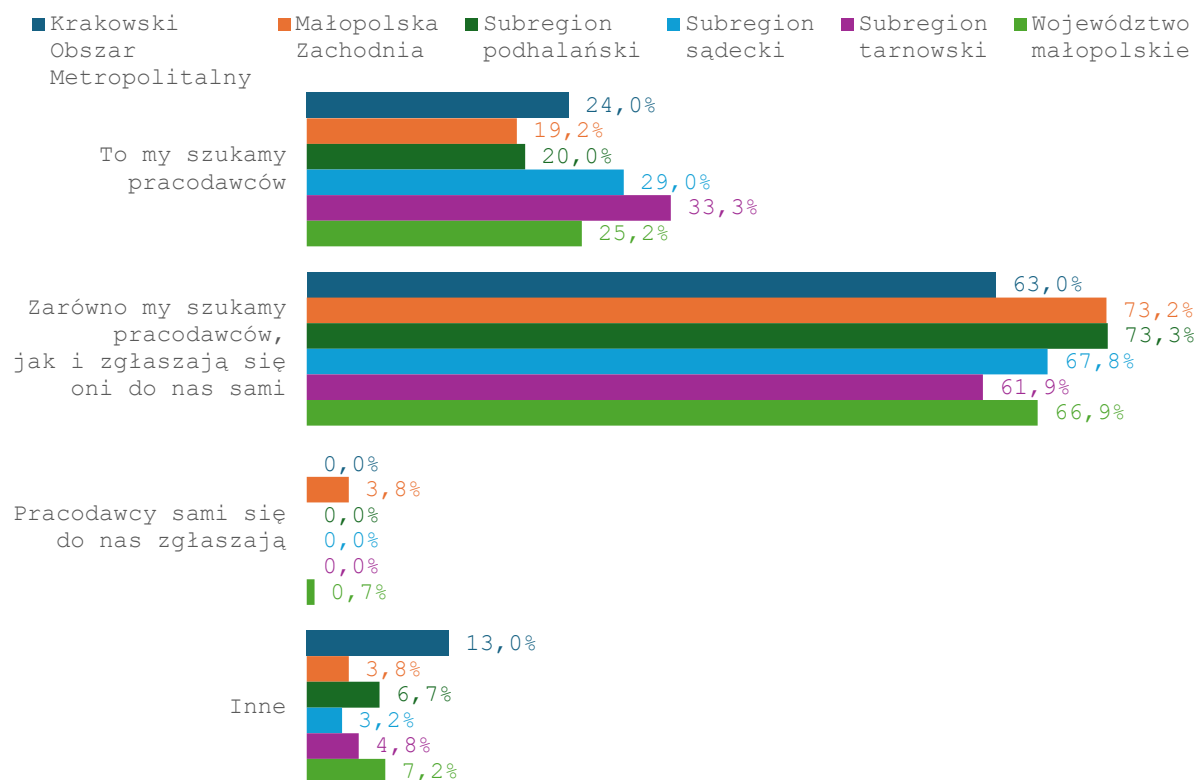
## 3.1.7 SPOSOBY POZYSKIWANIA PRACODAWCÓW DO WSPÓŁPRACY

Wykres 11. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób Państwa szkoła najczęściej pozyskuje pracodawców do współpracy?



Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Wykres 12. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób Państwa szkoła najczęściej pozyskuje pracodawców do współpracy? – wg subregionów



Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Wśród pozostałych sposobów pozyskiwania pracodawców szkoły wskazały na korzystanie z rekomendacji Wojewódzkiego Komendanta OHP oraz lokalnych hufców pracy. Część współpracy rozpoczyna się także z inicjatywy samych uczniów i ich rodziców.

**Tabela 10. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób Państwa szkoła najczęściej pozyskuje pracodawców do współpracy? – wg typu szkoły**

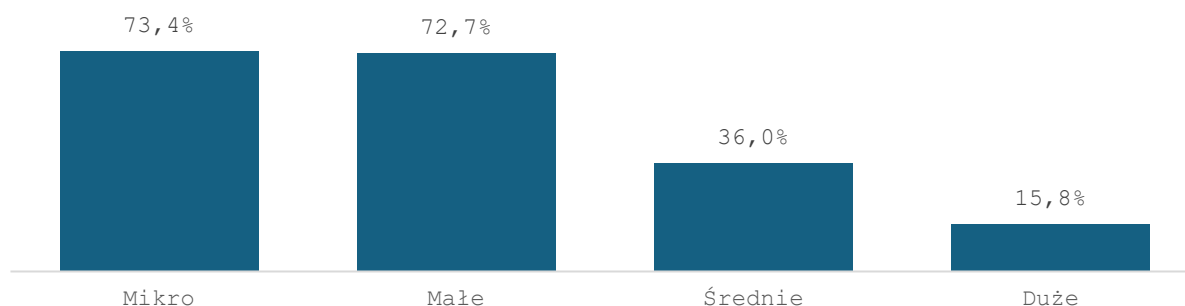
	Technikum	Branżowa I stopnia	Branżowa II stopnia	Razem
To my szukamy pracodawców	20	13	2	35
Zarówno my szukamy pracodawców, jak i zgłaszają się oni do nas sami	45	43	5	93
Pracodawcy sami się do nas zgłaszają	1	0	0	1
Inne sposoby	0	10	0	10
<b>Razem</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>7</b>	<b>139</b>

Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

### 3.1.8 TYPY PRZEDSIĘBIORSTW (MIKRO, MAŁE, ŚREDNIE, DUŻE), Z JAKIMI WSPÓŁPRACUJE SZKOŁA

W województwie małopolskim szkoły najczęściej współpracują z mikroprzedsiębiorstwami (73,4%) oraz małymi przedsiębiorstwami (72,7%). Nieco rzadziej współpraca dotyczy przedsiębiorstw średnich (36,0%), natomiast najmniej placówek nawiązuje współpracę z dużymi pracodawcami (15,8%).

**Wykres 13. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Z jakim typem/typami pracodawców najczęściej współpracuje Państwa szkoła?**

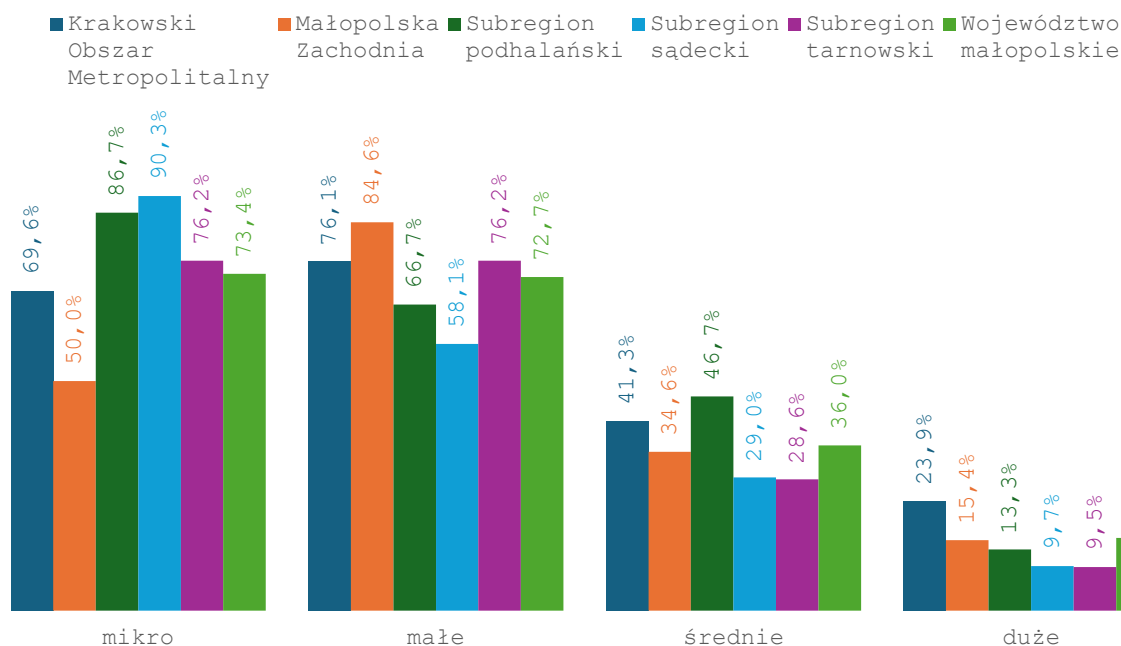


Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregion sądecki, gdzie szkoły najczęściej współpracują z mikroprzedsiębiorstwami (90,3% vs 73,4%) oraz najrzadziej z dużymi przedsiębiorstwami (9,7% vs 15,8%).
- Subregion podhalański, który charakteryzuje się najwyższym odsetkiem współpracy ze średnimi przedsiębiorstwami (46,7% vs 36,0%).
- Małopolska Zachodnia, gdzie małe przedsiębiorstwa są najczęstszymi partnerami szkół (84,6% vs 72,7%), natomiast mikroprzedsiębiorstwa mają mniejszy udział niż średnia wojewódzka (50,0% vs 73,4%).
- Krakowski Obszar Metropolitalny, z najwyższym udziałem współpracy z dużymi pracodawcami (23,9% vs 15,8%).

**Wykres 14. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Z jakim typem/typami pracodawców najczęściej współpracuje Państwa szkoła? – wg subregionów**



Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Wśród szkół technicznych przeważają relacje z małymi i mikroprzedsiębiorstwami – odpowiednio 52 oraz 44 technika deklarują współpracę z tego typu podmiotami. Partnerstwa ze średnimi przedsiębiorstwami wskazują 34 szkoły, natomiast z dużymi – 14 placówek. Dane te świadczą o tym, że szkoły średnie techniczne najczęściej korzystają z zasobów lokalnych, mniejszych pracodawców.

W przypadku branżowych szkół I stopnia współpraca z małymi i mikroprzedsiębiorstwami jest jeszcze bardziej intensywna – 53 placówki współdziałają z mikroprzedsiębiorstwami, a 47 z małymi przedsiębiorstwami. Relacje ze średnimi partnerami utrzymuje 14 szkół, natomiast z dużymi przedsiębiorstwami współpracuje 7 placówek. Wśród szkół branżowych II stopnia również dominuje współpraca z niewielkimi podmiotami – z mikroprzedsiębiorstwami współpracuje 5 szkół, a z małymi przedsiębiorstwami 2 placówki. 2 szkoły nawiązały partnerstwo ze średnimi przedsiębiorstwami, natomiast tylko 1 szkoła współpracuje z dużym pracodawcą.

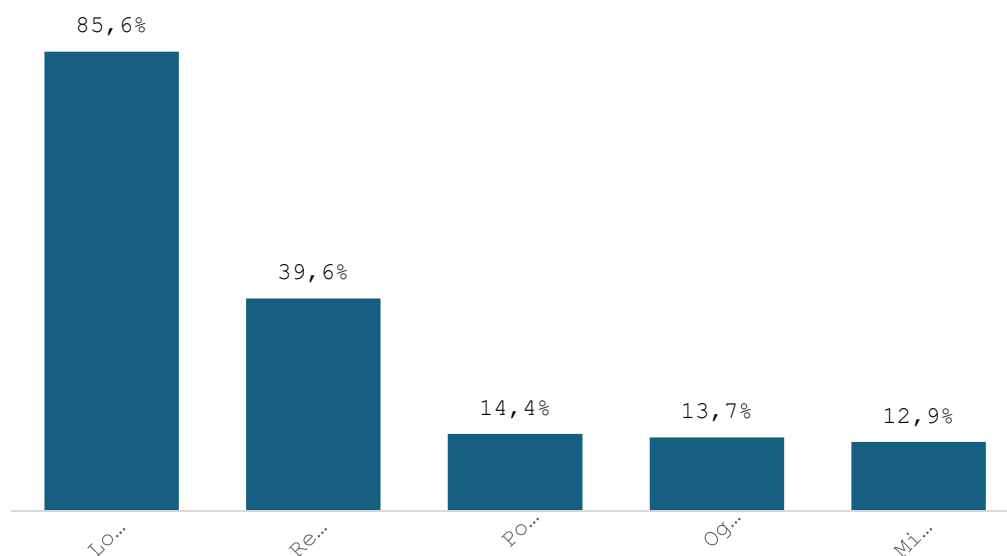
**Tabela 11. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Z jakim typem/typami pracodawców najczęściej współpracuje Państwa szkoła? – wg typu szkoły**

	Technikum	Branżowa I stopnia	Branżowa II stopnia	Razem
Mikroprzedsiębiorstwo – zatrudniające średniorocznie nie więcej niż 9 pracowników	44	53	5	102
Małe przedsiębiorstwo – zatrudniające średniorocznie od 10 do 49 pracowników	52	47	2	101
Średnie przedsiębiorstwo – zatrudniające od 50 do 249 pracowników	34	14	2	50
Duże przedsiębiorstwo – zatrudniające więcej niż 249 pracowników	14	7	1	22

Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Najwięcej badanych szkół kształcących zawodowo współpracuje z przedsiębiorstwami o zasięgu lokalnym, czyli nieobejmującym całego województwa (85,6%). Niespełna 40% szkół współpracuje z przedsiębiorstwami o zasięgu regionalnym. 14,4% – z przedsiębiorstwami o zasięgu ponadregionalnym, a 13,7% – ogólnopolskim (13,7%). Najrzadziej reprezentowane są przedsiębiorstwa międzynarodowe – 12,9% szkół zadeklarowało współpracę z takimi podmiotami.

**Wykres 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki jest najczęściej zasięg działania przedsiębiorstw, z którymi Państwo współpracują?**

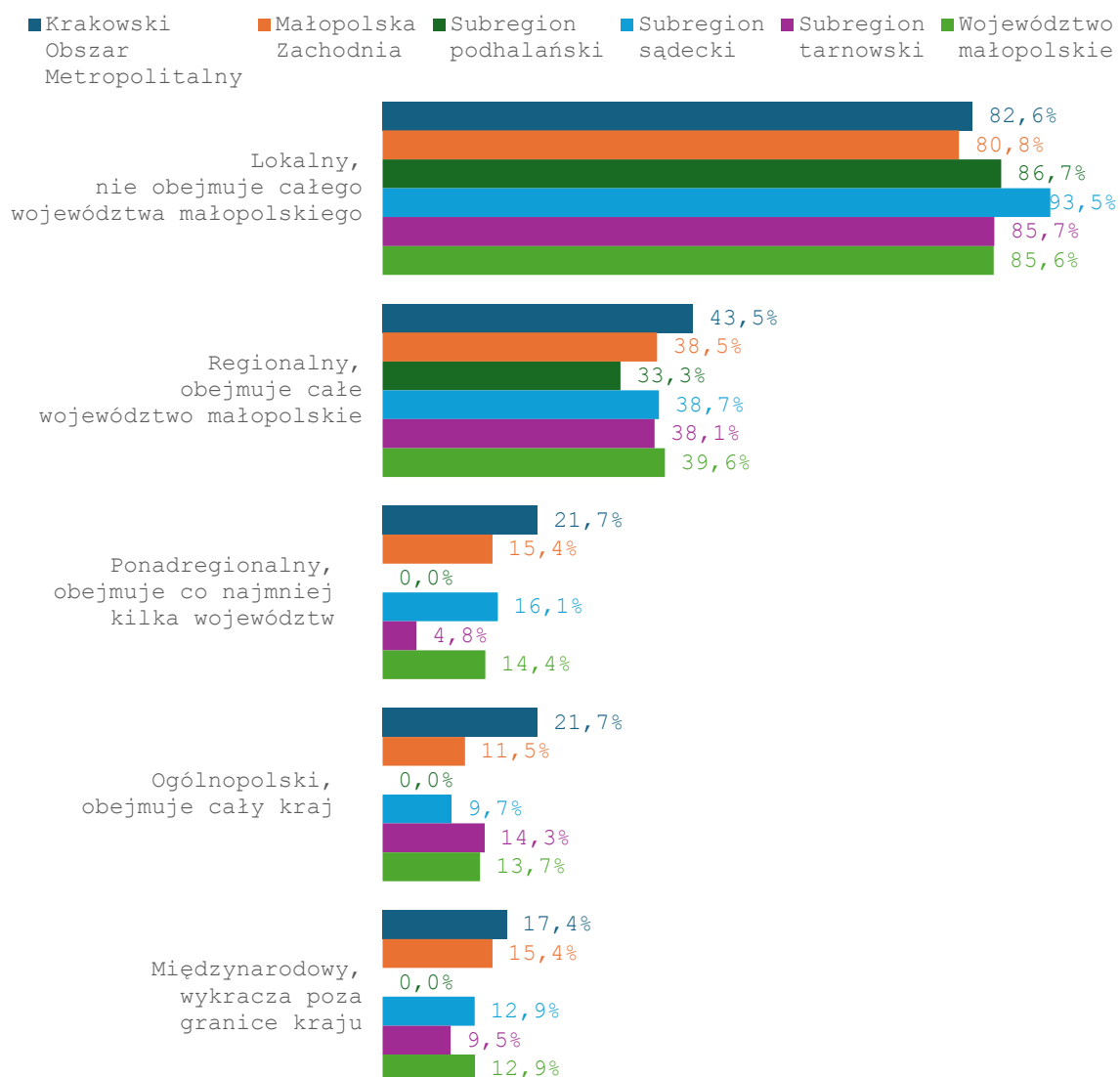


**Źródło: Opracowanie własne, n = 139.**

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregion sądecki, gdzie odsetek przedsiębiorstw lokalnych zaangażowanych we współpracę ze szkołami jest najwyższy (93,5% vs 85,6% szkół).
- Subregion podhalański, który jako jedyny nie współpracuje z przedsiębiorstwami o zasięgu ponadregionalnym, ogólnopolskim ani międzynarodowym (0,0% w każdej z tych kategorii).
- Krakowski Obszar Metropolitalny, z najwyższym udziałem partnerów ogólnopolskich (21,7% vs 13,7% szkół) i międzynarodowych (17,4% vs 12,9% szkół).

**Wykres 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki jest najczęściej zasięg działania przedsiębiorstw, z którymi Państwo współpracują? – wg subregionów**



**Źródło: Opracowanie własne, n = 139.**

W technikach dominują partnerstwa z lokalnymi firmami – zadeklarowało tak 55 z 66 techników. Przedsiębiorstwa o zasięgu regionalnym angażują się w działalność w 30 technikach, ponadregionalnym – w 14, ogólnopolskim – w 15, a międzynarodowym – w 13 placówkach.

Prawie wszystkie szkoły branżowe I stopnia współpracują z lokalnymi przedsiębiorstwami (59 z 66 szkół). Jednocześnie ponad jedna trzecia z nich (23 placówki) utrzymuje kontakty z firmami o zasięgu wojewódzkim. Partnerstwa z przedsiębiorstwami o zasięgu ponadregionalnym nawiązało 5 szkół, natomiast z tymi o zasięgu ogólnokrajowym i międzynarodowym – po 4 placówki.

Wśród szkół branżowych II stopnia aż 5 z 7 współpracuje przede wszystkim z lokalnymi przedsiębiorstwami. 2 placówki korzystają ze wsparcia firm o zasięgu wojewódzkim, a 1 – ponadregionalnym. Żadna ze szkół nie

nawiązała partnerstw o charakterze ogólnopolskim, natomiast 1 ma doświadczenia we współpracy z przedsiębiorstwem międzynarodowym.

**Tabela 12. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki jest najczęściej zasięg działania przedsiębiorstw, z którymi Państwo współpracują? – wg typu szkoły**

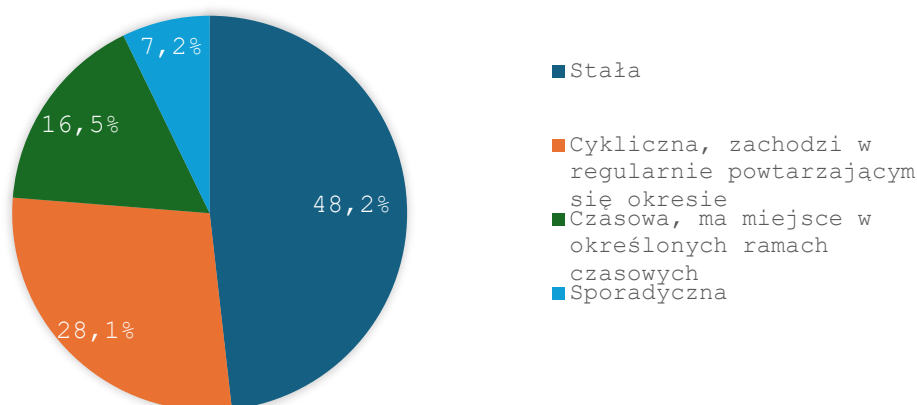
	Technikum	Branżowa I stopnia	Branżowa II stopnia	Razem
Lokalny, nie obejmuje całego województwa małopolskiego	55	59	5	<b>119</b>
Regionalny, obejmuje całe województwo małopolskie	30	23	2	<b>55</b>
Ponadregionalny, obejmuje co najmniej kilka województw	14	5	1	<b>20</b>
Ogólnopolski, obejmuje cały kraj	15	4	0	<b>19</b>
Międzynarodowy, wykracza poza granice kraju	13	4	1	<b>18</b>

Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

### 3.1.9 INTENSYWNOŚĆ WSPÓŁPRACY (NP. CYKLICZNA, STAŁA, CZASOWA ITP.)

Współpraca szkół kształcących zawodowo z pracodawcami najczęściej przybiera stałą formę (48,2%). Współpraca cykliczna, odbywająca się regularnie w określonych odstępach czasu, występuje w 28,1% badanych szkół. Współpraca czasowa dotyczy 16,5% placówek, natomiast sporadyczna – najrzadziej spotykana – występuje w 7,2% przypadków.

**Wykres 17. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaka jest intensywność Państwa współpracy z pracodawcami?**

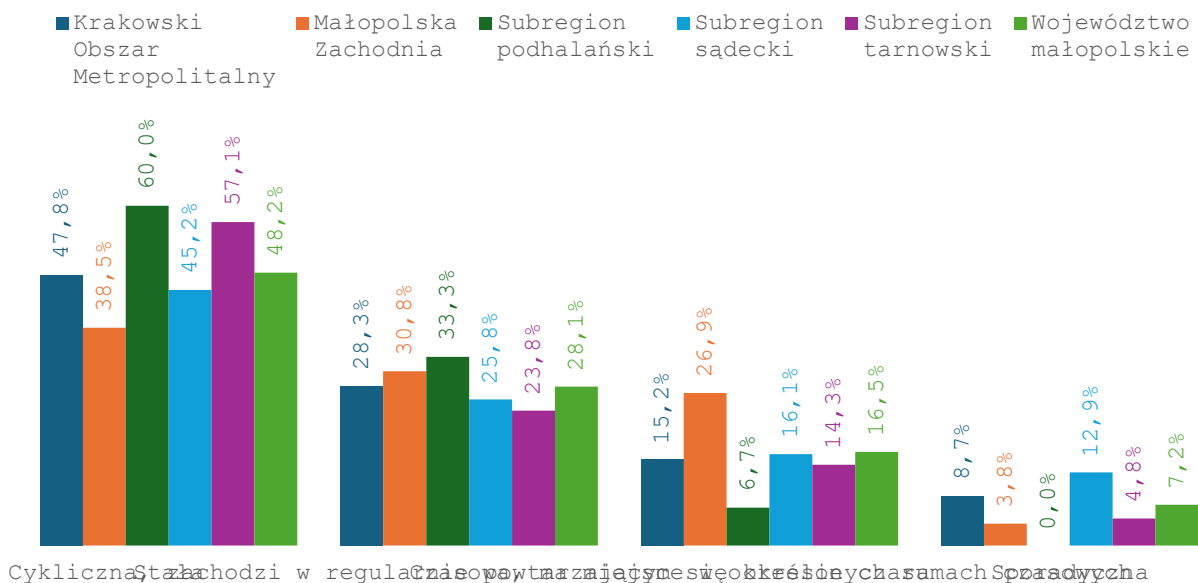


Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregion podhalański, z najwyższym odsetkiem szkół prowadzących stałą współpracę (60,0% vs 48,2%) oraz brakiem sporadycznych działań (0,0% vs 7,2%).
- Subregion tarnowski, który osiąga drugi wynik w kategorii współpracy stałej (57,1%), powyżej średniej wojewódzkiej.
- Małopolska Zachodnia, z największym udziałem współpracy czasowej (26,9% vs 16,5%), ale poniżej średniej w zakresie formy stałej.

**Wykres 18. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaka jest intensywność Państwa współpracy z pracodawcami? – wg subregionów**



**Źródło: Opracowanie własne, n = 139.**

W technikach dominują cykliczne formy współpracy – 28 z 66 realizuje powtarzalne programy z partnerami. Stałą współpracę deklaruje 21 techników, czasową – 14, natomiast jedynie 3 określiły charakter współpracy jako sporadyczny.

W branżowych szkołach I stopnia przeważa stała współpraca – aż 42 z 66 placówek buduje długofalowe relacje z pracodawcami. Nielicznymi, ale wciąż znaczącymi formami, są: cykliczna (9), czasowa (8) oraz sporadyczna (7).

Aż 4 szkoły branżowe II stopnia utrzymują stałe kontakty z przedsiębiorstwami. Żadna ze szkół nie opisuje swojej współpracy jako sporadycznej.

**Tabela 13. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaka jest intensywność Państwa współpracy z pracodawcami? – wg typu szkoły**

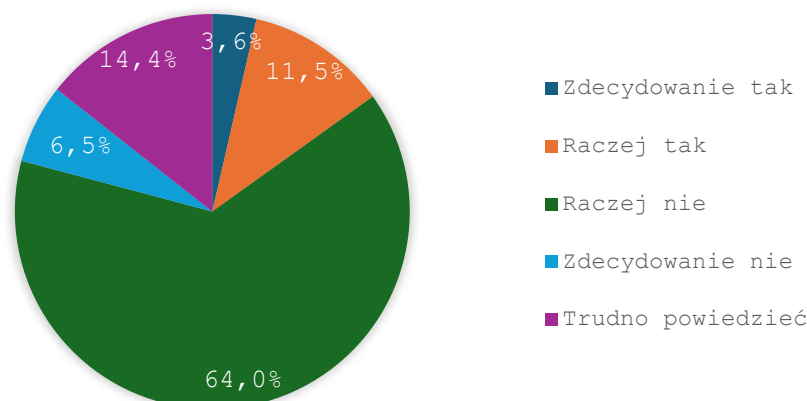
	Technikum	Branżowa I stopnia	Branżowa II stopnia	Razem
Staż	21	42	4	67
Cykliczna, zachodzi w regularnie powtarzającym się okresie	28	9	2	39
Czasowa, ma miejsce w określonych ramach czasowych	14	8	1	23
Sporadyczna	3	7		10
<b>Razem</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>7</b>	<b>139</b>

**Źródło: Opracowanie własne, n = 139.**

### 3.1.10 ZALEŻNOŚĆ FORM WSPÓŁPRACY SZKÓŁ Z PRACODAWCAMI OD KIERUNKU KSZTAŁCENIA

Wśród małopolskich szkół kształcących zawodowo przeważa przekonanie, że formy współpracy z pracodawcami nie różnią się w zależności od zawodu. Wskazania „raczej nie” pojawiły się w 64,0% szkół, a „zdecydowanie nie” w 6,5%. Łącznie aż 70,5% szkół nie dostrzega istotnych różnic we współpracy w odniesieniu do danego zawodu.

**Wykres 19. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy formy współpracy z pracodawcami różnią się w zależności od zawodu, którego dotyczy współpraca?**

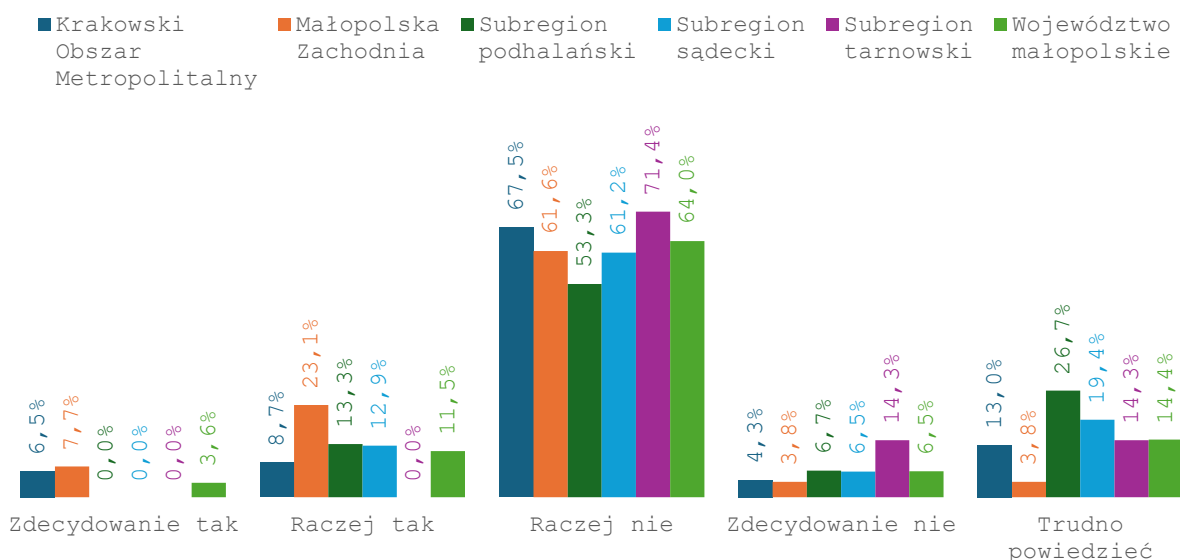


**Źródło:** Opracowanie własne, n = 139.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Małopolska Zachodnia, gdzie najczęściej szkół zauważa różnice we współpracy z pracodawcami w zależności od zawodu (30,8% vs 15,1%).
- Subregion tarnowski, gdzie szkoły najczęściej zaprzeczają istnieniu takich różnic (85,7% – suma odpowiedzi „raczej nie” i „zdecydowanie nie” vs 70,5%).
- Subregion podhalański, gdzie największy odsetek respondentów nie ma jednoznacznej opinii (26,7% „trudno powiedzieć” vs 14,4%).

**Wykres 20. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy formy współpracy z pracodawcami różnią się w zależności od zawodu, którego dotyczy współpraca? – wg subregionów**



**Źródło:** Opracowanie własne, n = 139.

48 z 66 przedstawicieli techników uważa, że różnice w formach współpracy w zależności od zawodu są niewielkie („raczej nie”), a 8 przyznało, że szkoła nie potrafi tego jednoznacznie ocenić. Tylko 2 technika wskazały wyraźne zróżnicowanie („zdecydowanie tak”) i 8 – pewne różnice („raczej tak”).

W branżowych szkołach I stopnia panuje podobne przekonanie: 40 placówek odpowiedziało „raczej nie”, a 10 – „trudno powiedzieć”. Odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” pochodzą z 8 szkół, natomiast 8 dyrektorów oceniło, że formy współpracy zdecydowanie się nie różnią.

W szkołach branżowych II stopnia opinie są bardziej podzielone: 1 odpowiedź „zdecydowanie tak”, 2 – „raczej tak”, 1 – „raczej nie”, 1 – „zdecydowanie nie”, a 2 – „trudno powiedzieć”.

**Tabela 14. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy formy współpracy z pracodawcami różnią się w zależności od zawodu, którego dotyczy współpraca? – wg typu szkoły**

	Technikum	Branżowa I stopnia	Branżowa II stopnia	Razem
Zdecydowanie tak	2	2	1	5
Raczej tak	8	6	2	16
Raczej nie	48	40	1	89
Zdecydowanie nie	0	8	1	9
Trudno powiedzieć	8	10	2	20
<b>Razem</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>7</b>	<b>139</b>

Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Kluczowe czynniki wpływające na obserwowane różnice:

- Specyfika zawodu – niektóre zawody (np. cukiernik) wymagają specjalistycznego sprzętu i trudno znaleźć pracodawcę, inne (np. kucharz) cieszą się większym zainteresowaniem.
- Zapotrzebowanie na kadrę – branże o wysokim popycie (hotelarstwo, gastronomia, turystyka) częściej oferują sezonowe i dorywcze zatrudnienie oraz różnorodne formy współpracy. W zawodach deficytowych przedsiębiorstwa chętniej angażują się w długofalowe programy patronackie.
- Możliwości pracodawcy – wielkość i pozycja na rynku decydują o skali zaangażowania. Duże zakłady mogą przyjmować kilku uczniów, prowadzić warsztaty i finansować wyposażenie pracowni, mali przedsiębiorcy często ograniczają się do organizacji pojedynczych praktyk.
- Wymogi programowe i prawne – wybór form współpracy zależy od treści podstawy programowej.

Przykłady wymienianych różnic:

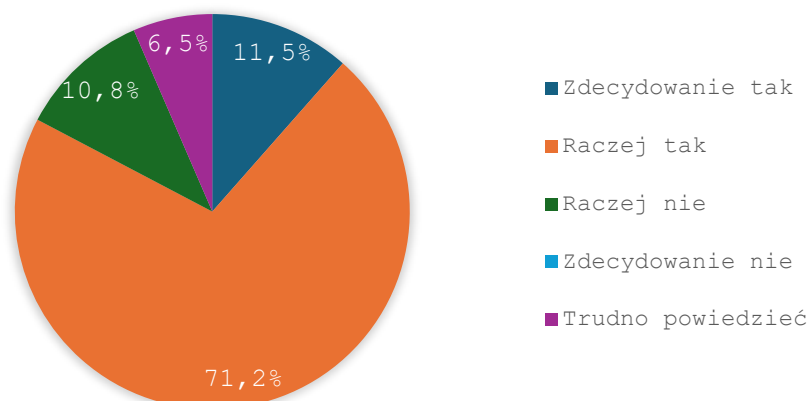
- W klasie patronackiej uczniowie otrzymują stypendia i uczą się według programu przygotowanego wspólnie przez szkołę i przedsiębiorstwo.
- W zawodzie technik technologii chemicznej współpraca ma charakter stały, podczas gdy w innych zawodach partnerów dobiera się wyłącznie na czas praktyk.
- Pracodawcy od lat współpracujący ze szkołami podejmują więcej inicjatyw (staże, warsztaty, prelekcje), nowi partnerzy często ograniczają się do przyjęcia pojedynczych uczniów na praktyki.

W efekcie formy i intensywność współpracy są dopasowane do charakteru zawodu, lokalnych uwarunkowań rynkowych i możliwości przedsiębiorstw.

### 3.1.11 OPINIA PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ NA TEMAT STOPNIA ZAINTERESOWANIA PRACODAWCÓW WSPÓŁPRACĄ

Wśród szkół kształcących zawodowo wyraźnie dominuje przekonanie, że pracodawcy są zainteresowani współpracą – odpowiedź „zdecydowanie tak” wskazało 11,5%, natomiast „raczej tak” aż 71,2%. Niewielki odsetek szkół dostrzega brak zainteresowania – „raczej nie” wskazało 10,8%, a żadna placówka nie zaznaczyła „zdecydowanie nie” (0,0%). Odpowiedź „trudno powiedzieć” pojawiła się w 6,5% szkół.

**Wykres 21. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy, zgodnie z Państwa doświadczeniami, pracodawcy są zainteresowani współpracą ze szkołą?**

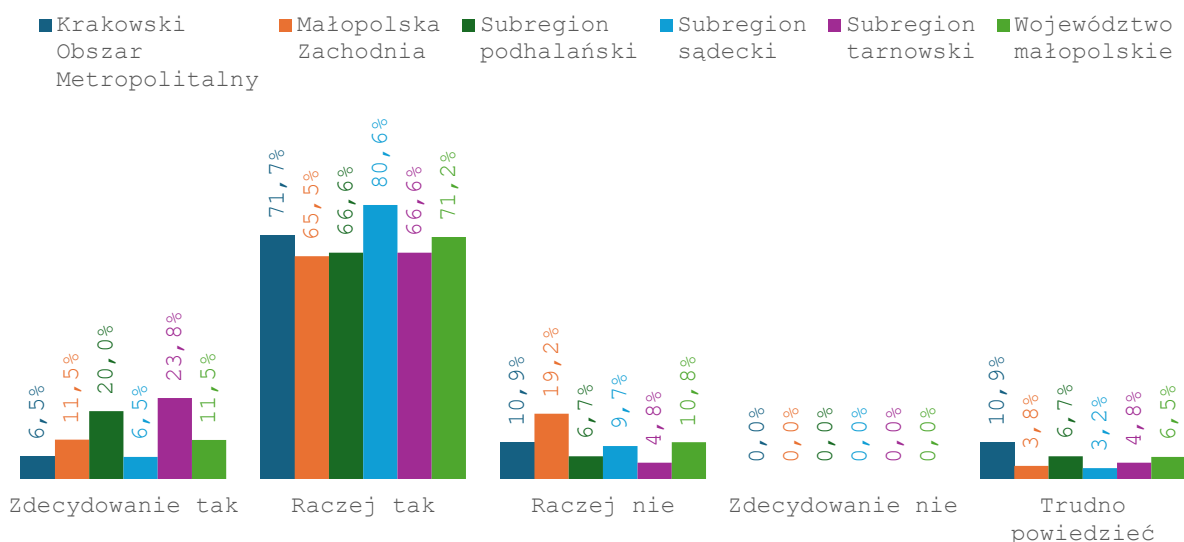


**Źródło:** Opracowanie własne, n = 139.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregion tarnowski i sądecki, z najwyższym poziomem przekonania o zainteresowaniu pracodawców – odpowiednio 90,4% i 87,1% ocen pozytywnych (łącznie odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz „raczej tak”).
- Małopolska Zachodnia, z najwyższym udziałem odpowiedzi wskazujących na brak zainteresowania ze strony pracodawców (19,2% vs 10,8% w województwie).

**Wykres 22. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy, zgodnie z Państwa doświadczeniami, pracodawcy są zainteresowani współpracą ze szkołą? – wg subregionów**



**Źródło:** Opracowanie własne, n = 139.

W technicznych nastawienie jest podobne do ogólnego trendu – tylko 4 szkoły uznały, że pracodawcy zdecydowanie chcą współpracować, a ponad trzy czwarte (48 techników) stwierdziło, że „raczej tak”. Tylko 9 placówek wskazało na niewielkie zainteresowanie („raczej nie”), a 5 techników (8%) nie miało opinii na ten temat.

Branżowe szkoły I stopnia są jeszcze bardziej przekonane o gotowości pracodawców do tworzenia partnerstwa – 11 placówek mówi o zdecydowanym zainteresowaniu, 45 o raczej pozytywnym nastawieniu, a zaledwie 6 szkół dostrzega ograniczoną chęć współpracy. 4 dyrektorów nie miało opinii w tym temacie.

W grupie 7 szkół branżowych II stopnia, 1 szkoła wskazała na zdecydowane zaangażowanie pracodawców, a 6 placówek oceniło, że „raczej tak” – nikt nie sygnalizował braku zainteresowania ze strony pracodawców.

**Tabela 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy, zgodnie z Państwa doświadczeniami, pracodawcy są zainteresowani współpracą ze szkołą? – wg typu szkoły**

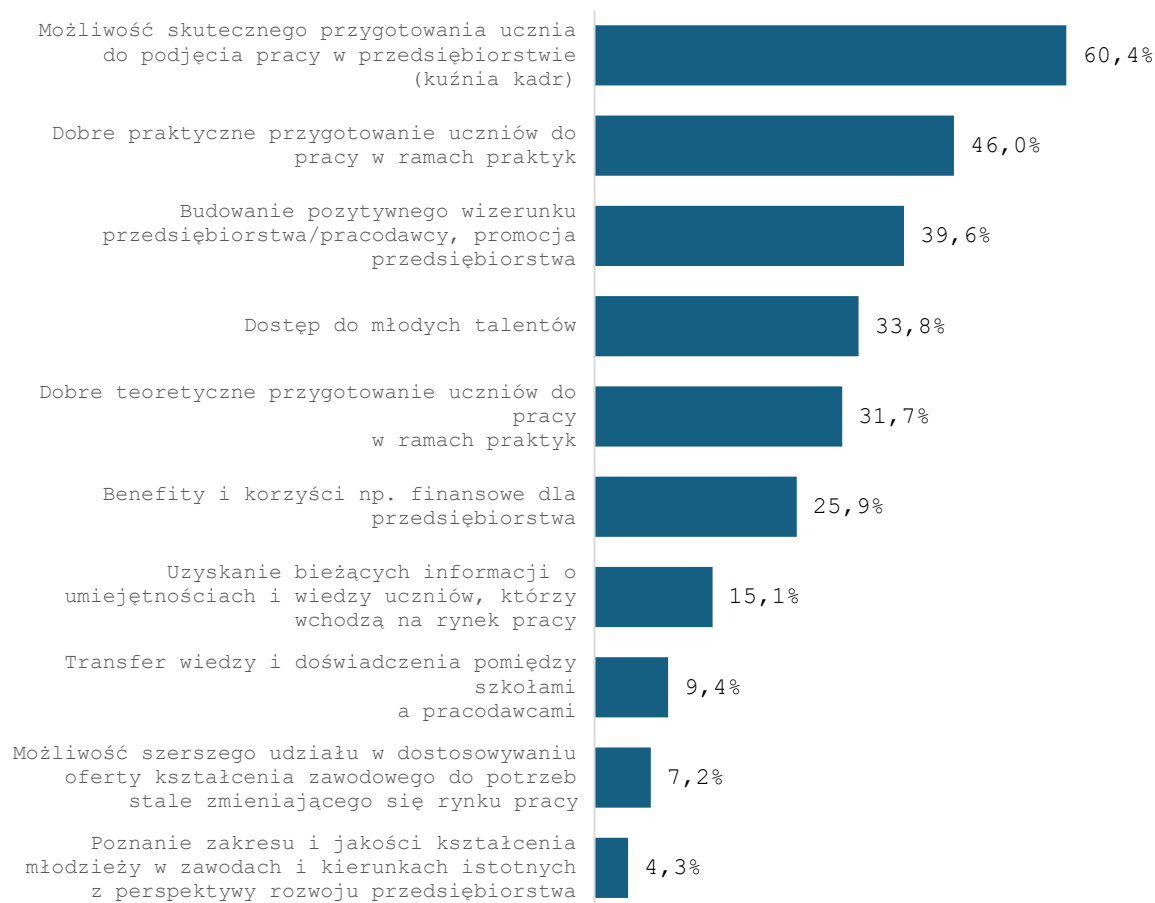
	Technikum	Branżowa I stopnia	Branżowa II stopnia	Razem
Zdecydowanie tak	4	11	1	16
Raczej tak	48	45	6	99
Raczej nie	9	6	0	15
Zdecydowanie nie	0	0	0	0
Trudno powiedzieć	5	4	0	9
<b>Razem</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>7</b>	<b>139</b>

Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

### 3.1.12 CZYNNIKI DECYDUJĄCE O ZAINTERESOWANIU PRACODAWCY WSPÓŁPRACĄ ZE SZKOŁĄ

W ocenie respondentów najważniejszym czynnikiem decydującym o podejmowaniu współpracy pracodawców ze szkołą jest możliwość skutecznego przygotowania ucznia do podjęcia pracy w przedsiębiorstwie (60,4%). Ważnym aspektem jest także budowanie pozytywnego wizerunku przedsiębiorstwa (39,6%). Mniej istotne są takie motywacje, jak dostęp do młodych talentów (33,8%) czy dobre teoretyczne przygotowanie (31,7%). Na dalszym planie znajdują się kwestie finansowe i rozwojowe, np. benefity dla przedsiębiorstwa (25,9%), transfer wiedzy (9,4%) czy udział w dostosowywaniu oferty edukacyjnej szkół do potrzeb rynku pracy (7,2%).

**Wykres 23. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie czynniki decydują o zainteresowaniu pracodawcy współpracą ze szkołą? Proszę wskazać 3, Państwa zdaniem, najważniejsze motywy podjęcia współpracy.**

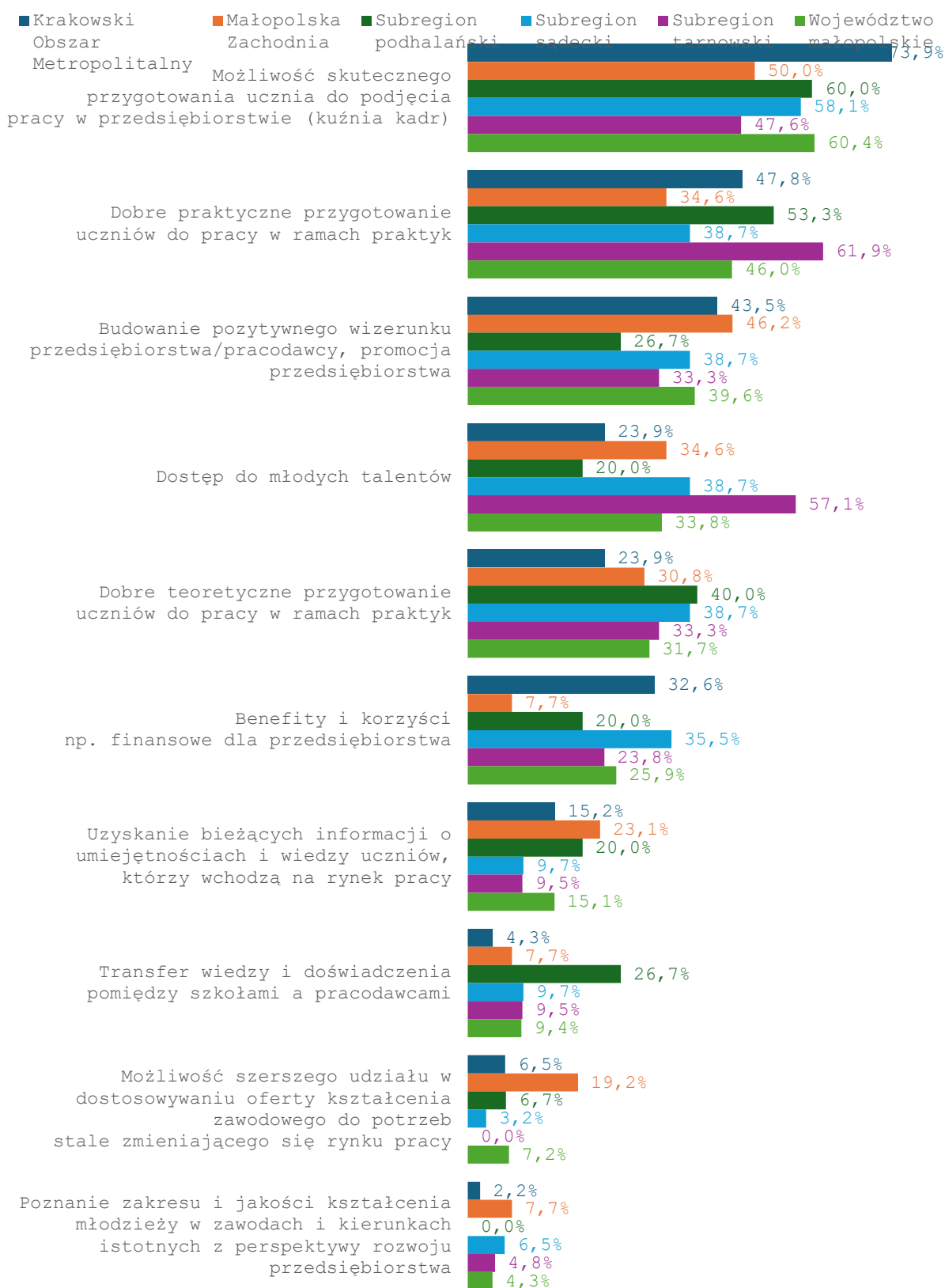


Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Krakowski Obszar Metropolitalny, z najwyższym udziałem odpowiedzi szkół związanych ze skutecznym przygotowaniem ucznia do pracy (73,9% vs 60,4%).
- Subregion tarnowski, gdzie według szkół pracodawcy podejmują współpracę, aby dobrze przygotować uczniów do wykonywania praktyk (61,9% vs 46,0%) oraz aby mieć dostęp do młodych talentów (57,1% vs 33,8%).
- Subregion podhalański, gdzie transfer wiedzy i doświadczenia – jako główny motyw współpracy – został wskazany przez ponad jedną czwartą szkół (26,7% vs 9,4%).
- Małopolska Zachodnia, z niskim znaczeniem (według szkół) benefitów finansowych dla pracodawców (7,7% vs 25,9%), ale wyraźnie wyższym udziałem odpowiedzi dotyczących udziału pracodawców w dostosowywaniu oferty edukacyjnej (19,2% vs 7,2%) oraz najwyższym udziałem odpowiedzi związanych z promocją przedsiębiorstwa (46,2% vs 39,6%).

**Wykres 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie czynniki decydują o zainteresowaniu pracodawcy współpracą ze szkołą? Proszę wskazać 3, Państwa zdaniem, najważniejsze motywy podjęcia współpracy. – wg subregionów**



Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

W technikach na pierwszym miejscu znalazło się skuteczne przygotowanie do pracy w przedsiębiorstwie (38 wskazań), a zaraz za nim praktyczne przygotowanie uczniów (33). Trzecim czynnikiem według szkół jest szansa na pozyskanie młodych talentów (26). Następnie budowanie wizerunku przedsiębiorstwa i dobre teoretyczne przygotowanie uczniów (po 23), a także uzyskanie informacji o kompetencjach uczniów (15) oraz benefity dla przedsiębiorstwa (11). Pozostałe motywy – kształtowanie oferty, poznanie jakości kształcenia i transfer wiedzy – mają według szkół najmniejsze znaczenie.

W szkołach branżowych I stopnia pracodawcy, według szkół, najczęściej zwracają uwagę na efektywne przygotowanie kandydatów do pracy (43 wskazania), kształtowanie praktycznych umiejętności uczniów (28) oraz wizerunek i promocję przedsiębiorstwa (27). Ważne są dla nich również benefity finansowe (25) i praca nad teoretycznym przygotowaniem uczniów (19). Mniejszą rolę odgrywa dostęp do młodych talentów (16), transfer wiedzy (8), bieżące informacje o umiejętnościach uczniów (5), wpływ na kształcenie (4) oraz poznanie jakości nauczania (2).

W grupie szkół branżowych II stopnia na pierwszym miejscu znalazły się budowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy oraz dostęp do młodych talentów (po 5 wskazań). Na drugim miejscu możliwości skutecznego przygotowania do pracy uczniów i ich przygotowanie do pracy w ramach praktyk (po 3). Pozostałe czynniki – teoretyczne przygotowanie (2), transfer wiedzy (2) i bieżące informacje o zdolnościach uczniów (1) – miały mniejsze znaczenie.

**Tabela 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie czynniki decydują o zainteresowaniu pracodawcy współpracą ze szkołą? Proszę wskazać 3, Państwa zdaniem, najważniejsze motywy podjęcia współpracy. – wg typu szkoły**

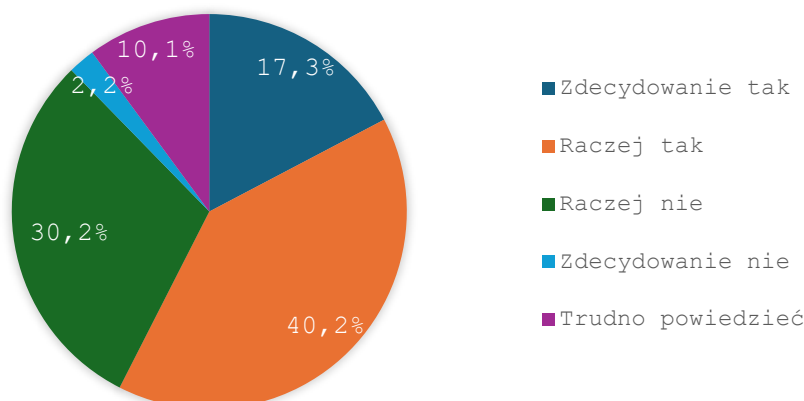
	Technikum	Branżowa I stopnia	Branżowa II stopnia
Możliwość skutecznego przygotowania ucznia do podjęcia pracy w przedsiębiorstwie (kuźnia kadr)	38	43	3
Dobre praktyczne przygotowanie uczniów do pracy w ramach praktyk	33	28	3
Budowanie pozytywnego wizerunku przedsiębiorstwa/pracodawcy, promocja przedsiębiorstwa	23	27	5
Dostęp do młodych talentów	26	16	5
Dobre teoretyczne przygotowanie uczniów do pracy w ramach praktyk	23	19	2
Benefity i korzyści np. finansowe dla przedsiębiorstwa	11	25	0
Uzyskanie bieżących informacji o umiejętnościach i wiedzy uczniów, którzy wchodzą na rynek pracy	15	5	1
Transfer wiedzy i doświadczenia pomiędzy szkołami a pracodawcami	3	8	2
Możliwość szerszego udziału w dostosowywaniu oferty kształcenia zawodowego do potrzeb stale zmieniającego się rynku pracy	6	4	0
Poznanie zakresu i jakości kształcenia młodzieży w zawodach i kierunkach istotnych z perspektywy rozwoju przedsiębiorstwa	4	2	0

**Źródło: Opracowanie własne, n = 139.**

### 3.1.13 ZALEŻNOŚĆ STOPNIA ZAANGAŻOWANIA PRACODAWCÓW OD BRANŻY/ZAWODU, KTÓREGO DOTYCZY WSPÓŁPRACA

W województwie małopolskim przedstawiciele większości szkół uważają, że poziom zaangażowania pracodawców zależy od branży lub zawodu, którego dotyczy współpraca – odpowiedzi „zdecydowanie tak” (17,3%) oraz „raczej tak” (40,2%) razem dają ponad połowę wskazań (57,6%). Około jednej trzeciej wyraziło odmienne zdanie: „raczej nie” (30,2%) lub „zdecydowanie nie” (2,2%). Niewielka część respondentów zaznaczyła opcję „trudno powiedzieć” (10,1%).

**Wykres 25. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy poziom zaangażowania pracodawców we współpracę ze szkołą ma związek z określoną branżą / określonym zawodem?**

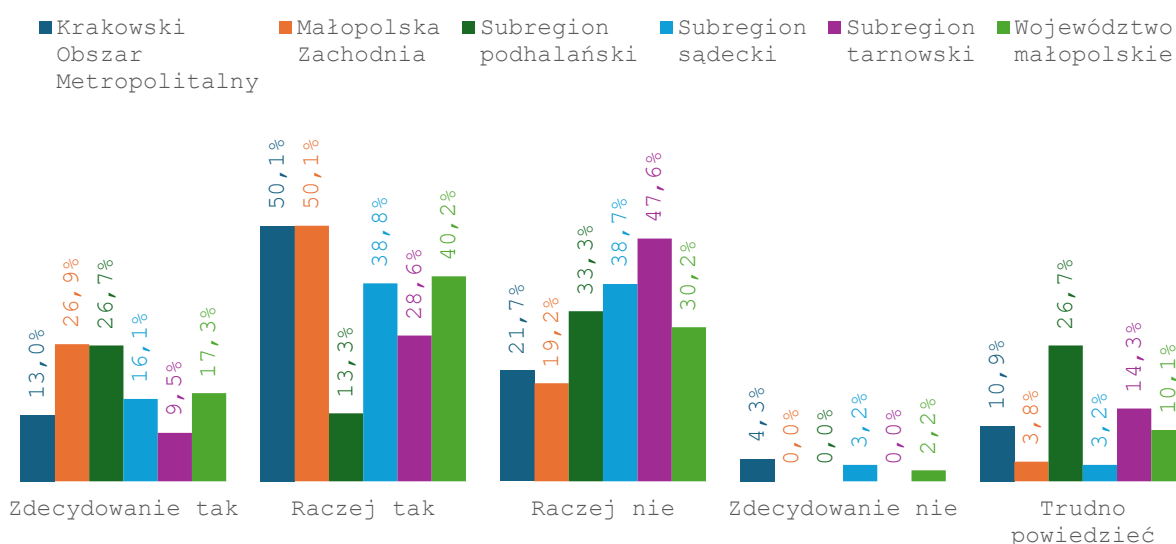


**Źródło:** Opracowanie własne, n = 139.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Małopolska Zachodnia, z największym przekonaniem szkół o związku między zaangażowaniem pracodawców a określoną branżą czy zawodem (77% wskazań pozytywnych vs 57,6% – średnia wojewódzka).
- Subregion tarnowski, gdzie prawie 50% szkół nie dostrzega w tej kwestii zależności (47,6% „raczej nie” vs 30,2%).
- Subregion podhalański, z najwyższym poziomem odpowiedzi 26,7% „trudno powiedzieć” w stosunku do średniej w regionie 10,1%.

**Wykres 26. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy poziom zaangażowania pracodawców we współpracę ze szkołą ma związek z określoną branżą / określonym zawodem? – wg subregionów**



**Źródło:** Opracowanie własne, n = 139.

Przedstawiciele 46 z 66 techników widzą zależność zaangażowania pracodawców od branży/zawodu: 13 – „zdecydowanie tak”, 33 – „raczej tak”. 14 szkół uznało, że nie ma wyraźnego związku („raczej nie”), 1 wskazała odpowiedź „zdecydowanie nie”, a 5 nie miało opinii w tej kwestii.

W branżowych szkołach I stopnia opinie są bardziej zróżnicowane: 28 placówek wskazało, że zaangażowanie przedsiębiorstw zależy od zawodu (9 „zdecydowanie tak” i 19 „raczej tak”), natomiast 29 miało inne zdanie (27 – „raczej nie” i 2 – „zdecydowanie nie”). 9 przedstawicieli wskazało „trudno powiedzieć”.

Wśród siedmiu szkół branżowych II stopnia w 6 dostrzeżono związek między branżą a motywacją pracodawców (2 – „zdecydowanie tak”, 4 – „raczej tak”), 1 placówka uznała, że nie ma takiego powiązania, nikt nie wskazał odpowiedzi „zdecydowanie nie” ani „trudno powiedzieć”.

**Tabela 17. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy poziom zaangażowania pracodawców we współpracę ze szkołą ma związek z określoną branżą / określonym zawodem? – wg typu szkoły**

	Technikum	Branżowa I stopnia	Branżowa II stopnia	Razem
Zdecydowanie tak	13	9	2	24
Raczej tak	33	19	4	56
Raczej nie	14	27	1	42
Zdecydowanie nie	1	2	0	3
Trudno powiedzieć	5	9	0	14
<b>Razem</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>7</b>	<b>139</b>

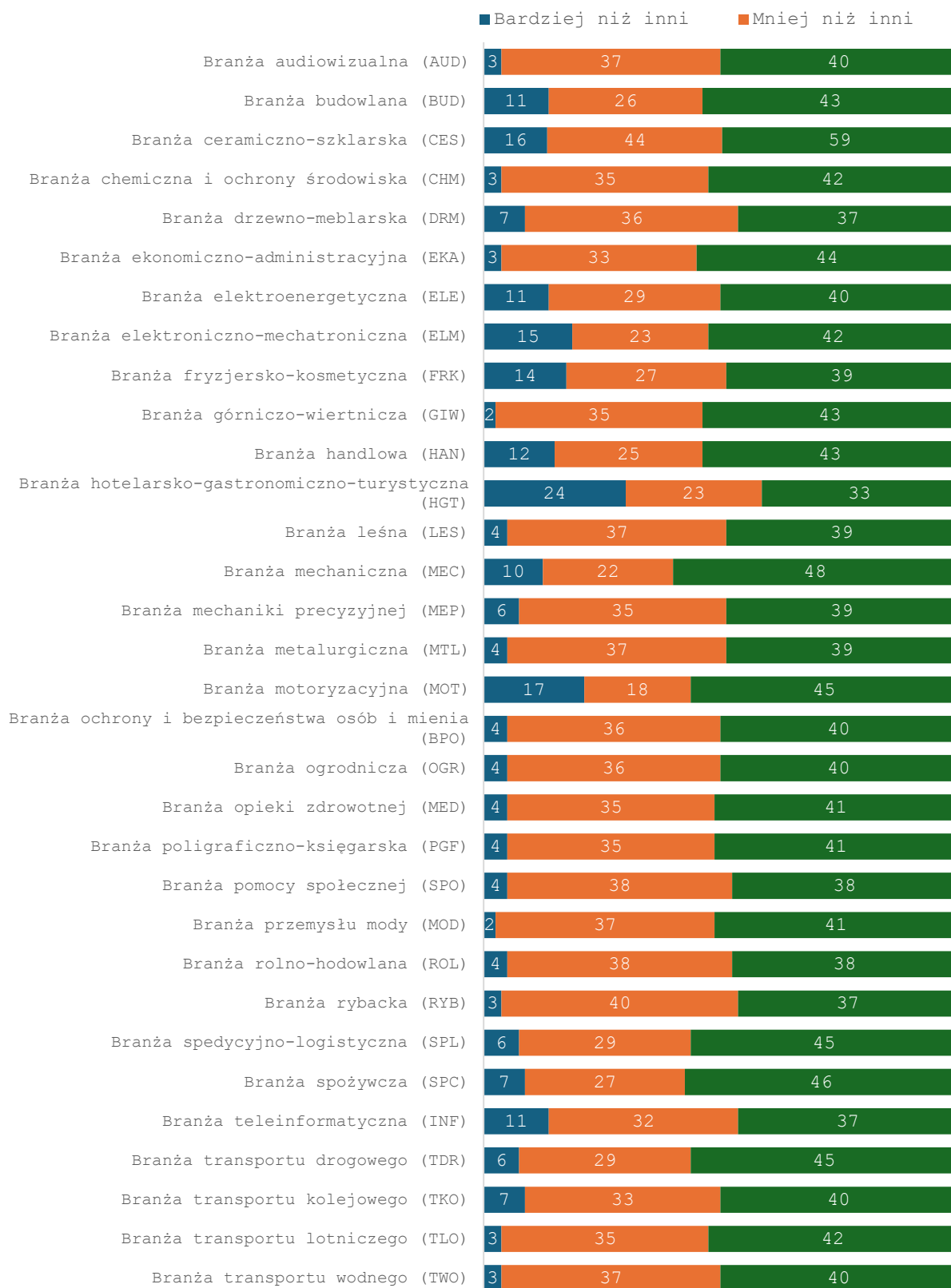
Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Szkoły często zauważają większe zaangażowanie w pięciu branżach:

- hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej (24 wskazania „bardziej niż w innych”);
- motoryzacyjnej (17);
- ceramiczno-szklarskiej (16);
- elektroniczno-mechatronicznej (15);
- fryzjersko-kosmetycznej (14).

Z kolei branże, w których pracodawcy najczęściej przejawiali zainteresowanie niższe niż w pozostałych sektorach, to m.in.: audiowizualna, rybacka, leśna oraz górnictwo-wiertnicza.

**Wykres 27. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Pracodawcy z których branż są bardziej zaangażowani, a z których mniej niż inni?**



Źródło: Opracowanie własne, n = 80.

Przedstawiciele techników najczęściej wskazują, że najbardziej zaangażowani w partnerstwo są pracodawcy z branży hotelarsko-gastronomicznej (14), elektroniczno-mechatronicznej (11) oraz elektroenergetycznej (9). Silne wsparcie otrzymują też uczniowie kształcący się w zawodach związanych z teleinformatyką (7), motoryzacją (8), handlem (6) czy fryzjerstwem (8). Z drugiej strony w technikach relatywnie rzadziej angażują się przedsiębiorstwa z branży audiowizualnej (24 wskazania „mniej niż w innych”), ceramiczno-szklarskiej (25), leśnej (25), górnictwo-wiertniczej (22) i mechaniki precyzyjnej (21).

W branżowych szkołach I stopnia najbardziej widoczne są partnerstwa z przedsiębiorstwami z branży ceramiczno-szklarskiej (12), hotelarsko-gastronomicznej (8), motoryzacyjnej (7) oraz fryzjersko-kosmetycznej (4). Znaczące zaangażowanie wykazują również przedsiębiorstwa z obszaru handlu (5), mechaniki (4) i elektroniki (4). Z kolei stosunkowo mniejszą aktywność przejawiają pracodawcy z sektora audiowizualnego (11 wskazań „mniej niż w innych”), górnictwo-wiertniczego (11), chemicznego i ochrony środowiska (11) oraz leśnictwa (10).

W branżowych szkołach II stopnia dominuje opinia, że pracodawcy z wielu branż angażują się „tak samo jak inni”. Na tle wszystkich sektorów wyróżnia się branża ceramiczno-szklarska – jako jedyna uzyskała 3 wskazania „bardziej niż inni”. Jednocześnie odnotowano w niej stosunkowo dużo odpowiedzi „mniej niż inni”, co sugeruje, że doświadczenia szkół we współpracy z tym sektorem są mocno zróżnicowane. Relatywnie częściej, w porównaniu do innych branż, zaangażowanie pracodawców postrzegane jest jako wyższe również w branżach: fryzjersko-kosmetycznej, drzewno-meblarskiej, motoryzacyjnej oraz hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej – każda z nich uzyskała po 2 wskazania „bardziej niż inni”.

**Tabela 18. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Pracodawcy z których branż są bardziej zaangażowani, a z których mniej niż inni? – wg typu szkoły**

	Technikum			Branżowa I stopnia			Branżowa II stopnia			Razem		
	Bardziej niż inni	Mniej niż inni	Tak samo jak inni	Bardziej niż inni	Mniej niż inni	Tak samo jak inni	Bardziej niż inni	Mniej niż inni	Tak samo jak inni	Bardziej niż inni	Mniej niż inni	Tak samo jak inni
Branża audiowizualna (AUD)	0	24	22	2	11	15	1	2	3	3	37	40
Branża budowlana (BUD)	8	17	21	2	7	19	1	2	3	11	26	43
Branża ceramiczno-szklarska (CES)	1	25	20	12	16	38	3	3	1	16	44	59
Branża chemiczna i ochrony środowiska (CHM)	2	22	22	1	11	16	0	2	4	3	35	42
Branża drzewno-meblarska (DRM)	4	23	19	1	12	15	2	1	3	7	36	37
Branża ekonomiczno-administracyjna (EKA)	2	19	25	1	12	15	0	2	4	3	33	44
Branża elektroenergetyczna (ELE)	9	17	20	2	10	16	0	2	4	11	29	40
Branża elektroniczno-mechatroniczna (ELM)	11	14	21	4	8	16	0	1	5	15	23	42
Branża fryzjersko-kosmetyczna (FRK)	8	18	20	4	7	17	2	2	2	14	27	39
Branża górnictwo-wiertnicza (GIW)	2	22	22	0	11	17	0	2	4	2	35	43
Branża handlowa (HAN)	6	17	23	5	6	17	1	2	3	12	25	43
Branża hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna (HGT)	14	15	17	8	6	14	2	2	2	24	23	33
Branża leśna (LES)	2	25	19	2	10	16	0	2	4	4	37	39
Branża mechaniczna (MEC)	5	16	25	4	5	19	1	1	4	10	22	48
Branża mechaniki precyzyjnej (MEP)	3	21	22	2	12	14	1	2	3	6	35	39
Branża metalurgiczna (MTL)	3	24	19	1	11	16	0	2	4	4	37	39
Branża motoryzacyjna (MOT)	8	12	26	7	5	16	2	1	3	17	18	45

	Technikum			Branżowa I stopnia			Branżowa II stopnia			Razem		
	Bardziej niż inni	Mniej niż inni	Tak samo jak inni	Bardziej niż inni	Mniej niż inni	Tak samo jak inni	Bardziej niż inni	Mniej niż inni	Tak samo jak inni	Bardziej niż inni	Mniej niż inni	Tak samo jak inni
Branża ochrony i bezpieczeństwa osób i mienia (BPO)	3	24	19	1	10	17	0	2	4	4	36	40
Branża ogrodnicza (OGR)	2	25	19	2	9	17	0	2	4	4	36	40
Branża opieki zdrowotnej (MED)	2	23	21	2	10	16	0	2	4	4	35	41
Branża poligraficzno-księgarska (PGF)	1	22	23	2	11	15	1	2	3	4	35	41
Branża pomocy społecznej (SPO)	2	25	19	1	11	16	1	2	3	4	38	38
Branża przemysłu mody (MOD)	1	24	21	1	11	16	0	2	4	2	37	41
Branża rolno-hodowlana (ROL)	2	25	19	2	11	15	0	2	4	4	38	38
Branża rybicka (RYB)	2	26	18	1	12	15	0	2	4	3	40	37
Branża spedycyjno-logistyczna (SPL)	4	17	25	2	10	16	0	2	4	6	29	45
Branża spożywcza (SPC)	4	18	24	3	7	18	0	2	4	7	27	46
Branża teleinformatyczna (INF)	7	18	21	3	12	13	1	2	3	11	32	37
Branża transportu drogowego (TDR)	4	18	24	2	10	16	0	1	5	6	29	45
Branża transportu kolejowego (TKO)	3	20	23	3	11	14	1	2	3	7	33	40
Branża transportu lotniczego (TLO)	1	23	22	1	10	17	1	2	3	3	35	42
Branża transportu wodnego (TWO)	1	23	22	1	12	15	1	2	3	3	37	40

Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

### 3.1.14 PROCENT UCZNIÓW (W PODZIALE NA ZAWODY) UCZESTNICZĄCYCH W POSZCZEGÓLNYCH FORMACH WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI

W technikach w zakresie realizacji kształcenia zawodowego (w tym praktycznej nauki zawodu) w większości zawodów szkoły obejmują nią poniżej 10% uczniów. Tylko w nielicznych przypadkach ponad połowa uczniów bierze udział w tej formie, np. w zawodach: technik hotelarstwa, technik informatyk, technik reklamy. W tych zawodach udział w grupach 81–90% i 91–100% jest wyraźny. Z kolei w doradztwie zawodowym i promocji szkolnictwa zawodowego uczestniczy znaczna część uczniów w wielu zawodach.

W przypadku klas patronackich natomiast można zauważyć niewielki procent uczniów objętych tą formą współpracy.

Tabela 19. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki procent uczniów kształcących się w poszczególnych zawodach uczestniczy w danej formie współpracy z pracodawcami? (technikum)

	Klasy patronackie										Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu										Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego															
	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%			
Technik agrobiznesu	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik analityk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik aranżacji wnętrz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
Technik architektury krajobrazu	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	
Technik automatyk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik awionik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik budownictwa	3	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
Technik budownictwa wodnego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik budowy dróg	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik ceramik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik chłodnictwa i klimatyzacji	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
Technik ekonomista	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik eksploatacji portów i terminali	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik elektromobilności	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik elektronik	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Technik elektryk	1	2	0	1	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Technik energetyk	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik fotografii i multimedków	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik geodeta	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik geolog	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik górnictwa podziemnego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik grafiki i poligrafii cyfrowej	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Technik handlowiec	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik hodowca koni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Klasy patronackie										Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu										Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego														
	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%		
Technik hotelarstwa	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	0	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Technik informatyk	3	2	0	2	0	1	0	0	0	0	2	1	0	2	0	1	0	0	2	0	0	14	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Technik inżynierii sanitarnej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
Technik inżynierii środowiska i melioracji	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik izolacji przemysłowych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik leśnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik logistyk	2	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2	0	1	0	0	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Technik lotniskowych służb operacyjnych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik mechanik	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Technik mechanik lotniczy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik mechatronik	3	2	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Technik montażu i automatyki stolarki budowlanej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik obsługi przemysłu targowo-wystawienniczego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik obuwnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik ochrony środowiska	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik ogrodnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik organizacji turystyki	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik papiernictwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik pojazdów samochodowych	3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Technik procesów drukowania	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik programista	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Technik przemysłu mody	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik przeróbki kopalin stałych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik pszczelarz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik rachunkowości	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Technik reklamy	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3

	Klasy patronackie										Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu										Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego																
	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%				
Technik renowacji elementów architektury	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik robotyk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik robót wykończeniowych w budownictwie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
Technik rolnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik spawalnictwa	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik spedytor	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik stylisty	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik technologii chemicznej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	
Technik technologii drewna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
Technik technologii żywności	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
Technik teleinformatyk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik telekomunikacji	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik transportu drogowego	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik transportu kolejowego	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik turystyki na obszarach wiejskich	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik urządzeń dźwigowych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	
Technik usług fryzjerskich	4	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik usług kelnerskich	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik weterynarii	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik wiertnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik żywienia i usług gastronomicznych	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	2	1	0	0	1	0	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Tabela 20. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki procent uczniów kształcących się w poszczególnych zawodach uczestniczy w danej formie współpracy z pracodawcami? (szkoła branżowa I stopnia)

	Klasy patronackie										Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu										Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego													
	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%	
Betoniarz-zbrojarz	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Blacharz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Blacharz samochodowy	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Cieśla	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Cukiernik	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	8	2	0	0	0	0	0	0	1	1	22	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
Dekarz	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Drukarni fleksograficzny	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Drukarni offsetowy	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Elektromechanik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Elektromechanik pojazdów samochodowych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	1	1	1	0	0	0	0	0	14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Elektronik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Elektryk	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	10	2	1	0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Fotograf	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Fryzjer	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	7	4	1	1	0	0	0	0	1	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Górnicy eksploatacji podziemnej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Jeździec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Kaletnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Kamieniarz	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Kelner	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
Kierowca mechanik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Kominiarz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Kowal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Krawiec	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Kucharz	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	3	2	0	4	0	0	0	2	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
Kuśnierz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Lakiernik samochodowy	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

	Klasy patronackie										Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu										Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego															
	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%			
Magazynier-logistyk	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Mechanik motocyklowy	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Mechanik pojazdów samochodowych	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	5	3	3	1	1	0	1	0	0	0	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
Mechanik precyzyjny	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Mechatronik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Monter izolacji budowlanych	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Monter izolacji przemysłowych	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Monter konstrukcji budowlanych	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Monter konstrukcji targowo-wystawienniczych	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Monter sieci i instalacji sanitarnych	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	2	1	0	0	0	0	0	0	0	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Monter stolarki budowlanej	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	9	0	1	0	0	0	1	1	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Murarz-tylnik	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Obuwnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Ogrodnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operator maszyn w przemyśle włókienniczym	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operator obrabiarek skrawających	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Operator procesów intralogicznych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	Klasy patronackie										Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu										Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego																		
	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%						
Operator urządzeń przemysłu szklarskiego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Piekarz	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Pracownik obsługi hotelowej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Pracownik pomocniczy stolarza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Przetwórcza mięsa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Przetwórcza ryb	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Pszczelarz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Rolnik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sprzedawca	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	8	0	0	2	0	0	0	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Stolarz	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	9	2	0	0	0	0	0	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ślusarz	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tapicer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zdun	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zegarmistrz	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Złotnik-jubiler	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

**Tabela 21. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki procent uczniów kształcących się w poszczególnych zawodach uczestniczy w danej formie współpracy z pracodawcami? (szkoła branżowa II stopnia)**

	Klasy patronackie										Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu										Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego															
	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%	0%	1-10%	11-20%	21-30%	31-40%	41-50%	51-60%	61-70%	71-80%	81-90%	91-100%			
Technik budownictwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik elektromobilności	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik elektryk	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik handlowiec	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik inżynierii sanitarnej	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik izolacji przemysłowych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik mechanik	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Technik pojazdów samochodowych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik przemysłu mody	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik robót wykończeniowych w budownictwie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik spawalnictwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik technologii drewna	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik technologii żywności	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik transportu drogowego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik usług fryzjerskich	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Technik żywienia i usług gastronomicznych	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

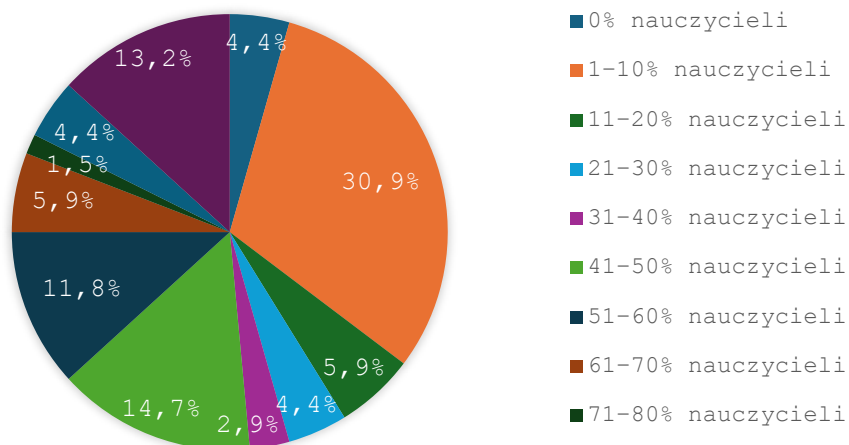
Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

### 3.1.15 WSPÓŁPRACA W ZAKRESIE DOSKONALENIA NAUCZYCIELI KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Przedstawiciele szkół, którzy zadeklarowali, że współpracują lub współpracowali w ostatnich 3 latach z pracodawcami w zakresie doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowania szkoleń branżowych dla nauczycieli (68 placówek), zapytano o to, jaki odsetek nauczycieli obejmuje te działania.

Większość szkół obejmuje tymi działaniami 1–10% kadry nauczycielskiej (30,9%). Stosunkowo wysoki jest także udział szkół deklarujących, że w taką współpracę z przedsiębiorcami angażuje 41–50% nauczycieli (14,7%), a nieco mniej – pełen skład kadry, czyli 91–100% nauczycieli (13,2%). W pozostałych przedziałach wartości są mniejsze: 51–60% (11,8%), 11–20% (5,9%) oraz 61–70% (5,9%). Najniższe udziały dotyczą przedziałów: 21–30%, 81–90% i 0% (po 4,4%), 31–40% – 2,9%. Odpowiedź 0% przypada na szkoły, które wskazywały „doskonalenie nauczycieli” jako formę współpracy podejmowaną w ciągu ostatnich 3 lat, jednak aktualnie żaden nauczyciel nie korzysta z tych działań. Innymi słowy, działalność ta była realizowana w przeszłości, ale obecnie nie obejmuje już żadnego nauczyciela.

**Wykres 28. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki procent Państwa nauczycieli korzysta z doskonalenia kształcenia zawodowego nauczycieli w ramach współpracy szkoły z pracodawcami, w tym organizowania szkoleń branżowych dla nauczycieli przez pracodawców?**

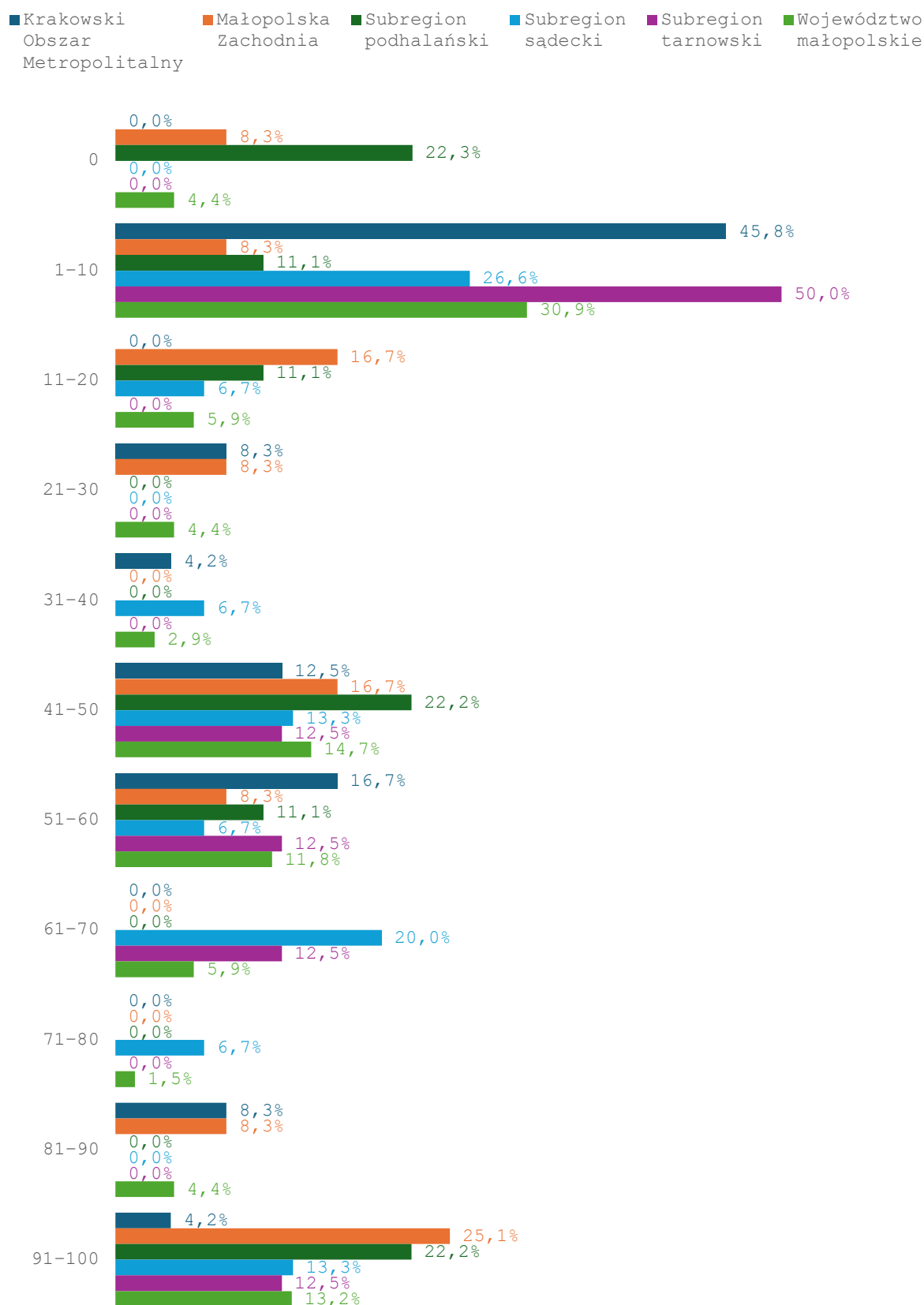


Źródło: Opracowanie własne, n = 68.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregion tarnowski oraz Krakowski Obszar Metropolitalny, gdzie wartość dla 1–10% nauczycieli wynosi odpowiednio 50,0% i 45,8% wobec średniej wojewódzkiej – 30,9%.
- Małopolska Zachodnia i subregion podhalański, z najwyższym udziałem szkół obejmujących 91–100% kadry – odpowiednio 25,1% i 22,2% przy średniej wojewódzkiej wynoszącej 13,2%.

**Wykres 29. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki procent Państwa nauczycieli korzysta z doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w ramach współpracy szkoły z pracodawcami, w tym organizowania szkoleń branżowych dla nauczycieli przez pracodawców? – wg subregionów**



Źródło: Opracowanie własne, n = 68.

W technikach najczęściej szkolono 1–10% nauczycieli (10 wskazań). Kolejne popularne przedziały to 51–60% (6), 41–50% (5) oraz 91–100% (5). W branżowych szkołach I stopnia również dominował przedział 1–10% (11 wskazań), następnie 41–50% (5) i 91–100% (3). W branżowych szkołach II stopnia natomiast liczba wskazań była niewielka (2 łącznie) – 31–40% i 91–100% (po 1 wskazaniu). Ogółem w całej próbie przeważały najniższe, średnie i najwyższe przedziały procentowe, co wskazuje na duże zróżnicowanie udziału nauczycieli w doskonaleniu zawodowym.

**Tabela 22. Procent nauczycieli korzystających z doskonalenia zawodowego organizowanego w ramach współpracy szkoły z pracodawcami – wg typu szkoły**

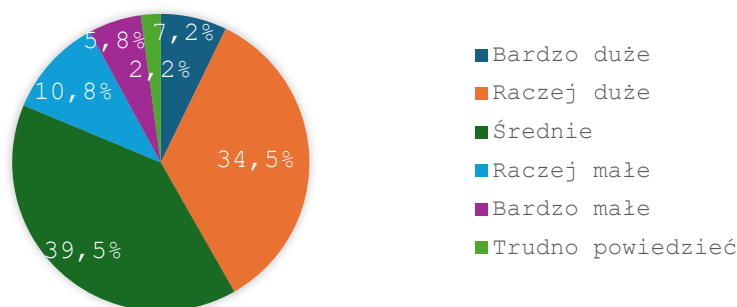
	Technikum	Branżowa I stopnia	Branżowa II stopnia	Razem
0%	0	3	0	3
1%–10%	10	11	0	21
11%–20%	3	1	0	4
21%–30%	3	0	0	3
31%–40%	1	0	1	2
41%–50%	5	5	0	10
51%–60%	6	2	0	8
61%–70%	3	1	0	4
71%–80%	1	0	0	1
81%–90%	3	0	0	3
91%–100%	5	3	1	9
<b>Razem</b>	<b>40</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>68</b>

Źródło: Opracowanie własne, n = 68.

### 3.1.16 OPINIA PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ NA TEMAT ZAANGAŻOWANIA PRACODAWCÓW W KSZTAŁCENIE PRZYSZŁYCH KADR

W województwie małopolskim zaangażowanie pracodawców w kształcenie przyszłych kadr jest oceniane przez przedstawicieli szkół najczęściej jako „średnie” (39,5%) lub „raczej duże” (34,5%). Łącznie daje to prawie trzy czwarte wskazań (74,1%). Oceny „bardzo duże” stanowią jedynie 7,2%. Odpowiedzi negatywne – „raczej małe” (10,8%) i „bardzo małe” (5,8%) – występują rzadziej a niewielki odsetek respondentów zaznaczył odpowiedź „trudno powiedzieć” (2,2%).

**Wykres 30. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak oceniają Państwo zaangażowanie pracodawców w kształcenie przyszłych kadr?**

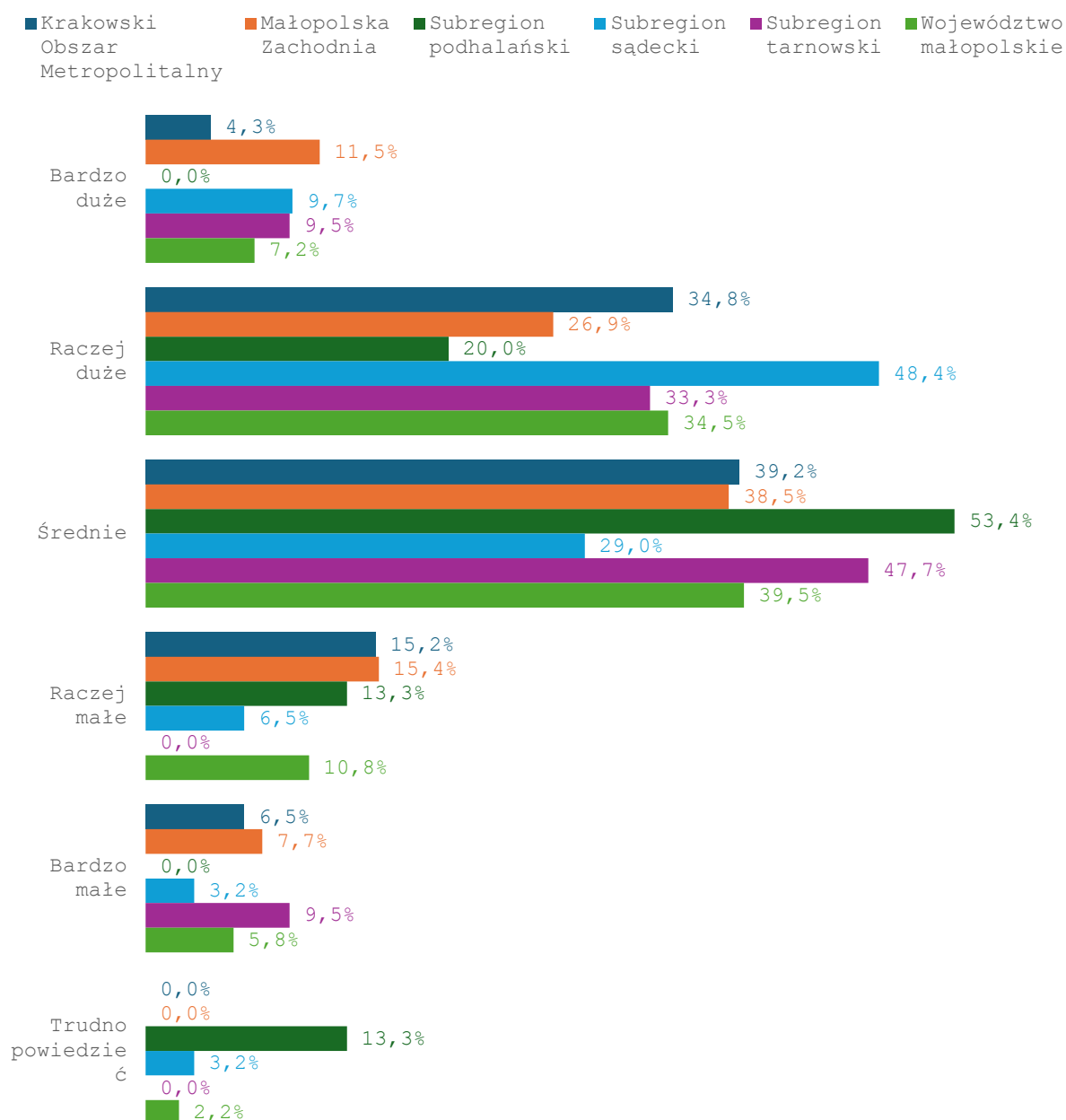


Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregion podhalański, który znacząco odbiega od średniej wojewódzkiej – nie odnotowano tu wskazań „bardzo duże” (przy 7,2% w województwie), a jednocześnie najwyższy był odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” (13,3% wobec 2,2%).
- Subregion sądecki, z największym udziałem ocen pozytywnych – aż 48,4% przedstawicieli szkół wskazało „raczej duże” zainteresowanie pracodawców (średnia wojewódzka – 34,5%).
- Małopolska Zachodnia, z największą polaryzacją ocen – 11,5% respondentów wskazało „bardzo duże” zainteresowanie, ale jednocześnie wysoki był udział ocen negatywnych („raczej małe” i „bardzo małe” – 23,1% vs 16,6% w województwie).

**Wykres 31. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak oceniają Państwo zaangażowanie pracodawców w kształcenie przyszłych kadr? – wg subregionów**



Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

W technikach przeważają oceny „średnie” (28) i „raczej duże” (20). Tylko 2 technika uznały, że pracodawcy są bardzo mocno zaangażowani, a 12 odpowiedzi brzmiało „raczej mało”. Ocen „bardzo mało” było 4.

W branżowych szkołach I stopnia najczęściej pojawiały się odpowiedzi „raczej duże” (26) i „średnie” (24). 7 szkół ocenia zaangażowanie pracodawców jako bardzo duże, 3 – „raczej mało”, 4 – „bardzo mało”, a 2 – „trudno powiedzieć”.

W szkołach branżowych II stopnia 3 respondentów oceniło zaangażowanie jako duże (1 – „bardzo duże”, 2 – „raczej duże”), 3 – „średnie”, nikt nie wskazał na małe zaangażowanie pracodawców.

**Tabela 23. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak oceniają Państwo zaangażowanie pracodawców w kształcenie przyszłych kadr? – wg typu szkoły**

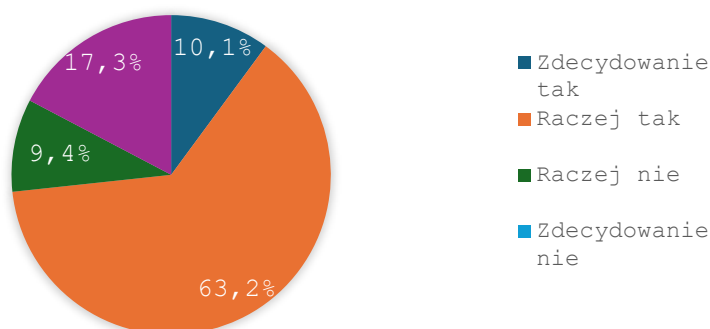
	Technikum	Branżowa I stopnia	Branżowa II stopnia	Razem
Bardzo duże	2	7	1	10
Raczej duże	20	26	2	48
Średnie	28	24	3	55
Raczej mało	12	3	0	15
Bardzo mało	4	4	0	8
Trudno powiedzieć	0	2	1	3
<b>Razem</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>7</b>	<b>139</b>

Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

### 3.1.17 OCENA SZKÓŁ DOTYCZĄCA PLANÓW ZATRUDNIENIA UCZNIÓW PRZEZ PRACODAWCÓW

Większość badanych przedstawicieli szkół 73,3% ocenia, że pracodawcy planują zatrudniać uczniów danej szkoły. Wątpliwości wyraża 9,4% przedstawicieli placówek („raczej nie”), natomiast 17,3% respondentów nie ma jednoznacznej opinii („trudno powiedzieć”). Nie było żadnej odpowiedzi „zdecydowanie nie”.

**Wykres 32. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy, w Państwa ocenie, pracodawcy współpracujący ze szkołą mają realne plany zatrudnienia dotyczące uczniów Państwa szkoły?**

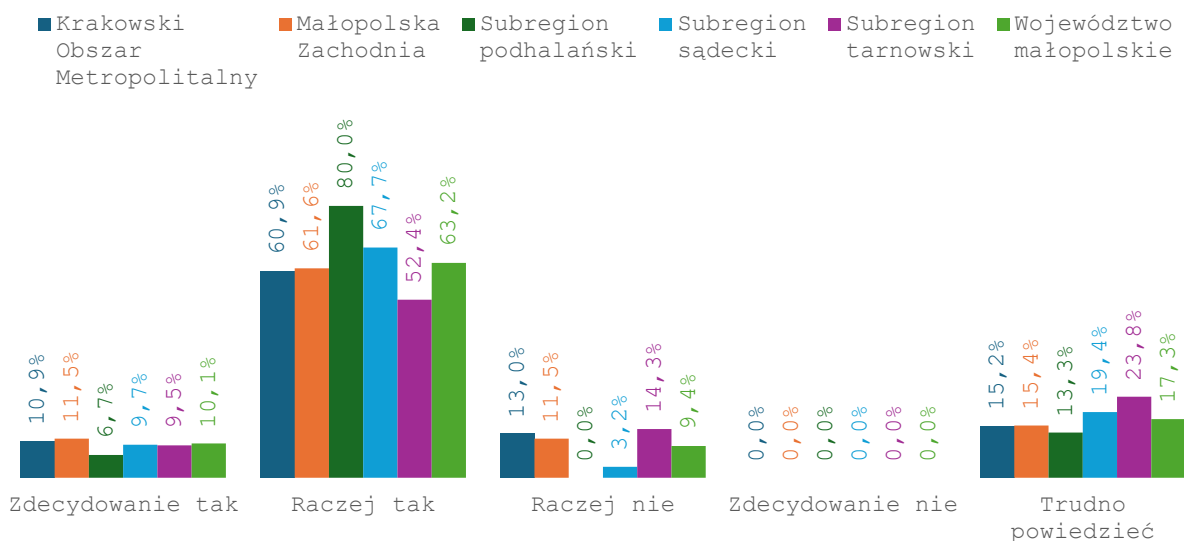


Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregion podhalański, w którym szkoły najczęściej dostrzegają konkretne plany zatrudnienia uczniów (86,7% wobec 73,4% średniej wojewódzkiej).
- Subregion tarnowski, w którym to 23,8% przedstawicieli szkół (wobec 17,3% średniej wojewódzkiej) nie ma jednoznacznej oceny danego zagadnienia.

**Wykres 33. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy, w Państwa ocenie, pracodawcy współpracujący ze szkołą mają realne plany zatrudnienia dotyczące uczniów Państwa szkoły? – wg subregionów**



**Źródło: Opracowanie własne, n = 139.**

37 z 66 przedstawicieli techników (56%) uznało, że pracodawcy raczej planują zatrudnienie swoich praktykantów, a 9 (14%) zaznaczyło odpowiedź „zdecydowanie tak”. Odpowiedź „raczej nie” wskazało 8 (12%), a 12 (18%) przedstawicieli techników – „trudno powiedzieć”.

W szkołach branżowych I stopnia 46 przedstawicieli (70%) uważa, że pracodawcy raczej mają plany zatrudnienia uczniów, 5 (8%) przedstawicieli wskazało „zdecydowanie tak”. Tylko 4 szkoły (6%) wskazały „raczej nie”, a 11 (17%) zaznaczyło odpowiedź „trudno powiedzieć”.

W szkołach branżowych II stopnia 5 przedstawicieli (71%) odpowiedziało „raczej tak”, nikt nie zaznaczył „zdecydowanie tak”, 1 (14%) wskazał „raczej nie”, a 1 (14%) odpowiedział „trudno powiedzieć”.

**Tabela 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy, w Państwa ocenie, pracodawcy współpracujący ze szkołą mają realne plany zatrudnienia dotyczące uczniów Państwa szkoły? – wg typu szkoły**

	Technikum	Branżowa I stopnia	Branżowa II stopnia	Razem
Zdecydowanie tak	9	5	0	14
Raczej tak	37	46	5	88
Raczej nie	8	4	1	13
Zdecydowanie nie	0	0	0	0
Trudno powiedzieć	12	11	1	24
<b>Razem</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>7</b>	<b>139</b>

**Źródło: Opracowanie własne, n = 139.**

### 3.1.18 ŹRÓDŁA FINANSOWANIA POSZCZEGÓLNYCH FORM WSPÓŁPRACY I STOPIEŃ PARTYCYPACJI PRACODAWCÓW W JEJ KOSZTACH

Analizując sposób finansowania różnych form współpracy szkół z pracodawcami w województwie małopolskim, można wyróżnić kilka wyraźnych tendencji.

Tworzenie klas patronackich jest najczęściej finansowane przez szkoły: 31,3% placówek pokrywa koszty w całości, a kolejne 12,5% – w większości. Dalsze 15,6% finansuje współpracę w modelu „pół na pół” z pracodawcami, a 12,5% deklaruje, że większość kosztów ponosi pracodawca. Tylko 6,3% szkół korzysta z pełnego finansowania ze strony pracodawcy, a 21,9% wskazuje na współpracę bezkosztową.

Udział pracodawców w przygotowaniu programu nauczania zawodu najczęściej odbywa się ze środków własnych szkół: w pełni finansuje je 19,0% placówek, a w większości – 28,6%. Podział kosztów „pół na pół” występuje w 9,5% szkół. Tylko 4,8% korzysta z pełnego wsparcia pracodawcy, natomiast 38,1% realizuje tę formę bezkosztowo. Inne fundusze nie są w ogóle wykorzystywane.

Praktyczna nauka zawodu, czyli najczęstsza forma współpracy, jest współfinansowana przez pracodawców: 10,9% szkół wskazuje na finansowanie „pół na pół”, 18,5% korzysta z pełnego finansowania przez pracodawców, a w 12,6% szkoła pokrywa większość kosztów. Model, w którym szkoła pokrywa całość kosztów, występuje w 15,1% placówek. Bezkosztowa współpraca występuje w 32,8% szkół, a inne źródła, np. fundusze zewnętrzne, wykorzystuje 1,7% szkół.

Współpraca w wyposażaniu warsztatów i pracowni szkolnych finansowana jest głównie przez szkoły: 43,2% pokrywa całość kosztów, a 32,4% w większości. Zaledwie 2,7% szkół korzysta z pełnego finansowania pracodawców, a kolejne 5,4% – w większości. Model „pół na pół” występuje bardzo rzadko (2,7%), podobnie jak wykorzystanie innych funduszy (5,4%).

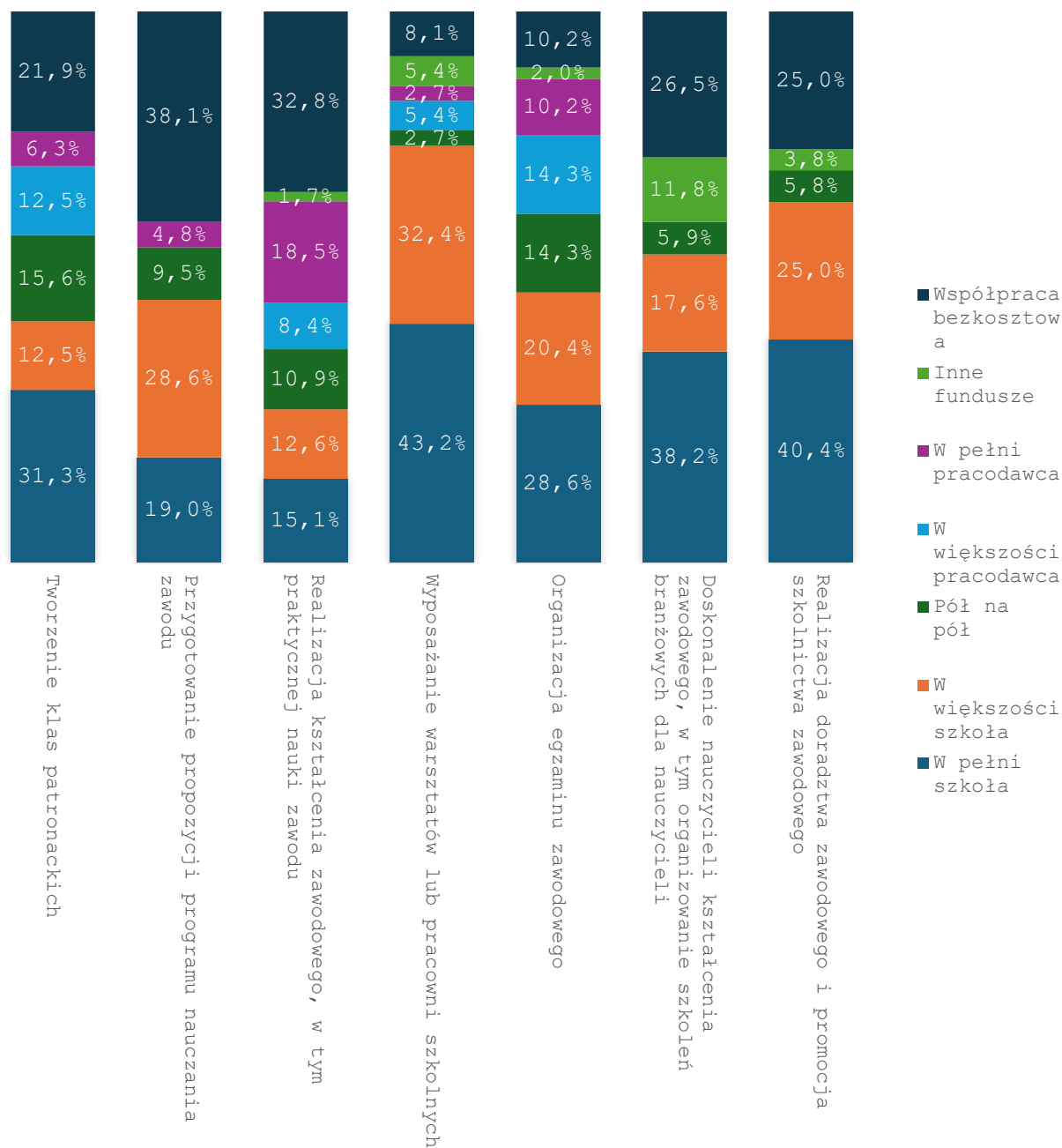
Współpraca przy organizacji egzaminu zawodowego również finansowana jest w większości przez szkoły: 28,6% pokrywa całość kosztów, a 20,4% – większość. Koszty dzielone równo wskazano w 14,3% szkół, a kolejnych 14,3% szkół deklaruje, że większość wydatków ponosi pracodawca. Pełne finansowanie ze strony przedsiębiorstwa występuje w 10,2% szkół.

Doskonalenie nauczycieli i szkolenia branżowe dla kadry pedagogicznej (przy udziale pracodawców) najczęściej finansowane są przez szkoły – w pełni w 38,2% i w większości w 17,6%. Koszty dzielone po połowie wskazuje 5,9% szkół. Pełne wsparcie pracodawców nie występuje. Inne fundusze wykorzystuje 11,8% szkół, a bezkosztowa współpraca realizowana jest przez 26,5% szkół.

Doradztwo zawodowe i promocja szkolnictwa zawodowego finansowane są głównie przez szkoły: 40,4% pokrywa je w pełni, a 25,0% – w większości. Podział kosztów między szkoły i przedsiębiorstwa zadeklarowało 5,8% szkół, natomiast pełne pokrycie kosztów przez pracodawców nie pojawia się w ogóle w odpowiedziach. Inne fundusze wykorzystuje 3,8% szkół, a współpraca bezkosztowa realizowana jest w 25,0% przypadków.

Podsumowując, szkoły najczęściej finansują działania samodzielnie lub z niewielkim wsparciem pracodawców, szczególnie w zakresie wyposażenia, egzaminów i szkoleń dla nauczycieli. Wyjątkiem są praktyki zawodowe, które najczęściej opierają się na współfinansowaniu lub całkowitym wkładzie partnerów branżowych.

Wykres 34. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób finansowane są poszczególne formy Państwa współpracy z pracodawcami?



Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Tabela 25. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób finansowane są poszczególne formy Państwa współpracy z pracodawcami? – wg typu szkoły

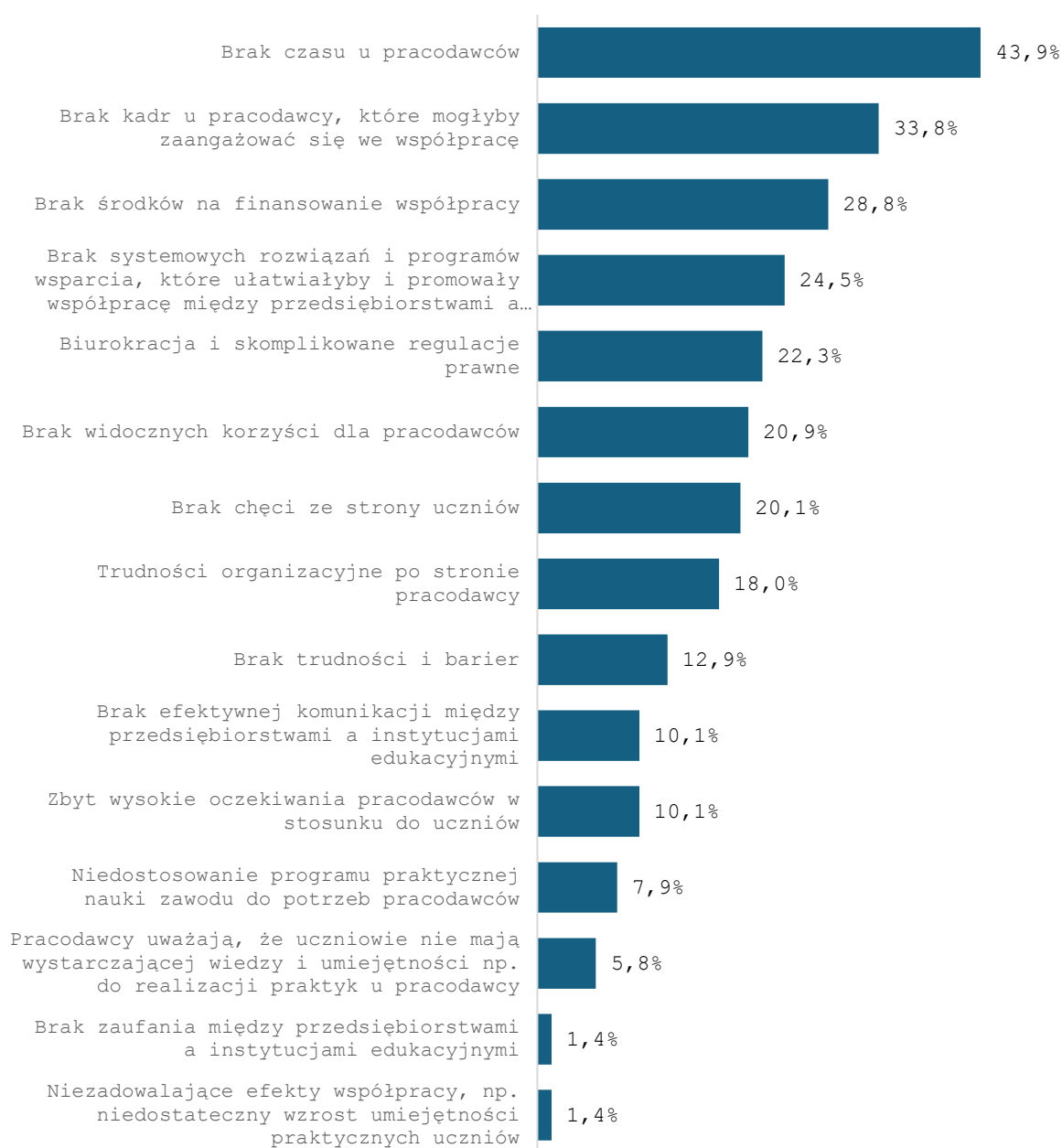
	Technikum						Branżowa I stopnia						Branżowa II stopnia						Razem									
	W pełni szkoła	W większości szkoły	Pół na pół	W większości pracodawca	W pełni pracodawca	Inne fundusze	Współpraca bezkosztowa	W pełni szkoła	W większości szkoły	Pół na pół	W większości pracodawca	W pełni pracodawca	Inne fundusze	Współpraca bezkosztowa	W pełni szkoła	W większości szkoły	Pół na pół	W większości pracodawca	W pełni pracodawca	Inne fundusze	Współpraca bezkosztowa	W pełni szkoła	W większości szkoły	Pół na pół	W większości pracodawca	W pełni pracodawca	Inne fundusze	Współpraca bezkosztowa
Tworzenie klas patronackich	6	3	4	1	1	0	5	4	1	1	3	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	10	4	5	4	2	0	7
Przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu	3	4	0	0	0	0	5	0	2	2	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	1	4	6	2	0	1	0	8
Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu	10	10	6	2	5	1	21	7	5	7	8	16	1	14	1	0	0	0	1	0	4	18	15	13	10	22	2	39
Wyposażanie warsztatów lub pracowni szkolnych	11	7	1	1	1	2	3	5	4	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	16	12	1	2	1	2	3
Organizacja egzaminu zawodowego	7	4	1	0	0	1	3	7	6	6	7	5	0	2	0	0	0	0	0	0	0	14	10	7	7	5	1	5
Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych dla nauczycieli	14	10	1	0	0	4	11	11	2	3	0	0	4	6	1	0	0	0	0	0	1	26	12	4	0	0	8	18
Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego	11	5	1	0	0	2	7	9	7	2	0	0	0	6	1	1	0	0	0	0	0	21	13	3	0	0	2	13

Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

### 3.1.19 NAJISTOTNIEJSZE BARIERY OGRANICZAJĄCE POSZCZEGÓLNE FORMY, ZAKRES, INTENSYWNOŚĆ WSPÓŁPRACY SZKÓŁ Z PRACODAWCAMI

W województwie małopolskim największą barierą we współpracy szkół z pracodawcami jest brak czasu po stronie przedsiębiorstw (43,9%), a także ograniczona dostępność kadry, która mogłaby aktywnie angażować się we współpracę (33,8%). Istotne są również ograniczenia finansowe – brak środków na współpracę zadeklarowało 28,8% placówek. Niemal co czwarta szkoła zwraca uwagę na brak systemowych rozwiązań promujących współpracę (24,5%) oraz na biurokrację i zawoilości prawne (22,3%). Co piąta szkoła (20,9%) postrzega brak widocznych korzyści dla pracodawców jako istotne utrudnienie. Wśród odpowiedzi otwartych odnotowano m.in. nieprzebranie czasu pracy przez pracodawców.

**Wykres 35. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie są największe trudności i bariery napotymane przez Państwa we współpracy z pracodawcami? Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze.**

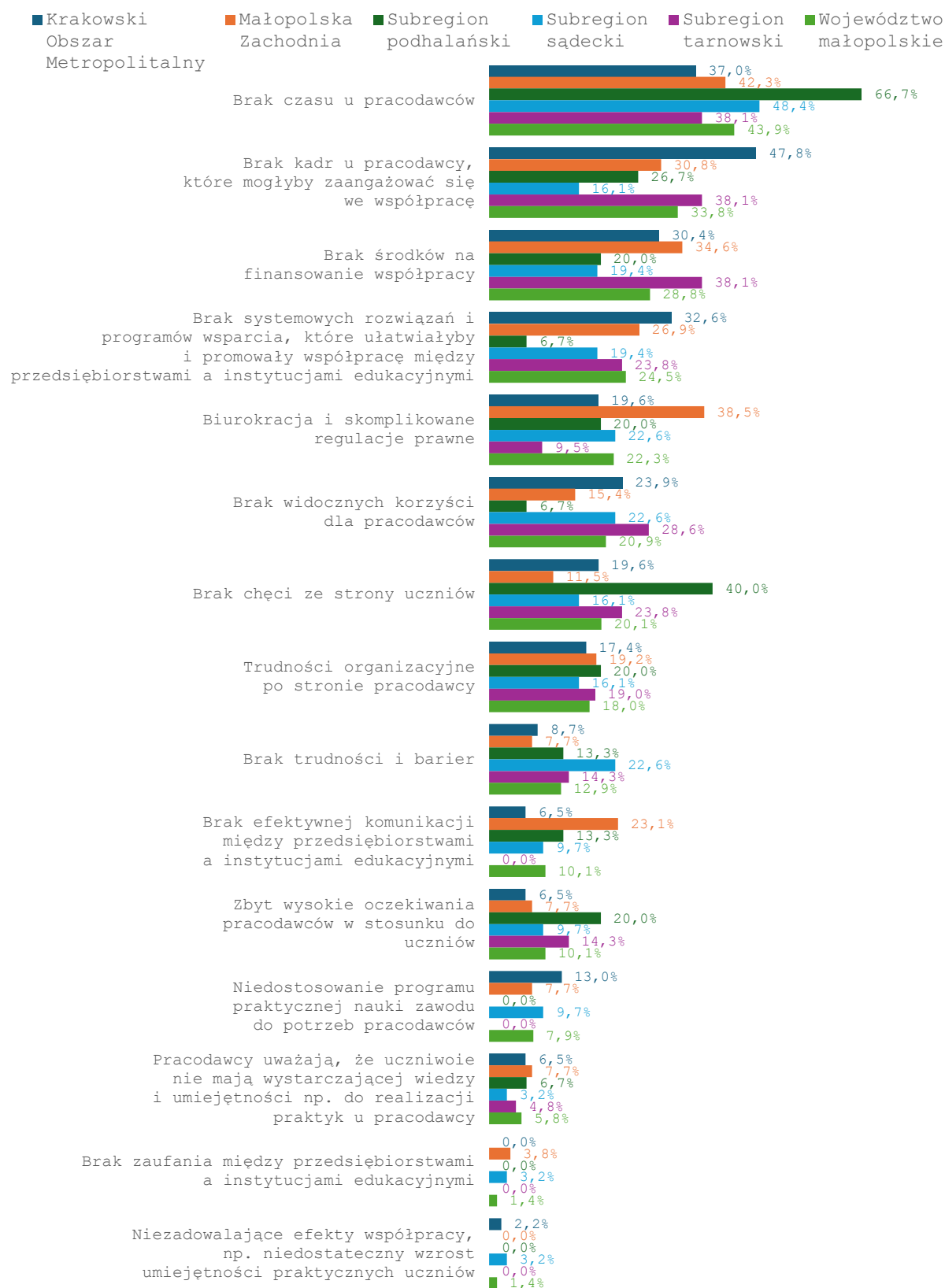


Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregion podhalański, gdzie 66,7% (przy średniej wojewódzkiej 43,9%) szkół wskazało brak czasu jako główną barierę we współpracy, a 40% brak zaangażowania uczniów.
- Małopolska Zachodnia, z której przedstawiciele szkół bardziej niż inni zwrócili uwagę na problemy związane z komunikacją i biurokracją – odpowiednio 23,1% i 38,5%.
- Subregion sądecki, gdzie najwięcej szkół zadeklarowało brak trudności (22,6% vs 12,9% w skali województwa), co może wskazywać na pozytywne doświadczenia we współpracy.

**Wykres 36. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie są największe trudności i bariery, napotymane przez Państwa we współpracy z pracodawcami? Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze. – wg subregionów**



Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

W technikach dominuje przekonanie o niedostatecznym zaangażowaniu pracodawców wynikającym z ich braku czasu (35) i kadry do współpracy (23). Na trzecim miejscu pojawia się bariera biurokracji (16), przy czym równie często wskazywano też na ograniczone korzyści dla przedsiębiorstw (16) oraz brak środków na finansowanie działań (15).

W branżowych szkołach I stopnia główne trudności to także brak czasu wśród pracodawców (24) oraz brak pracowników gotowych zaangażować się we współpracę (22). W czołówce wskazań znajduje się też deficyt środków na wsparcie wspólnych działań (21). Dodatkowo wiele szkół wskazuje na brak systemowych mechanizmów ułatwiających kontakty z biznesem (19) i na niewystarczającą motywację uczniów (16).

Wśród szkół branżowych II stopnia najbardziej dotkliwy jest brak finansowania współpracy (4), a dopiero na drugim miejscu pojawiają się ograniczenia czasowe ze strony pracodawców (2) oraz brak odpowiedniej kadry (2).

**Tabela 26. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie są największe trudności i bariery napotymane przez Państwa we współpracy z pracodawcami? Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze. – wg typu szkoły**

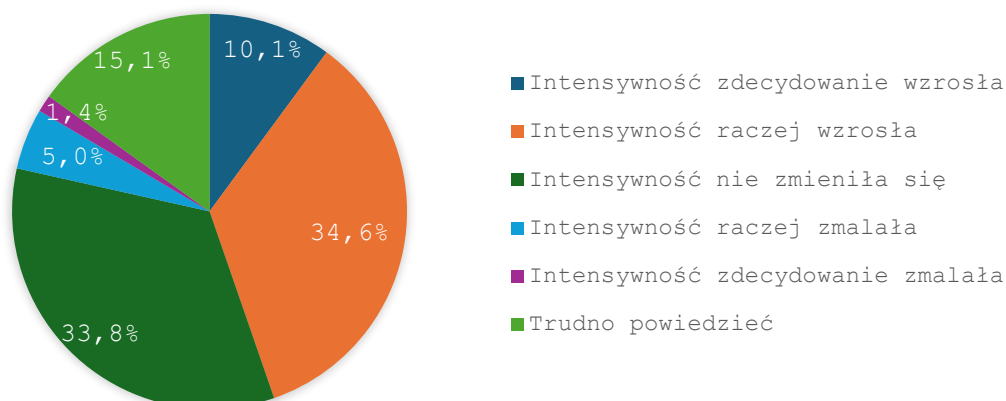
	Technikum	Branżowa I stopnia	Branżowa II stopnia	Razem
Brak czasu u pracodawców	35	24	2	61
Brak kadr u pracodawcy, które mogłyby zaangażować się we współpracę	23	22	2	47
Brak środków na finansowanie współpracy	15	21	4	40
Brak systemowych rozwiązań i programów wsparcia, które ułatwiałyby i promowały współpracę między przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi	14	19	1	34
Biurokracja i skomplikowane regulacje prawne	16	14	1	31
Brak widocznych korzyści dla pracodawców	16	13	0	29
Brak chęci ze strony uczniów	12	16	0	28
Trudności organizacyjne po stronie pracodawcy	13	11	1	25
Brak efektywnej komunikacji między przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi	7	7	0	14
Zbyt wysokie oczekiwania pracodawców w stosunku do uczniów	9	4	1	14
Brak efektywnej komunikacji między przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi	7	7	0	14
Niedostosowanie programu praktycznej nauki zawodu do potrzeb pracodawców	7	4	0	11
Pracodawcy uważają, że uczniowie nie mają wystarczającej wiedzy i umiejętności np. do realizacji praktyk u pracodawcy	6	2	0	8
Brak zaufania między przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi	2	0	0	2
Niezadowolające efekty współpracy dla szkoły, np. niedostateczny wzrost umiejętności praktycznych uczniów	1	1	0	2

**Źródło: Opracowanie własne, n = 139.**

### 3.1.20 ZMIANY W ZAKRESIE, JAKOŚCI I INTENSYWNOŚCI WSPÓŁPRACY W OSTATNICH 5–10 LATACH ORAZ ICH PRZYCZYNY

W województwie małopolskim 44,7% szkół dostrzega wzrost intensywności współpracy z pracodawcami na przestrzeni ostatnich 5–10 lat. 33,8% szkół twierdzi że intensywność współpracy nie uległa zmianie. Spadek intensywności wskazywany był rzadziej – 5,0% szkół uznało, że intensywność raczej zmalała, a 1,4% że zdecydowanie zmalała. 15,1% placówek odpowiedziało „trudno powiedzieć”.

**Wykres 37. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy na przestrzeni ostatnich 5–10 lat zakres/jakość/intensywność współpracy z pracodawcami uległy zmianie?**

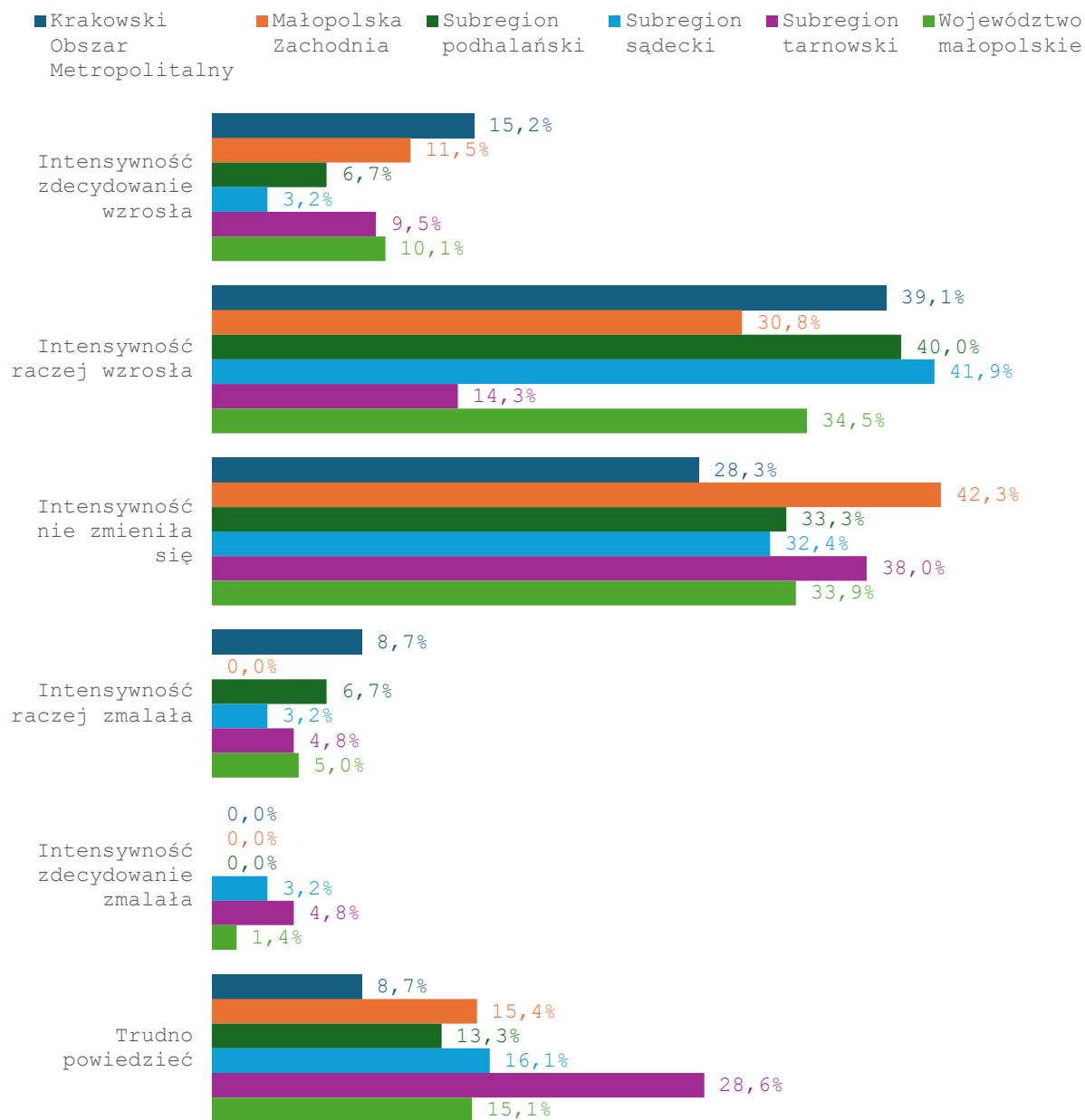


**Źródło:** Opracowanie własne, n = 139.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Krakowski Obszar Metropolitalny, gdzie zdecydowany wzrost intensywności współpracy wskazuje największy odsetek szkół (15,2% vs 10,1% średniej).
- Subregiony sądecki i podhalański, charakteryzujące się wysokim udziałem odpowiedzi „raczej wzrosła” – odpowiednio 41,9% i 40,0%.
- Subregion tarnowski, który wypada wyraźnie poniżej średniej wojewódzkiej pod względem wskazań wzrostu współpracy (łącznie 23,8% vs 44,6%), a jednocześnie prawie 30% szkół odpowiedziało „trudno powiedzieć”.

**Wykres 38. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy na przestrzeni ostatnich 5–10 lat zakres/jakość/intensywność współpracy z pracodawcami uległy zmianie? – wg subregionów**



Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Wśród przedstawicieli 66 techników przeważają opinie o wzroście zaangażowania przedsiębiorstw: 22 szkoły wskazały, że intensywność „raczej wzrosła”, a 7 – „zdecydowanie wzrosła”. 22 przedstawiciele techników stwierdziło, że intensywność nie zmieniła się.

W 66 branżowych szkołach I stopnia również najwięcej odpowiedzi dotyczyło zwiększenia intensywności współpracy: 22 – „raczej wzrosła” i 6 – „zdecydowanie wzrosła”. Brak zmian zadeklarowały 24 placówki. Tylko 3 przedstawiciele szkół wskazało, że współpraca raczej zmalała i 1, że „zdecydowanie zmalała”, zaś 10 z nich nie wyraziło jednoznacznej opinii.

Wśród 7 szkół branżowych II stopnia opinię o wzroście intensywności odnotowano w 4 przypadkach („raczej wzrosła”) i w 1 jako „zdecydowanie wzrosła”. Przedstawiciel 1 szkoły uznał, że zakres i jakość współpracy nie zmieniły się, nikt nie wskazał na spadek intensywności współpracy.

**Tabela 27. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy na przestrzeni ostatnich 5–10 lat zakres/jakość/intensywność współpracy z pracodawcami uległy zmianie? Jeśli tak, to w jaki sposób? – wg typu szkoły**

	Technikum	Branżowa I stopnia	Branżowa II stopnia	Razem
Intensywność zdecydowanie wzrosła	7	6	1	14
Intensywność raczej wzrosła	22	22	4	48
Intensywność nie zmieniła się	22	24	1	47
Intensywność raczej zmalała	4	3	0	7
Intensywność zdecydowanie zmalała	1	1	0	2
Trudno powiedzieć	10	10	1	21
<b>Razem</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>7</b>	<b>139</b>

**Źródło: Opracowanie własne, n = 139.**

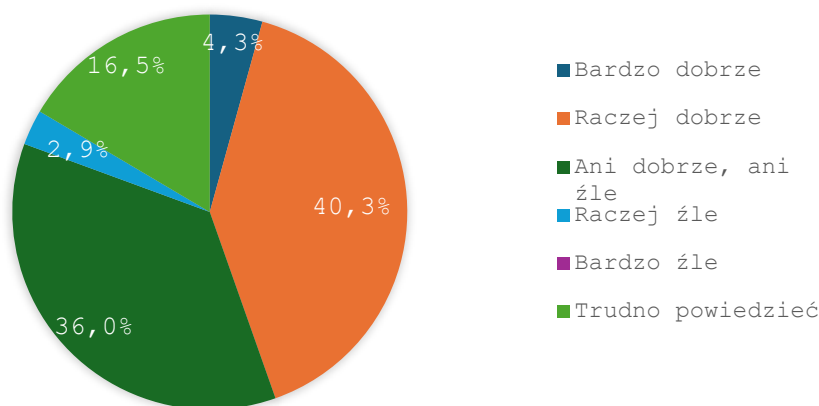
Wszystkich respondentów, niezależnie od ich oceny zmian w ostatnich 5–10 latach w obszarach takich jak zakres/jakość/intensywność współpracy z pracodawcami, poproszono o podanie przyczyn zmian lub ich braku. Podsumowując ich deklaracje:

- W odpowiedziach „intensywność zdecydowanie wzrosła” dominują doświadczenia szkół, które w ostatnich latach nawiązały trwałe partnerstwa z licznymi przedsiębiorstwami z okolicznych stref przemysłowych. Pracodawcy sfinansowali nowoczesne pracownie oraz ufundowali stypendia dla wyróżniających się uczniów, traktując praktyki jako inwestycję w przyszłych pracowników. Do tego doszła systematyczna współpraca z lokalnymi cechami rzemieślniczymi i organizacjami MŚP.
- W grupie „intensywność raczej wzrosła” odpowiadający skupiali się przede wszystkim na chronicznym niedoborze fachowców. Dzięki temu pracodawcy chętniej otwierają drzwi swoich zakładów dla młodych stażystów, organizują wizyty zawodoznawcze, targi pracy czy prelekcje w szkołach. Rozszerzenie oferty edukacyjnej o nowe kierunki i lepsze relacje z przedsiębiorstwami zaowocowało stałą wymianą informacji, co pozwala na szybkie dostosowywanie programu nauczania do bieżących potrzeb rynku pracy.
- Odpowiadający „intensywność nie zmieniła się” podkreślali, że współpraca z przedsiębiorcami ma stabilny charakter i praktycznie nie odbiega od tego, co miało miejsce przez kilkanaście ostatnich lat.
- Odpowiedzi „intensywność raczej zmalała” uzasadniano obawami pracodawców dotyczącymi obciążeń administracyjnych związanych z współpracą ze szkołą. Wskazywano też na skutki tzw. ustawy Kamilka, która utrudnia przedsiębiorstwom przyjmowanie uczniów na praktyki i wymusza dodatkowe procedury, co zniechęca część przedsiębiorstw do kontynuowania współpracy.
- W przypadku odpowiedzi „intensywność zdecydowanie zmalała” respondenci bezpośrednio wiązali wycofywanie się pracodawców z zaostrzonymi regulacjami prawnymi po wprowadzeniu „ustawy Kamilka”. Przedsiębiorcy deklarują, że koszty i ryzyka związane z organizacją praktyk przekroczyły korzyści, dlatego przestali angażować się w przyjmowanie uczniów.
- Grupa, która wybrała odpowiedź „trudno powiedzieć”, wskazywała na duże zróżnicowanie w podejściu przedsiębiorstw – część chętnie angażuje się we wszystkie formy współpracy, inni wolą ograniczyć się do przyjmowania pojedynczych uczniów na praktyki. W niektórych szkołach działających od niedawna brakuje jeszcze ugruntowanych relacji, dlatego trudno jednoznacznie ocenić tendencje w nawiązywaniu partnerstw.

### 3.1.21 OCENA ZMIAN W KSZTAŁCENIU ZAWODOWYM, ROZPOCZĘTYCH W 2016 ROKU, W KONTEKŚCIE WSPÓŁPRACY SZKÓŁ Z PRACODAWCAMI

W województwie małopolskim większość szkół pozytywnie ocenia zmiany – łącznie 44,6% odpowiedzi, „bardzo dobrze” (4,3%) lub „raczej dobrze” (40,3%). Brak jednoznacznej oceny widoczny jest w przypadku 36,0% szkół, a 2,9% ocenia zmiany negatywnie. Nie padła żadna odpowiedź „bardzo źle”.

**Wykres 39. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak oceniają Państwo zmiany w kształceniu zawodowym, które zostały rozpoczęte w 2016 roku w odniesieniu do współpracy z pracodawcami?**

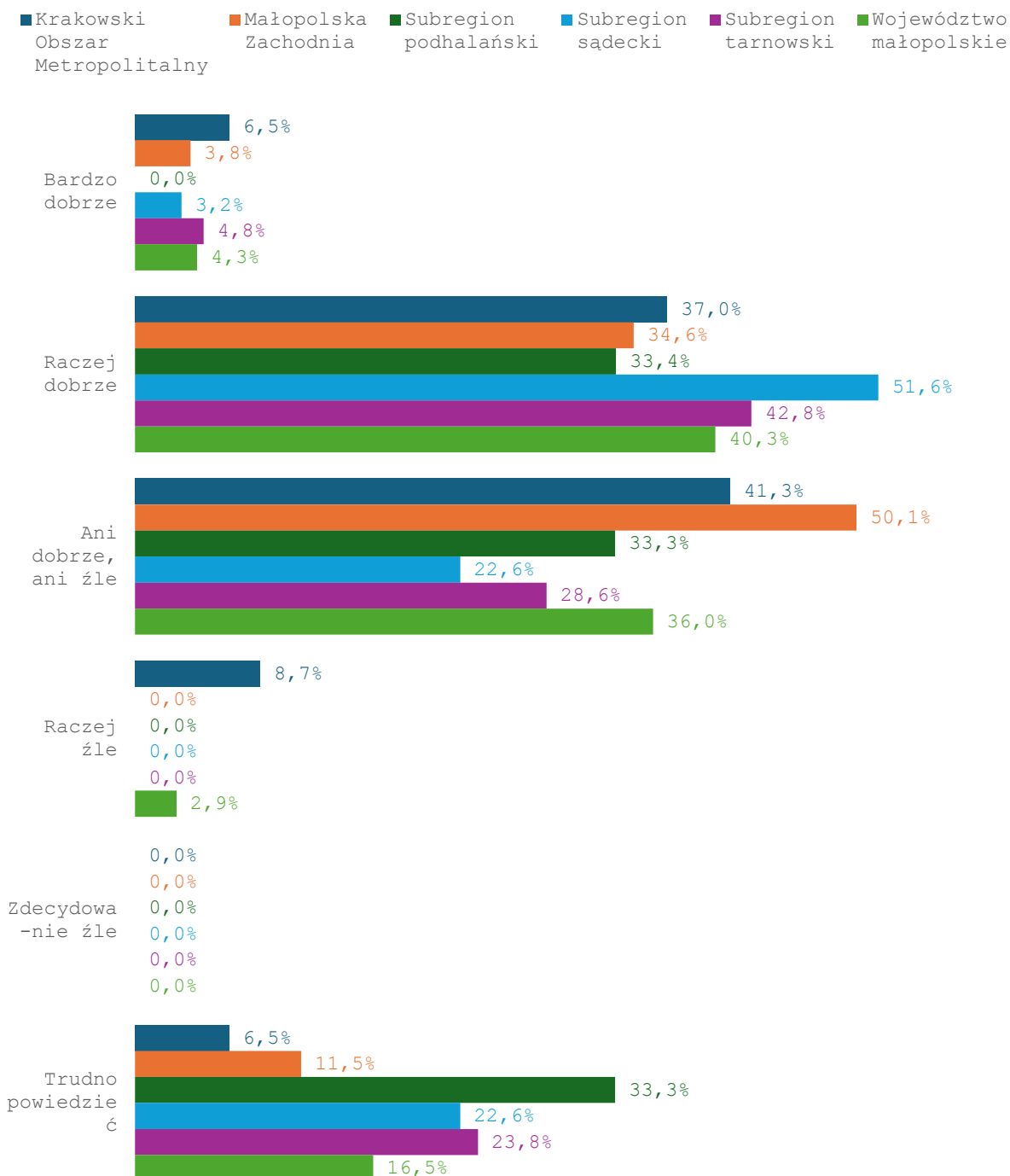


Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregion sądecki, z najwyższym poziomem oceny „raczej dobrze” (51,6% vs 40,3%) oraz najmniejszym udziałem ocen neutralnych.
- Subregion podhalański, w którym oceny są niejednoznaczne – brak ocen „bardzo dobrze” i stosunkowo wysoki odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć” (33,3%).
- Małopolska Zachodnia, gdzie dominują oceny neutralne oraz brak jest ocen negatywnych.

**Wykres 40. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak oceniają Państwo zmiany w kształceniu zawodowym, które zostały rozpoczęte w 2016 roku, w odniesieniu do współpracy z pracodawcami? – wg subregionów**



Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

W technikach (66 placówek) rozkład odpowiedzi na pytanie o ocenę zmian w kształceniu zawodowym po 2016 roku w odniesieniu do współpracy z pracodawcami przedstawia się następująco: „bardzo dobrze” – 1, „raczej dobrze” – 26, „ani dobrze, ani źle” – 28, „raczej źle” – 1, „bardzo źle” – 0 oraz „trudno powiedzieć” – 10.

W branżowych szkołach I stopnia (66 placówek) dominują oceny „raczej dobrze” (28) i „ani dobrze, ani źle” (21), przy czym 4 szkoły uznały zmiany za bardzo dobre, 2 – za raczej złe, a 11 nie miało opinii w tym temacie.

W branżowych szkołach II stopnia (7 placówek) najwięcej wskazań uzyskała odpowiedź „raczej dobrze” (2), po jednej placówce wskazało oceny „bardzo dobrze” (1), „ani dobrze, ani źle” (1), „raczej źle” (1), a „trudno powiedzieć” – 2, nikt nie uznał zmian za bardzo złe.

**Tabela 28. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak oceniają Państwo zmiany w kształceniu zawodowym, które zostały rozpoczęte w 2016 roku, w odniesieniu do współpracy z pracodawcami? – wg typu szkoły**

	Technikum	Branżowa I stopnia	Branżowa II stopnia	Razem
Bardzo dobrze	1	4	1	6
Raczej dobrze	26	28	2	56
Ani dobrze, ani źle	28	21	1	50
Raczej źle	1	2	1	4
Bardzo źle	0	0	0	0
Trudno powiedzieć	10	11	2	23
<b>Razem</b>	<b>66</b>	<b>66</b>	<b>7</b>	<b>139</b>

Źródło: Opracowanie własne, n = 139.

Wszystkich respondentów zapytano następnie o to, które zmiany uważają za najważniejsze. Poniżej przedstawiono odpowiedzi udzielone przez respondentów uporządkowane według grup podobnie oceniających zmiany.

- **Bardzo dobrze:** respondenci doceniają większe zwrócenie uwagi na powiązanie kształcenia zawodowego z rynkiem pracy we wszystkich aspektach kształcenia – programy i egzaminy. Dodatkowo organizowane są konkursy Euroskills, szkolenia branżowe dla nauczycieli. Wdrażane są również nowe rozwiązania w procesie egzaminacyjnym, co znacząco podniosło prestiż i skuteczność współpracy.
- **Raczej dobrze:** według respondentów zmiany umożliwiają uczniom zdobycie praktycznych umiejętności w autentycznych warunkach, a przedsiębiorstwom z kolei kształcenie przyszłych pracowników. Powstały klasy patronackie, wydłużono i uelastyczniono programy dualne, rozbudowano ofertę staży i kursów unijnych, a dzięki funduszom UE pracownie zyskały nowe wyposażenie. Szkoły włączyły e-learning i naukę zdalną w wybranych zawodach, zaś lista kierunków została zaktualizowana pod kątem nowoczesnych technologii.
- **Ani dobrze, ani źle:** część ankietowanych podkreśla, że kluczowe reformy – podział na szkoły branżowe I i II stopnia, przywrócenie pięcioletniego technikum, obowiązkowe doradztwo zawodowe, nowa klasyfikacja zawodów – były istotne, ale nie przełożyły się jednoznacznie na relacje z pracodawcami. Choć liczba godzin praktyk wzrosła, a szkoły otrzymały dofinansowanie na sprzęt, codzienne współdziałanie z przedsiębiorstwami w wielu regionach pozostało na podobnym poziomie.
- **Raczej źle:** część respondentów wskazuje, że nowe przepisy – zwłaszcza ustawa o ochronie małoletnich – skomplikowały procedury przyjmowania uczniów na praktyki. Dodatkowo, ich zdaniem, szkolnictwo zawodowe wciąż nie nadąża za oczekiwaniami młodzieży, która woli licea, a zmiany w systemie nie rozwiązały chronicznego niedoboru nauczycieli praktycznej nauki zawodu.
- **Bardzo źle:** nieliczne odpowiedzi sugerują, że zaostrzone regulacje i rosnące koszty organizacji praktyk zniechęciły znaczną część pracodawców do współpracy, przez co oferta praktyk zawodowych drastycznie się skurczyła. Brak klarownych przykładów pozytywnych inicjatyw potwierdza pogłębiony kryzys partnerstwa szkoła–przedsiębiorstwo.
- **„Trudno powiedzieć”:** wiele szkół deklaruje brak wystarczających danych lub zbyt krótką historię funkcjonowania w nowym systemie, by ocenić długoterminowe trendy. Pojawiają się wzmianki o doposażeniu pracowni dzięki funduszom UE, większej dostępności staży płatnych i zdalnych form kształcenia, ale jednocześnie brak jest jednoznacznego pozytywnego obrazu zmian – w niektórych obszarach współpraca się rozwija, w innych jest ona praktycznie niezmieniona.

### 3.1.22 MECHANIZMY USPRAWNIAJĄCE WSPÓŁPRACĘ SZKÓŁ Z PRACODAWCAMI

Odpowiadając na to pytanie, przedstawiciele techników z Małopolski wskazali na następujące obszary wsparcia, które usprawniłyby ich współpracę z pracodawcami:

- **Zachęty finansowe i materialne**  
Pracodawcy podkreślają, że nakłady na praktyki i szkolenia muszą być rekompensowane poprzez ulgi podatkowe naliczane za każdą godzinę praktyki lub za każdego ucznia, dotacje na doposażenie stanowisk pracy obejmujące zakup maszyn, sprzętu laboratoryjnego czy linii produkcyjnej, refundację wynagrodzeń uczniów i kosztów zatrudnienia instruktora szkolnego, granty na kursy branżowe dla uczniów i nauczycieli umożliwiające aktualizację kwalifikacji, dodatki motywacyjne dla opiekunów praktyk oraz płatne staże (160–200 godzin) rozłożone w ciągu roku szkolnego, które umożliwiają głębsze wdrożenie ucznia w strukturę zakładu, a także stypendia dla uczniów wybierających zawody deficytowe, co zwiększa atrakcyjność nauki w branżach o wysokim zapotrzebowaniu.
- **Uproszczenie przepisów i uregulowanie odpowiedzialności**  
Brakuje precyzyjnych regulacji („ustawa Kamilka”, BHP) określających zakres odpowiedzialności szkoły, pracodawcy i instytucji nadzoru. Propozycje zmian obejmują odformalizowanie procedur poprzez ograniczenie liczby wymaganych zaświadczeń, uproszczone wzory zgód i umów, jednolite wytyczne BHP dostosowane do specyfiki szkół branżowych, jasny podział odpowiedzialności, określający kto odpowiada za bezpieczeństwo oraz realizację praktyk, a także wprowadzenie ustawowego obowiązku przyjmowania praktykantów przez pracodawców, wspieranego prawnie sankcjami za odmowę współpracy.
- **Elastyczne, współtworzone programy nauczania**  
W odpowiedziach mocno podkreślono potrzebę modułowych kursów dostosowanych do potrzeb lokalnych przedsiębiorstw – z szybką aktualizacją treści oraz dużym udziałem praktyków w tworzeniu podstawy programowej. Pracodawcy chcą konsultować nowe zawody, wprowadzać specjalizacje i decydować o liczbie godzin praktyki, a szkoły postulują szybką procedurę zatwierdzania tych zmian.
- **Rozwój infrastruktury i Branżowych Centrów Umiejętności**  
Wielu przedstawicieli techników wskazuje na potrzebę tworzenia lub doposażania wspólnych laboratoriów i pracowni, zgodnie ze standardami rynkowymi. Postulaty obejmują współfinansowanie BCU przez samorządy i przedsiębiorstwa oraz możliwość korzystania z zaplecza technicznego przedsiębiorstwa na potrzeby realizacji zajęć praktycznych.
- **Formalizacja partnerstw i klasy patronackie**  
Najbardziej ceniony model to umowa ramowa lub statutowy obowiązek trwałej współpracy: klasy patronackie w połączeniu ze stypendiami i perspektywą zatrudnienia, stałe Memorandum o porozumieniu (MoU) w sprawie współpracy na poziomie branżowym oraz ogólnopolska sieć przedsiębiorstw gotowych do współpracy.
- **Platforma cyfrowa do koordynacji i ewaluacji**  
Respondenci widzą potrzebę jednej, ogólnodostępnej platformy, która będzie:
  - zbierać oferty praktyk, staży, mentorów i szkoleń;
  - umożliwiać zgłaszanie potrzeb szkoleniowych przez przedsiębiorstwa;
  - monitorować frekwencję, oceny i kompetencje uczniów;
  - generować raporty dla kuratorów, samorządów i przedsiębiorstw.
- **Koordynacja międzyinstytucjonalna**  
Zdaniem respondentów warto powołać stały zespół lub wyznaczyć koordynatora współpracy. Taka międzyinstytucjonalna struktura ułatwiłaby organizację staży, wizyt studyjnych i programów mentoringowych, a jednocześnie zapewniłaby płynne przekazywanie informacji i szybkie reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku.
- **Szkolenia i wsparcie kadr (nauczyciele, doradcy, pracodawcy)**

Postulaty obejmują bezpłatne kursy dla pracodawców z zakresu specyfiki pracy z młodzieżą, staże w zakładach dla nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz zaawansowane warsztaty e-learningowe dla doradców kariery. Dzięki temu kadra zyskałaby realną wiedzę o procesach przemysłowych i umiejętność pracy z młodzieżą.

- Promocja dobrych praktyk, certyfikacja i nagrody  
Aby inspirować innych, proponuje się konkursy dla najlepszych szkół i przedsiębiorstw (gala, medale, certyfikaty), publikację *case studies* i organizację branżowych forów wymiany doświadczeń. System *badge'ów* czy pieczęci jakości (np. „Partner Roku w Dualnym Kształceniu”) podniósłby prestiż zaangażowanych przedsiębiorstw.
- Wzmocnienie doradztwa zawodowego i mentoringu  
Respondenci postulują rozszerzenie roli doradców (regularne wizyty w przedsiębiorstwach), moduły mentoringu 1 na 1 z zatrudnionymi absolwentami oraz kampanie informacyjne dla uczniów i rodziców, pokazujące realne ścieżki kariery w danej branży.
- Płatne, ciągłe praktyki i staże całoroczne  
Zwrócono uwagę, że okres czterotygodniowej praktyki to za mało. Propozycja: płatne staże rozłożone na cały rok szkolny, gwarantujące ciągłość nauki i wdrożenie praktykanta w struktury przedsiębiorstwa. Taki system premiowałby także małe przedsiębiorstwa, które mogłyby przyjmować uczniów na krótsze okresy w dogodnym czasie.

Obszary wsparcia, które usprawniłyby współpracę z pracodawcami, wskazane przez przedstawicieli szkół branżowych I stopnia:

- Uruchomienie ogólnodostępnej bazy lub platformy online  
Takie rozwiązanie zestawiałoby i łączyło uczniów z pracodawcami poszukującymi praktykantów. System umożliwiałby szybkie wyszukiwanie przedsiębiorstw według zawodu, monitorowanie dostępnych miejsc, zgłaszanie potrzeb przez pracodawców oraz wymianę kluczowych informacji (frekwencja, oceny) za pomocą elektronicznego dziennika i narzędzi mentoringowych.
- Jasne mechanizmy finansowe i podatkowe zachęcające przedsiębiorstwa do współpracy  
Dyrektorzy wskazują na potrzebę ulg podatkowych, dotacji czy refundacji nakładów na doposażenie stanowisk pracy, a także na możliwość przyznawania stypendiów uczniom wybierającym zawody deficytowe. Realne korzyści finansowe miałyby zdynamizować zaangażowanie zarówno małych, jak i dużych przedsiębiorstw.
- Przeciwdziałanie nadmiarowi formalności  
Dyrekcje szkół proponują uproszczenie procedur związanych z wysyłaniem uczniów na praktyki – np. przy uzyskiwaniu zaświadczeń (m.in. z rejestru karnego), jednoznaczne przepisy dotyczące odpowiedzialności szkoły i przedsiębiorstwa oraz wprowadzenie obowiązku przyjmowania praktykantów i regularnego kontaktu z opiekunem ze strony pracodawcy.
- Pełne włączenie przedsiębiorców we współtworzenie programu nauczania  
Dyrektorzy postulują cykliczne konsultacje z przedsiębiorstwami przy opracowywaniu podstawy programowej i podręczników, organizację klas patronackich z mentoringiem specjalistów na co dzień oraz promowanie szkolnictwa branżowego.
- Konieczność stałego rozwoju kadry i infrastruktury  
W tym odbudowę i doposażenie warsztatów według standardów rynkowych, organizowanie wycieczek zawodoznawczych (także zagranicznych) oraz bezpłatne, cykliczne szkolenia pedagogiczne dla instruktorów i nauczycieli, by mogli skutecznie pracować z uczniami i przekazywać im aktualne umiejętności.

Obszary wsparcia, które usprawniłyby współpracę z pracodawcami, wskazane przez przedstawicieli szkół branżowych II stopnia:

- **Potrzeba realnego wsparcia finansowego**  
Postulowano zróżnicowane formy wsparcia, od dofinansowania i organizacji staży oraz stypendiów dla słuchaczy po wprowadzenie ulg podatkowych i dotacji dla pracodawców angażujących się w praktyki. Rozwiązania te miałyby zapewnić szkole i przedsiębiorstwom długoterminową opłacalność kształcenia młodzieży.
- **Inwestycje w szkolenia i rozwój kompetencji kadry**  
Powinny objąć zarówno pracowników przyjmujących uczniów na praktyki, jak i nauczycieli przedmiotów zawodowych. Respondenci postulują dofinansowanie kursów branżowych oraz staże zawodowe dla nauczycieli, co pozwoli im nadążać za zmianami technologicznymi i wymaganiami rynku.
- **Zapewnienie stabilnych źródeł finansowania współpracy**  
Środki zewnętrzne (granty, programy rządowe) oraz specjalne budżety na wspólne inicjatywy edukacyjno-przemysłowe. Dzięki temu szkoły branżowe II stopnia mogłyby planować długofalowe partnerstwa, rozwijać infrastrukturę i utrzymywać regularne kontakty z pracodawcami.

Podsumowując, należy podkreślić, że od przedstawicieli szkół padły różnorodne propozycje kompleksowego wsparcia współpracy szkół branżowych i pracodawców, obejmujące zarówno ułatwienia organizacyjne, jak i mechanizmy finansowe. Z jednej strony szkoły postulują jasne i przejrzyste regulacje – uproszczone procedury wysyłania uczniów na praktyki, obowiązek współpracy i stały kontakt szkoły z pracodawcami, precyzyjne zapisy prawne określające odpowiedzialność wszystkich stron oraz szybkie uzyskiwanie wymaganych zaświadczeń. Z drugiej strony podkreślają potrzebę zachęt finansowych: ulg podatkowych, dotacji na doposażenie stanowisk, refundacji kosztów oraz stypendiów dla uczniów w zawodach deficytowych.

Ważnym elementem są też rozwiązania technologiczne i organizacyjne: ogólnodostępne bazy czy platformy online łączące uczniów z przedsiębiorstwami, umożliwiające zgłaszanie ofert praktyk, monitorowanie frekwencji i ocen. Szkoły chcą aktywnie współtworzyć programy nauczania z przedsiębiorcami – konsultować treści podstawy programowej, podręczniki i prowadzić klasy patronackie pod opieką specjalistów. Konieczna jest też modernizacja infrastruktury – doposażenie warsztatów według rynkowych standardów i cykliczne szkolenia pedagogiczne dla instruktorów oraz nauczycieli.

Kluczowe jest zapewnienie stabilnego, długofalowego finansowania przez środki zewnętrzne (programy UE, rządowe granty) oraz specjalne budżety na wspólne projekty. Respondenci postulują też organizację szkoleń branżowych dla kadry przedsiębiorstw przyjmujących słuchaczy oraz doskonalenie umiejętności nauczycieli, by mogli nadążyć za technologicznymi zmianami w przemyśle.

Do najważniejszych postulatów należą:

- Jasne i uproszczone ramy prawne: jednolite przepisy BHP, ograniczenie biurokracji, uproszczone wzory umów i ustawy o obowiązkach przyjmowania praktykantów.
- Realne zachęty finansowe dla pracodawców: ulgi podatkowe za każdą godzinę praktyki, dotacje na doposażenie stanowisk, refundacja kosztów instruktora i wynagrodzeń uczniów oraz stypendia dla uczniów w zawodach deficytowych.
- Zintegrowana platforma koordynacyjna: ogólnodostępna baza ofert praktyk, staży i kursów z modułem monitorowania frekwencji, ocen i kompetencji oraz generowania raportów dla kuratoriów i samorządów.
- Elastyczne, modułowe programy nauczania i praktyk: blokowy harmonogram (np. 3 tyg. szkoła / 3 tyg. zakład), hybrydowe staże online/offline oraz możliwość rozłożenia staży na cały rok szkolny.
- Międzyinstytucjonalna koordynacja: powołanie koordynatorów wewnątrz szkół i w urzędach oraz organizacja regularnych forów branżowych w celu wymiany doświadczeń i identyfikacji potrzeb rynku.

- Ścisłe współtworzenie programów kształcenia z przedsiębiorcami: regularne konsultacje przy aktualizacji podstaw programowych, wprowadzanie nowych zawodów i specjalizacji oraz szybka procedura zatwierdzania zmian.
- Rozwój infrastruktury i zasobów dydaktycznych: doposażenie warsztatów i laboratorium zgodnie ze standardami rynkowymi, rozwój Branżowych Centrów Umiejętności.
- Profesjonalne wsparcie kadry: bezpłatne kursy psychologiczno-pedagogiczne i staże dla nauczycieli oraz obowiązkowe szkolenia pedagogiczne i psychologiczne dla opiekunów praktyk.

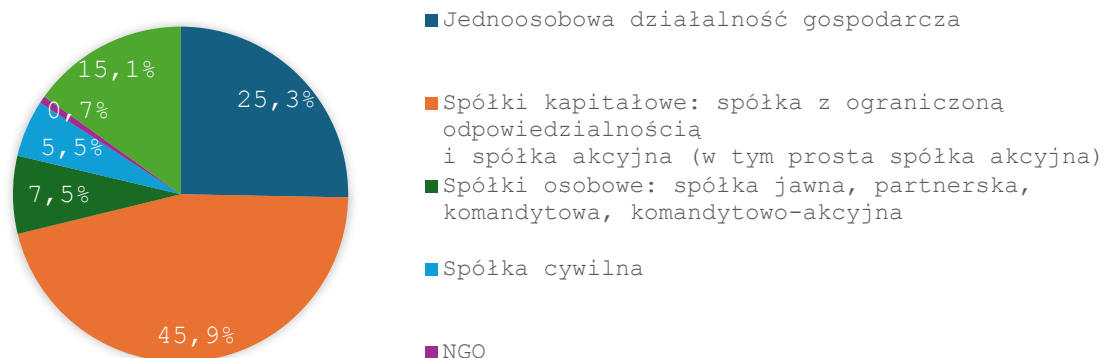
### 3.2 PERSPEKTYWA PRACODAWCY

W badaniu ilościowym adresowanym do pracodawców zaplanowano realizację próby co najmniej równej liczbie ankietowanych przedstawicieli szkół. Ostatecznie w badaniu wzięło udział 146 małopolskich przedsiębiorców, którzy posiadali doświadczenie współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo w regionie.

#### 3.2.1 FORMA DZIAŁALNOŚCI, WIELKOŚĆ ORAZ OBSZAR BRANŻOWY PRACODAWCÓW WSPÓŁPRACUJĄCYCH ZE SZKOŁAMI KSZTAŁCĄCYMI ZAWODOWO

W województwie małopolskim największą grupę przebadanych pracodawców współpracujących ze szkołami stanowią spółki kapitałowe – 45,9%. Drugą co do liczebności kategorią są jednoosobowe działalności gospodarcze, które stanowią 25,3% badanych. Podmioty, które określiły się jako „inne”, to np. cechy rzemiosł oraz podmioty o charakterze publicznym.

**Wykres 41. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Forma prawna przedsiębiorstwa**

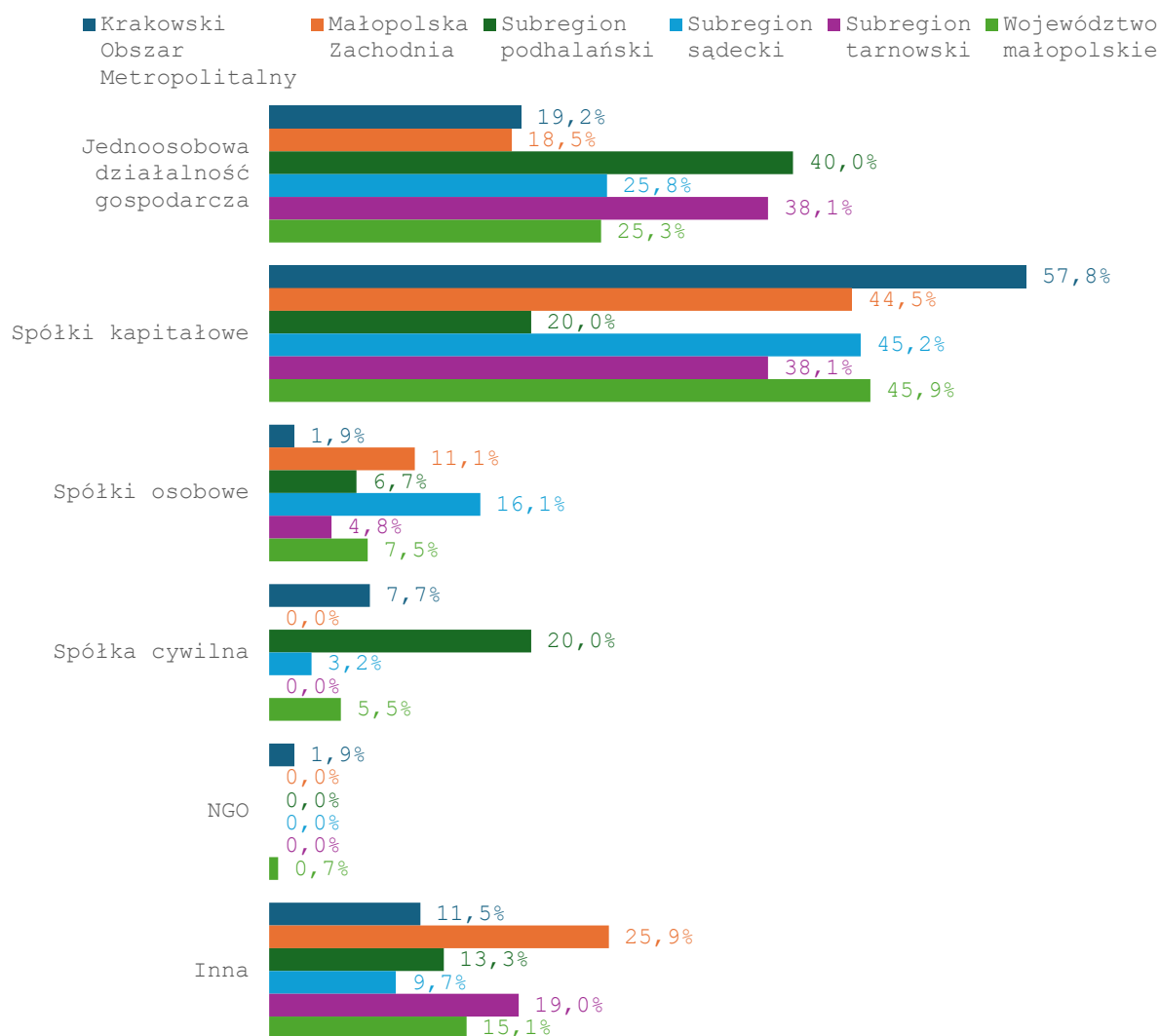


**Źródło:** Opracowanie własne, n = 146.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Krakowski Obszar Metropolitalny, w którym odsetek spółek kapitałowych w badaniu wynosi 57,8%, przy średniej wojewódzkiej 45,9%. Reprezentacja jednoosobowych działalności gospodarczych to 19,2%, co jest wynikiem niższym niż w innych subregionach.
- Małopolska Zachodnia, gdzie najczęściej przedsiębiorstw wskazało na „inną” formę prawną (25,9%, vs 15,1%). Natomiast jednoosobowe działalności gospodarcze są mniej reprezentowane (18,5%) w porównaniu do innych subregionów.
- Subregiony podhalański i tarnowski, w których jednoosobowe działalności gospodarcze występują w znacznie wyższych odsetkach niż średnia wojewódzka (odpowiednio 40,0% i 38,1% vs 25,3%).
- Subregion sądecki, charakteryzujący się większym odsetkiem spółek osobowych (16,1%).

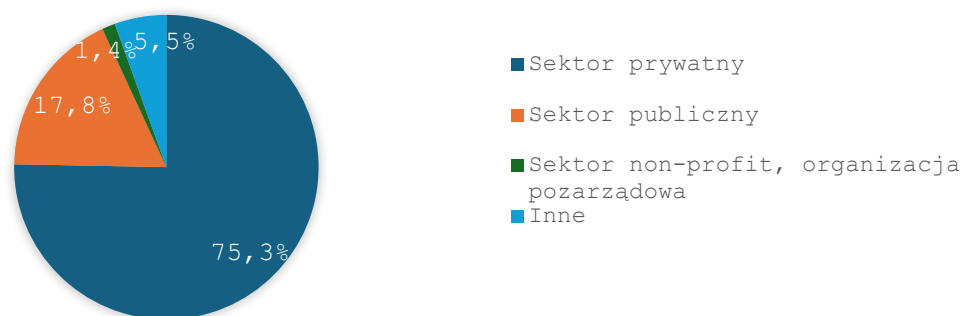
Wykres 42. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Forma prawna przedsiębiorstwa – wg subregionów



Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

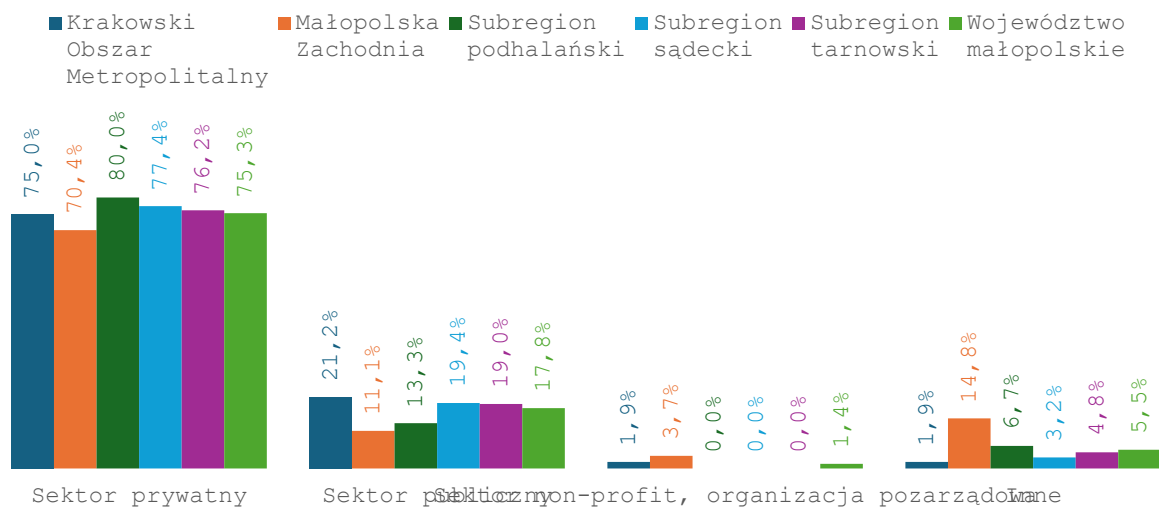
Jeśli chodzi o charakter działalności, pracodawcy współpracujący ze szkołami pochodzą głównie z sektora prywatnego – 75,3% wskazań. Sektor publiczny stanowi drugą co do wielkości grupę (17,8%).

Wykres 43. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Sektor działalności



Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

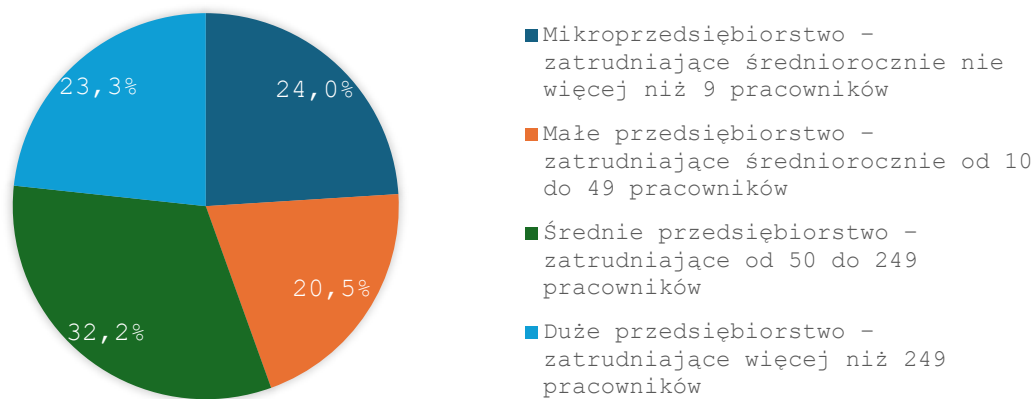
Wykres 44. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Sektor działalności – wg subregionów



Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

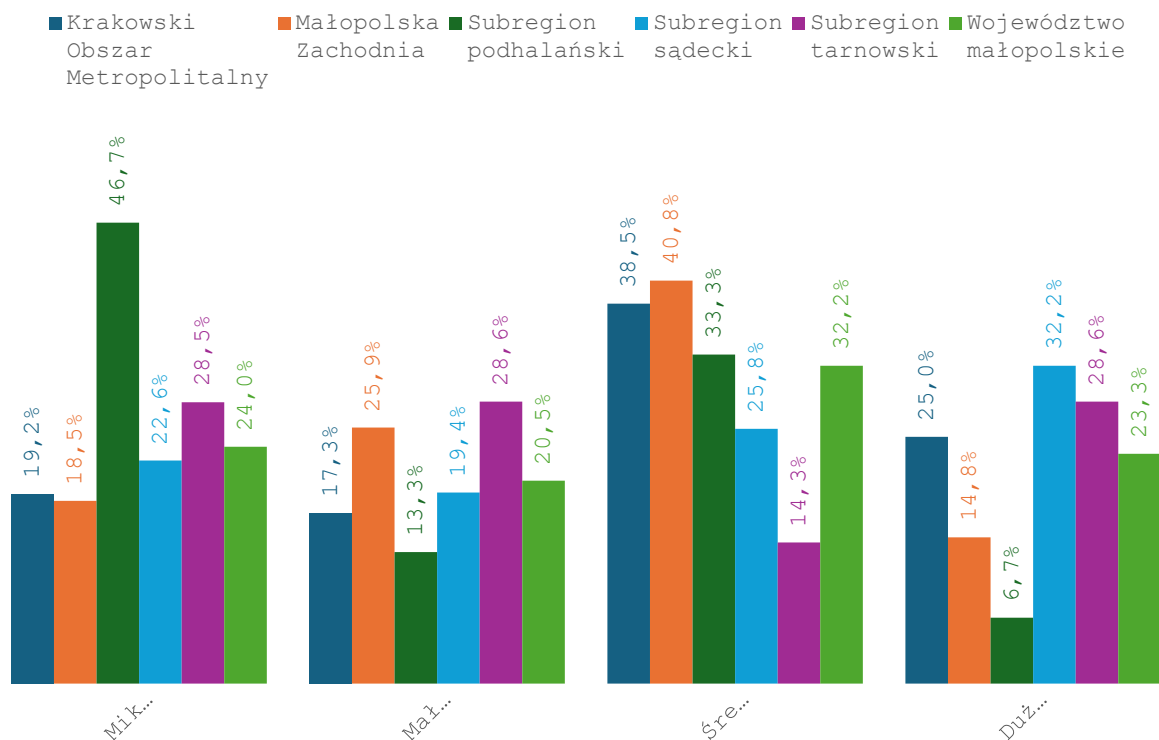
Wśród przedsiębiorstw, które wzięły udział w badaniu, najwięcej było przedsiębiorstw o średniej wielkości – 32,2% z nich zatrudnia od 50 do 249 pracowników. Mikroprzedsiębiorstwa (do 9 osób) stanowią 24,0%, a duże przedsiębiorstwa powyżej 249 pracowników – 23,3%. Małe przedsiębiorstwa (od 10 do 49 pracowników) to 20,5% wszystkich podmiotów biorących udział w badaniu.

Wykres 45. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Wielkość przedsiębiorstwa



Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

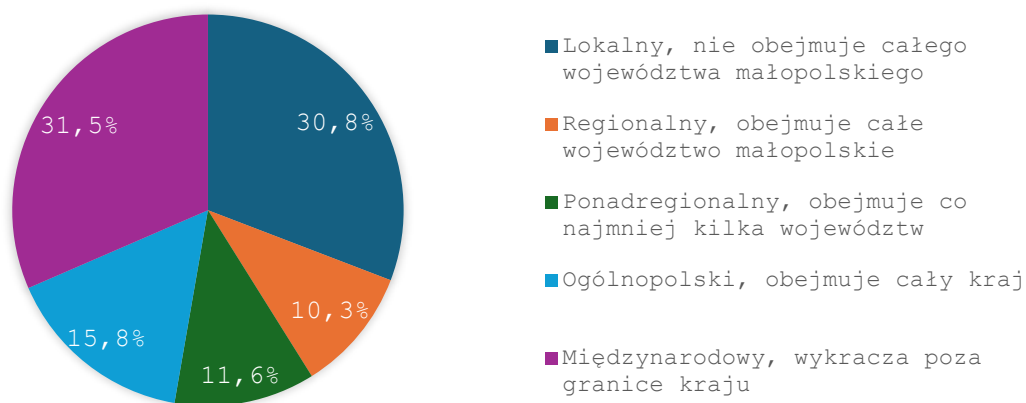
Wykres 46. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Wielkość przedsiębiorstwa – wg subregionów



Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

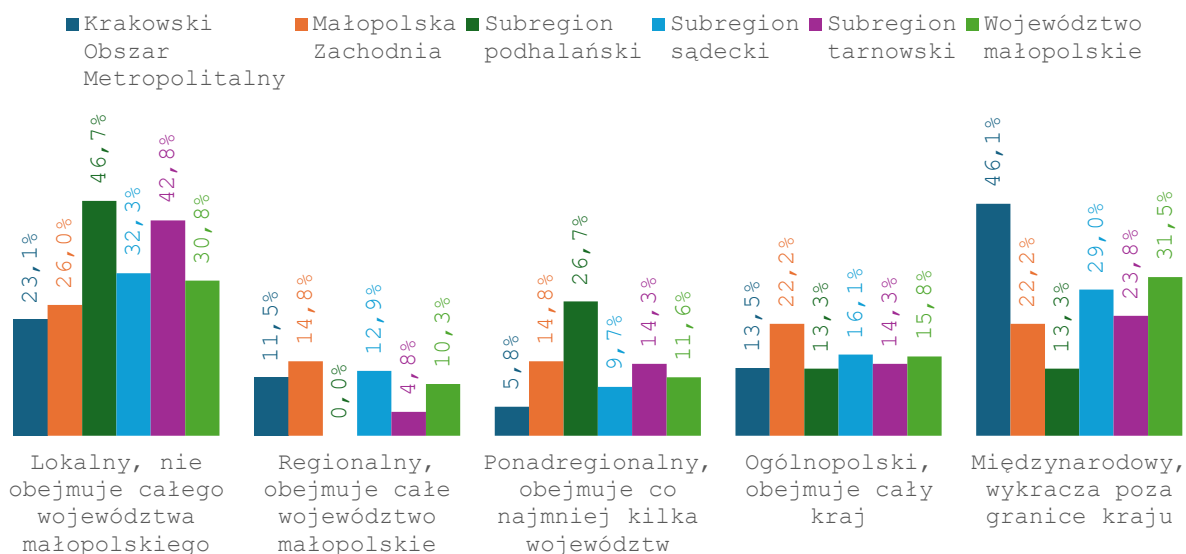
Największą grupę w badaniu reprezentują pracodawcy o zasięgu międzynarodowym – 31,5%. Przedsiębiorstwa lokalne, działające na obszarze mniejszym niż całe województwo, stanowią jedną trzecią podmiotów (30,8%), a ogólnopolskie – 15,8%. Mniejszy udział mają firmy ponadregionalne (11,6%) oraz regionalne (10,3%).

Wykres 47. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Zasięg działania przedsiębiorstwa



Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

Wykres 48. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Zasięg działania przedsiębiorstwa – wg subregionów



Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

W badaniu największą grupę reprezentują pracodawcy z m. Kraków (28 przedsiębiorstw) oraz zdecydowanie mniej z pow. bocheńskiego (12 przedsiębiorstw), m. Nowy Sącz (11 przedsiębiorstw) oraz z pow. nowosądeckiego (10 przedsiębiorstw). Analizując lokalizację przedsiębiorstw ze względu na subregiony najwięcej firm zlokalizowanych było na terenie Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego (52 przedsiębiorstwa) oraz zdecydowanie mniej na obszarze subregionu sądeckiego (31 przedsiębiorstw) i Małopolski Zachodniej (27 przedsiębiorstw). W subregionie tarnowskim udział wzięło 21 przedsiębiorstw i najmniej w całej próbie z subregionu podhalańskiego (15 przedsiębiorstw).

Tabela 29. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Lokalizacja firmy – powiat, gdzie mieści się siedziba

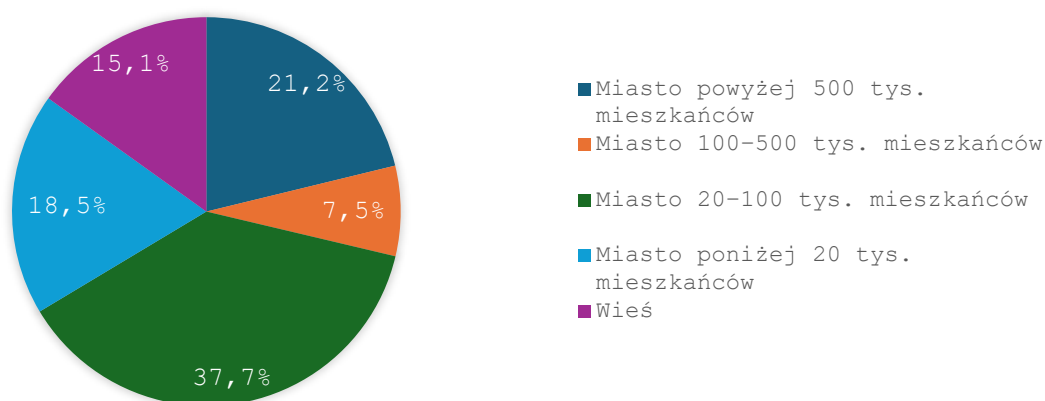
	Powiat	Liczba przedsiębiorstw	Skumulowana liczba przedsiębiorstw ze względu na subregion
Krakowski Obszar Metropolitalny	miasto Kraków	28	52
	bocheński	12	
	krakowski	5	
	miechowski	0	
	myślenicki	4	
	proszowicki	1	
Subregion tarnowski	wielicki	2	21
	brzeski	5	
	dąbrowski	2	
	miasto Tarnów	9	
Subregion sądecki	tarnowski	5	31
	miasto Nowy Sącz	11	
	gorlicki	6	
	limanowski	4	
Subregion podhalański	nowosądecki	10	15
	nowotarski	7	
	suski	4	
	tatrzański	4	

	Powiat	Liczba przedsiębiorstw	Skumulowana liczba przedsiębiorstw ze względu na subregion
Małopolska Zachodnia	chrzanowski	4	27
	olkuski	5	
	oświęcimski	6	
	wadowicki	12	

Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

W województwie małopolskim pracodawcy współpracujący ze szkołami pochodzą najczęściej z miast o średniej wielkości. Z miejscowości liczących 20–100 tys. mieszkańców pochodzi 37,7% podmiotów objętych badaniem. Kolejną grupę stanowią duże ośrodki miejskie powyżej 500 tys. mieszkańców (21,2%), następnie małe miasta poniżej 20 tys. mieszkańców (18,5%) oraz wsie (15,1%). Najmniej licznie reprezentowane są miasta w przedziale 100–500 tys. mieszkańców (7,5%).

Wykres 49. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Lokalizacja przedsiębiorstwa – wg wielkości miejscowości



Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

W województwie małopolskim największy odsetek pracodawców współpracujących ze szkołami reprezentuje sektor przetwórstwa przemysłowego – 21,9%. Ważną grupę stanowią również przedsiębiorstwa z zakresu handlu hurtowego i detalicznego (14,4%), prowadzące działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (13,0%) oraz pozostałą działalnością usługową (11,0%). Mniej liczne są podmioty prowadzące działalność w obszarze budownictwa (9,6%), działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (7,5%), wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną i powietrze do układów klimatycznych (2%).

Tabela 30. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Na czym polega główna działalność Państwa przedsiębiorstwa? (wg klasyfikacji PKD)

<b>SEKCJA A: ROLNICTWO, LEŚNICTWO I RYBACTWO</b>	<b>2</b>
<b>01: Uprawy rolne, chów i hodowla zwierząt, łowiectwo, włączając działalność usługową</b>	<b>2</b>
01.1: Uprawy rolne inne niż wieloletnie	1
01.4: Chów i hodowla zwierząt	1
<b>SEKCJA B: GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE</b>	<b>1</b>
<b>09: Działalność usługowa wspomagająca górnictwo i wydobywanie</b>	<b>1</b>
09.9: Działalność usługowa wspomagająca pozostałe górnictwo i wydobywanie	1
<b>SEKCJA C: PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE</b>	<b>32</b>

<b>10: Produkcja artykułów spożywczych</b>	<b>5</b>
10.1: Przetwarzanie i konserwowanie mięsa oraz produkcja wyrobów z mięsa	1
10.7: Produkcja wyrobów piekarniczych i mącznych	3
10.8: Produkcja pozostałych artykułów spożywczych	1
<b>14: Produkcja odzieży</b>	<b>1</b>
14.1: Produkcja odzieży dzianej	1
<b>18: Poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji</b>	<b>2</b>
18.1: Drukowanie i działalność usługowa związana z poligrafią	2
<b>20: Produkcja chemikaliów i wyrobów chemicznych</b>	<b>1</b>
20.1: Produkcja podstawowych chemikaliów, nawozów i związków azotowych, tworzyw sztucznych i kauczuku syntetycznego w formach podstawowych	1
<b>22: Produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych</b>	<b>3</b>
22.2: Produkcja wyrobów z tworzyw sztucznych	3
<b>24: Produkcja metali</b>	<b>2</b>
24.3: Produkcja pozostałych wyrobów ze stali poddanej wstępnej obróbce	1
24.5: Odlewnictwo metali	1
<b>25: Produkcja metalowych wyrobów gotowych, z wyłączeniem maszyn i urządzeń</b>	<b>8</b>
25.1: Produkcja metalowych elementów konstrukcyjnych	2
25.2: Produkcja zbiorników, cystern i pojemników metalowych	1
25.3: Produkcja broni i amunicji	1
25.5: Obróbka metali i nakładanie powłok na metale, obróbka mechaniczna elementów metalowych	1
25.9: Produkcja pozostałych gotowych wyrobów metalowych	3
<b>27: Produkcja urządzeń elektrycznych</b>	<b>2</b>
27.9: Produkcja pozostałego sprzętu elektrycznego	2
<b>28: Produkcja maszyn i urządzeń, gdzie indziej niesklasyfikowana</b>	<b>3</b>
28.1: Produkcja maszyn ogólnego przeznaczenia	2
28.9: Produkcja pozostałych maszyn specjalnego przeznaczenia	1
<b>30: Produkcja pozostałego sprzętu transportowego</b>	<b>1</b>
30.3: Produkcja statków powietrznych, statków kosmicznych i podobnych maszyn	1
<b>31: Produkcja mebli</b>	<b>2</b>
31.0: Produkcja mebli	2
<b>32: Pozostała produkcja wyrobów</b>	<b>1</b>
32.9: Produkcja wyrobów, gdzie indziej niesklasyfikowana	1
<b>33: Naprawa, konserwacja i instalowanie maszyn i urządzeń</b>	<b>1</b>
33.2: Instalowanie maszyn przemysłowych, sprzętu i wyposażenia	1
<b>SEKCJA D: WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ, GAZ, PARĘ WODNĄ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH</b>	<b>2</b>
<b>35: Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i powietrze do układów klimatyzacyjnych</b>	<b>2</b>
35.1: Wytwarzanie, przesyłanie, dystrybucja energii elektrycznej, handel energią elektryczną	1
35.3: Wytwarzanie i zaopatrywanie w parę wodną i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1
<b>SEKCJA E: DOSTAWA WODY, GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ</b>	<b>1</b>
<b>38: Działalność związana ze zbieraniem, odzyskiem i unieszkodliwianiem odpadów</b>	<b>1</b>
38.2: Odzysk związany z odpadami	1
<b>SEKCJA F: BUDOWNICTWO</b>	<b>14</b>
<b>41: Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieskalnych</b>	<b>7</b>
41.0: Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieskalnych	7
<b>42: Roboty związane z budową obiektów inżynierii lądowej i wodnej</b>	<b>1</b>

42.9: Roboty związane z budową pozostałych obiektów inżynierii lądowej i wodnej	1
<b>43: Roboty budowlane specjalistyczne</b>	<b>6</b>
43.2: Wykonywanie instalacji elektrycznych, wodno-kanalizacyjnych i pozostałych instalacji budowlanych	2
43.3: Wykonywanie robót budowlanych wykończeniowych	2
43.9: Pozostałe specjalistyczne roboty budowlane	2
<b>SEKCJA G: HANDEL HURTOWY I DETALICZNY</b>	<b>21</b>
<b>46: Handel hurtowy</b>	<b>3</b>
46.4: Sprzedaż hurtowa artykułów użytku domowego	2
46.9: Sprzedaż hurtowa niewyspecjalizowana	1
<b>47: Handel detaliczny</b>	<b>18</b>
47.1: Sprzedaż detaliczna niewyspecjalizowana	3
47.2: Sprzedaż detaliczna żywności, napojów i wyrobów tytoniowych	3
47.3: Sprzedaż detaliczna paliw do pojazdów silnikowych	1
47.4: Sprzedaż detaliczna narzędzi technologii informacyjnej i komunikacyjnej	2
47.5: Sprzedaż detaliczna pozostałych artykułów użytku domowego	1
47.6: Sprzedaż detaliczna wyrobów związanych z kulturą i rekreacją	1
47.7: Sprzedaż detaliczna pozostałych wyrobów z wyłączeniem pojazdów silnikowych, w tym motocykli	2
47.8: Sprzedaż detaliczna pojazdów silnikowych, w tym motocykli oraz części i akcesoriów do nich	3
47.9: Pośrednictwo w sprzedaży detalicznej	2
<b>SEKCJA H: TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA</b>	<b>6</b>
<b>49: Transport lądowy oraz transport rurociągowy</b>	<b>5</b>
49.1: Szynowy transport pasażerski	1
49.4: Transport drogowy towarów oraz działalność usługowa związana z przewodzkami	4
<b>52: Magazynowanie, przechowywanie i działalność usługowa wspomagająca transport</b>	<b>1</b>
52.2: Działalność usługowa wspomagająca transport	1
<b>SEKCJA I: DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI</b>	<b>19</b>
<b>55: Zakwaterowanie</b>	<b>13</b>
55.1: Hotele i podobne obiekty zakwaterowania	12
55.2: Obiekty noclegowe turystyczne i miejsca krótkotrwałego zakwaterowania	1
<b>56: Działalność usługowa związana z wyżywieniem</b>	<b>6</b>
56.1: Restauracje i ruchome placówki gastronomiczne	6
<b>SEKCJA J: DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA I NADAWCZA ORAZ ZWIĄZANA Z PRODUKCJĄ I DYSTRYBUCJĄ TREŚCI</b>	<b>1</b>
<b>59: Działalność związana z produkcją filmów, nagrań wideo, programów telewizyjnych, nagrań dźwiękowych i muzycznych</b>	<b>1</b>
59.2: Działalność w zakresie nagrań dźwiękowych i muzycznych	1
<b>SEKCJA K: DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA W ZAKRESIE TELEKOMUNIKACJI, PROGRAMOWANIA KOMPUTEROWEGO, DORADZTWA, INFRASTRUKTURY OBLICZENIOWEJ ORAZ POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA W ZAKRESIE INFORMACJI</b>	<b>3</b>
<b>61: Telekomunikacja</b>	<b>2</b>
61.1: Działalność w zakresie telekomunikacji przewodowej, bezprzewodowej i satelitarnej	2
<b>62: Działalność związana z programowaniem, doradztwem w zakresie informatyki i działalności powiązane</b>	<b>1</b>
62.2: Działalność związana z doradztwem w zakresie informatyki oraz zarządzaniem urządzeniami informatycznymi	1
<b>SEKCJA L: DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA</b>	<b>1</b>
<b>64: Finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych</b>	<b>1</b>

64.9: Pozostała finansowa działalność usługowa, z wyłączeniem ubezpieczeń i funduszy emerytalnych	1
<b>SEKCJA N: DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA</b>	<b>11</b>
<b>69: Działalność prawnicza, rachunkowo-księgowa i doradztwo podatkowe</b>	<b>4</b>
69.2: Działalność rachunkowo-księgowa, doradztwo podatkowe	4
<b>71: Działalność w zakresie architektury i inżynierii, badania i analizy techniczne</b>	<b>3</b>
71.1: Działalność w zakresie architektury i inżynierii oraz związane z nią doradztwo techniczne	3
<b>72: Badania naukowe i prace rozwojowe</b>	<b>1</b>
72.1: Badania naukowe i prace rozwojowe w dziedzinie nauk przyrodniczych i technicznych	1
<b>73: Działalność w zakresie reklamy, badania rynku i public relations</b>	<b>1</b>
73.1: Reklama	1
<b>74: Pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna</b>	<b>2</b>
74.9: Pozostała działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, gdzie indziej niesklasyfikowana	2
<b>SEKCJA P: ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA, OBOWIĄZKOWE UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE</b>	<b>4</b>
<b>84: Administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne</b>	<b>4</b>
84.1: Administracja publiczna oraz polityka gospodarcza, społeczna i w zakresie ochrony środowiska	4
<b>SEKCJA Q: EDUKACJA</b>	<b>6</b>
<b>85: Edukacja</b>	<b>6</b>
85.5: Pozostałe formy edukacji	6
<b>SEKCJA R: OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA</b>	<b>3</b>
<b>86: Opieka zdrowotna</b>	<b>3</b>
86.1: Działalność szpitali	3
<b>SEKCJA S: DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, SPORTEM I REKREACJĄ</b>	<b>3</b>
<b>90: Działalność twórcza i działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych</b>	<b>1</b>
90.2: Działalność związana z wystawianiem przedstawień artystycznych	1
<b>91: Działalność bibliotek, archiwów, muzeów oraz pozostała działalność związana z kulturą</b>	<b>1</b>
91.2: Działalność muzeów oraz działalność związana z opieką nad zbiorami muzealnymi, miejscami historycznymi i pomnikami	1
<b>93: Działalność sportowa, rozrywkowa i rekreacyjna</b>	<b>1</b>
93.2: Działalność rozrywkowa i rekreacyjna	1
<b>SEKCJA T: POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA</b>	<b>16</b>
<b>94: Działalność organizacji członkowskich</b>	<b>1</b>
94.1: Działalność organizacji komercyjnych, pracodawców oraz organizacji profesjonalnych	1
<b>95: Naprawa i konserwacja komputerów, artykułów użytku osobistego i domowego oraz pojazdów silnikowych, w tym motocykli</b>	<b>1</b>
95.2: Naprawa i konserwacja artykułów użytku osobistego i domowego	1
<b>96: Działalność usługowa indywidualna</b>	<b>14</b>
96.2: Działalność w zakresie usług fryzjerskich, pielęgnacji urody, spa i podobnych	2
96.4: Pośrednictwo w zakresie usług indywidualnych	1
96.9: Pozostała indywidualna działalność usługowa	11
<b>Suma końcowa</b>	<b>146</b>

Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Małopolska Zachodnia, gdzie najwięcej pracodawców biorących udział w badaniu pochodzi z sektora przetwórstwa przemysłowego (37,0%) – co przewyższa średnią wojewódzką, wynoszącą 21,9%.

- Subregion podhalański, w którym największy udział mają przedsiębiorstwa prowadzące działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi – 26,7%. Dodatkowo, region ten wyróżnia się obecnością działalności związanej z oprogramowaniem oraz działalności finansowej i ubezpieczeniowej (6,7%).
- Subregion sądecki, w którym dominuje sektor budowlany – 19,4%,
- Subregion tarnowski, z największym udziałem przedsiębiorstw z sektora handlu hurtowego i detalicznego oraz pozostałej działalności usługowej, łącznie stanowiących 43,0% wszystkich firm współpracujących ze szkołami objętych badaniem (23,8% handel, 19,0% usługi). Udział sektora przetwórstwa przemysłowego wynosi 23,8% i jest zbliżony do średniej wojewódzkiej (21,9%).
- Krakowski Obszar Metropolitalny, w którym przedsiębiorstwa z sektora przetwórstwa przemysłowego (17,3%) oraz działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (15,4%) mają istotny udział w badaniu, ale nie jest on wyższy niż średnia dla regionu.

Tabela 31. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Na czym polega główna działalność Państwa przedsiębiorstwa? (wg klasyfikacji PKD) – wg subregionów

	Krakowski Obszar Metropolitalny	Małopolska Zachodnia	Subregion podhalański	Subregion sądecki	Subregion tarnowski	Województwo małopolskie
SEKCJA A: rolnictwo, leśnictwo i rybactwo	1,9%	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%	1,4%
SEKCJA B: górnictwo i wydobywanie	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%	0,7%
SEKCJA C: przetwórstwo przemysłowe	17,3%	37,0%	26,7%	12,9%	23,8%	21,9%
SEKCJA D: wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0,0%	3,7%	0,0%	3,2%	0,0%	1,4%
SEKCJA E: dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%
SEKCJA F: budownictwo	9,6%	7,4%	6,7%	19,4%	0,0%	9,6%
SEKCJA G: handel hurtowy i detaliczny	13,5%	11,1%	13,3%	12,9%	23,8%	14,4%
SEKCJA H: transport i gospodarka magazynowa	1,9%	3,7%	0,0%	9,7%	4,8%	4,1%
SEKCJA I: działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	15,4%	11,1%	26,7%	9,7%	4,8%	13,0%
SEKCJA J: działalność wydawnicza i nadawcza oraz związana z produkcją i dystrybucją treści	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%
SEKCJA K: działalność usługowa w zakresie telekomunikacji, programowania komputerowego, doradztwa, infrastruktury obliczeniowej oraz pozostała działalność usługowa w zakresie informacji	1,9%	0,0%	6,7%	3,2%	0,0%	2,1%
SEKCJA L: działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	0,7%
SEKCJA N: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	9,6%	3,7%	6,7%	9,7%	4,8%	7,5%
SEKCJA P: administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	3,8%	0,0%	0,0%	3,2%	4,8%	2,7%
SEKCJA Q: edukacja	3,8%	11,1%	0,0%	0,0%	4,8%	4,1%
SEKCJA R: opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	2,1%
SEKCJA S: działalność związana z kulturą, sportem i rekreacją	1,9%	3,7%	0,0%	0,0%	4,8%	2,1%
SEKCJA T: pozostała działalność usługowa	11,5%	7,4%	6,7%	9,7%	19,0%	11,0%

Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

### 3.2.2 LICZBA SZKÓŁ, Z KTÓRYMI WSPÓŁPRACUJĄ POSZCZEGÓLNI PRACODAWCY

W województwie małopolskim pracodawcy najczęściej współpracują z 3 szkołami. Zakres takiej współpracy deklarowało 24,7% respondentów. 18,9% współpracuje z 1 szkołą a niespełna 16% z 2.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregion podhalański i subregion tarnowski, gdzie najwięcej respondentów wskazało współpracę z 1 szkołą (odpowiednio 26,7% i 28,5%) oraz z 2 szkołami (26,7% w subregionie podhalańskim i 19,0% w subregionie tarnowskim).
- Subregion sądecki oraz Małopolska Zachodnia, gdzie więcej podmiotów zadeklarowało współpracę z 3 szkołami kształcącymi zawodowo (38,7% i 33,3%).
- Krakowski Obszar Metropolitalny, w którym podmioty zadeklarowały współpracę z większą liczbą szkół, (powyżej 10 placówek) – prowadzi ją łącznie 21,2% respondentów.

**Tabela 32. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Z iloma szkołami kształcącymi zawodowo Państwo współpracują? Proszę podać liczbę szkół każdego rodzaju. – wg subregionów**

	Krakowski Obszar Metropolitalny	Subregion tarnowski	Subregion sądecki	Subregion podhalański	Małopolska Zachodnia	Małopolska
Brak odpowiedzi	3	1	1	0	0	5
1 szkoła	9	6	4	4	4	27
2 szkoły	6	4	6	4	3	23
3 szkoły	9	5	12	1	9	36
4 szkoły	4	1	2	5	5	17
5 szkół	3	1	2	1	4	11
6 szkół	1	0	0	0	1	2
7 szkół	3	2	1	0	1	7
8 szkół	1	1	0	0	0	2
9 szkół	2	0	0	0	0	2
10 szkół	3	0	0	0	0	3
11 szkół	0	0	1	0	0	1
12 szkół	2	0	0	0	0	2
15 szkół	2	0	1	0	0	3
16 szkół	1	0	1	0	0	2
19 szkół	1	0	0	0	0	1
20 szkół	1	0	0	0	0	1
50 szkół	1	0	0	0	0	1

Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

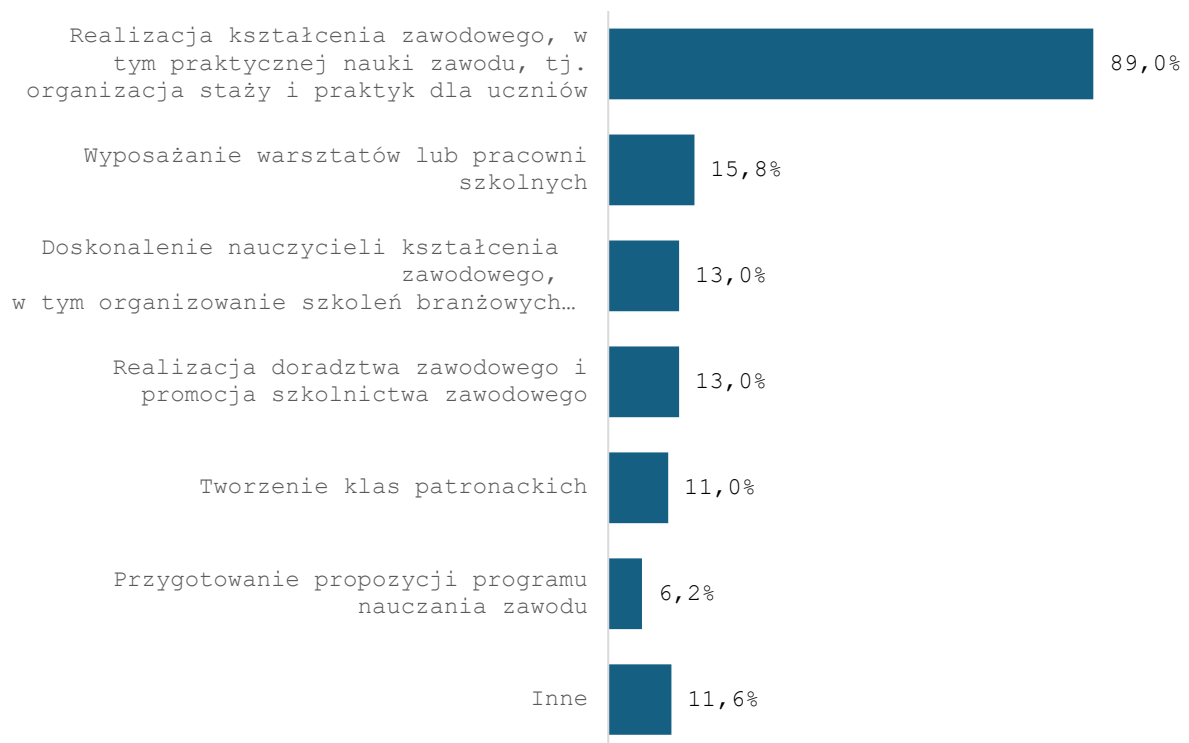
Respondentów poproszono o podanie, oprócz ogólnej liczby szkół, z którymi współpracują, także liczby szkół każdego rodzaju, z którymi trwa współpraca. Z analizy wynika, iż pracodawcy współpracujący z większą liczbą szkół nie ograniczają się we współpracy do szkół jednego typu - z reguły wybrana grupa szkół obejmuje różne ich rodzaje (technika, szkoły I i II stopnia).

### 3.2.3 STOPIEŃ ZAANGAŻOWANIA PRACODAWCÓW W POSZCZEGÓLNE FORMY WSPÓŁPRACY ZE SZKOŁAMI

W województwie małopolskim najczęstszą formą współpracy pracodawców ze szkołami jest organizacja praktyk i staży zawodowych – 89,0% przedsiębiorstw deklaruje udział w realizacji kształcenia zawodowego. Pozostałe

formy zaangażowania są mniej popularne. Wspieranie szkół poprzez wyposażanie warsztatów i pracowni dotyczy 15,8% pracodawców, a doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych – 13,0%. Tyle samo respondentów wskazuje, iż angażuje się w działania związane z doradztwem zawodowym i promocją szkolnictwa. Tworzenie klas patronackich deklaruje 11,0% przedsiębiorstw, przygotowanie programu nauczania – 6,2%, a inne formy współpracy – 11,6%.

**Wykres 50. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jakich formach współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo biorą Państwo udział? Proszę zaznaczyć każdą formę współpracy ze szkołą, jaką Państwo podejmują obecnie lub podejmowali w ostatnich 3 latach.**

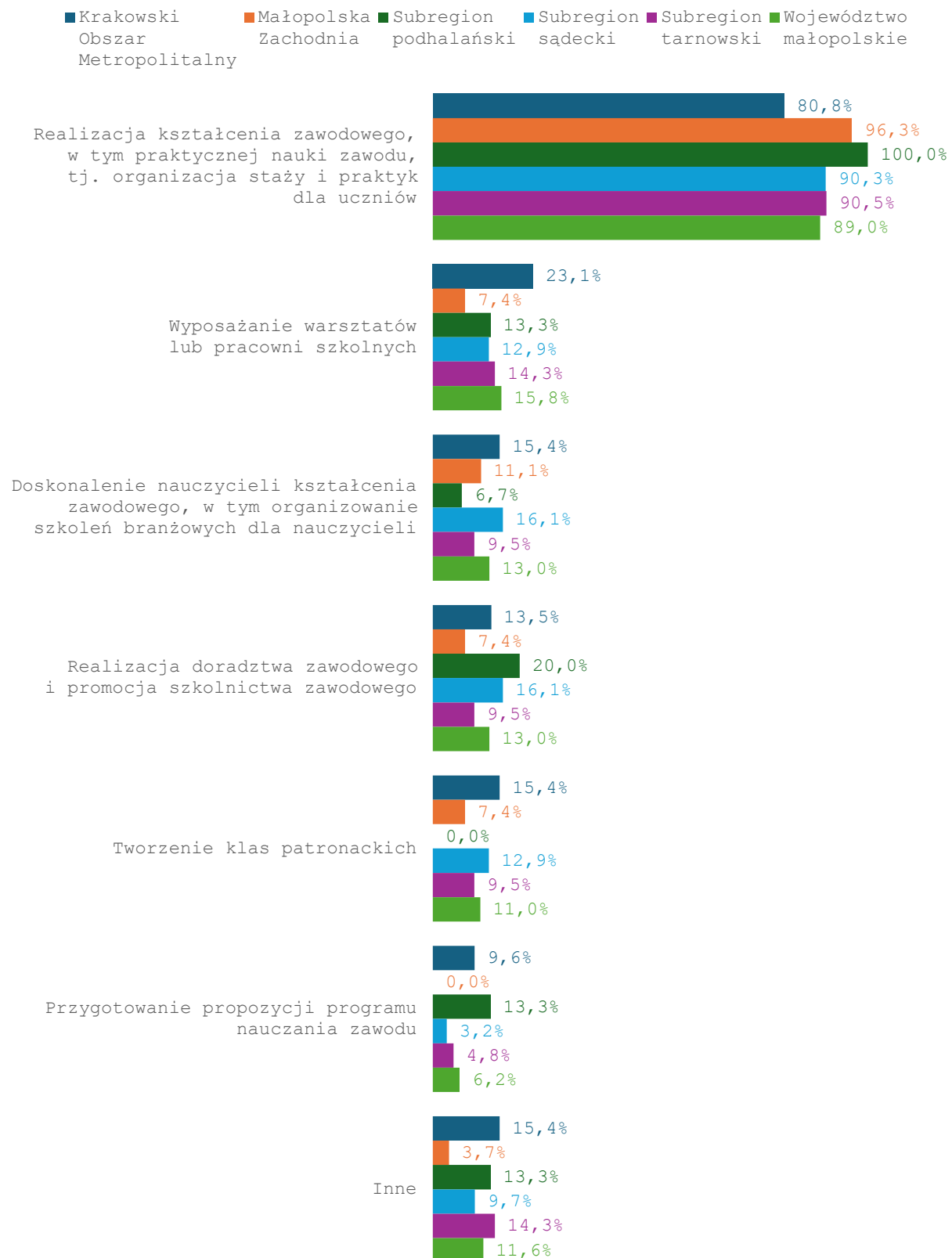


Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregion podhalański, w którym wszystkie przedsiębiorstwa objęte badaniem organizują praktyki i staże, a udział działań związanych z doradztwem zawodowym jest najwyższy w regionie (20,0%).
- Małopolska Zachodnia, gdzie 96,3% pracodawców współpracuje w zakresie praktyk i staży, natomiast mało jest pozostałych form współpracy – zarówno wyposażenie warsztatów, jak i klasy patronackie deklaruje jedynie 7,4% przedsiębiorstw.
- Krakowski Obszar Metropolitalny, charakteryzujący się największym zróżnicowaniem form współpracy – obok praktyk (80,8%) częste są działania dotyczące: wyposażania pracowni (23,1%), doskonalenia nauczycieli (15,4%), doradztwa zawodowego (13,5%) oraz klas patronackich (15,4%).
- Subregiony tarnowski i sądecki, w których udział przedsiębiorstw organizujących praktyki utrzymuje się na zbliżonym do średniej wojewódzkiej poziomie (odpowiednio 90,5% i 90,3%), natomiast pozostałe formy występują rzadziej i z umiarkowanym zróżnicowaniem – w subregionie sądeckim odnotowano nieco wyższy udział doskonalenia nauczycieli i doradztwa (po 16,1%).

**Wykres 51. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jakich formach współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo biorą Państwo udział? Proszę zaznaczyć każdą formę współpracy ze szkołą, jaką Państwo podejmują obecnie lub podejmowali w ostatnich 3 latach. – wg subregionów**



Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

### 3.2.4 ZALEŻNOŚĆ FORM WSPÓŁPRACY OD WIELKOŚCI PRACODAWCY I OBSZARU JEGO DZIAŁALNOŚCI

Analiza zaangażowania różnej wielkości przedsiębiorstw w poszczególne formy współpracy ze szkołami wskazuje na istnienie zależności między zakresem tej współpracy a skalą działalności podmiotów. Najpowszechniejszym i niemal uniwersalnym obszarem jest realizacja kształcenia zawodowego, w tym organizacja praktyk – deklaruje ją 83% mikroprzedsiębiorstw, 87% małych, 89% średnich i aż 97% dużych przedsiębiorstw. Bez względu na wielkość praktyczne przygotowanie uczniów stanowi fundament partnerstw edukacyjnych.

Tworzenie klas patronackich realizuje jedynie 3% mikroprzedsiębiorstw i 0% małych, podczas gdy 9% średnich i aż 32% dużych przedsiębiorstw prowadzi takie działania. W przygotowywanie propozycji programu nauczania angażuje się 18% dużych przedsiębiorstw, 2% średnich, 7% małych przedsiębiorstw i żadne z badanych mikroprzedsiębiorstw. Wyposażanie warsztatów oraz pracowni to domena głównie dużych przedsiębiorstw (29%), podczas gdy wśród średnich i mikroprzedsiębiorstw wsparcie takie deklaruje 13–17% przedsiębiorstw.

Z deklaracji przedsiębiorstw wynika, że zainteresowanie organizacją egzaminów zawodowych i doskonaleniem nauczycieli rośnie wraz ze wzrostem wielkości firmy – od 10–14% wskazań wśród mikro i małych przedsiębiorstw do 18–24% w przypadku dużych. Największe zróżnicowanie dotyczy doradztwa zawodowego i promocji szkolnictwa – tę formę współpracy wskazało 32% dużych firm, 9% średnich, jedynie 3% mikroprzedsiębiorstw i żadna z firm małych.

Mniejsze podmioty skupiają się niemal wyłącznie na przyjmowaniu uczniów na praktyki, rzadziej angażują się w inne formy współpracy. Przedsiębiorstwa średnie oraz duże, dysponują zasobami pozwalającymi na rozwijanie strategicznych partnerstw obejmujących m.in. klasy patronackie, wspólne projektowanie programów nauczania, kompleksowe wyposażanie bazy dydaktycznej oraz oferują udział w działaniach z zakresu doradztwa i szkoleń dla nauczycieli.

**Tabela 33. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jakich formach współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo biorą Państwo udział? Proszę zaznaczyć każdą formę współpracy ze szkołą, jaką Państwo podejmują obecnie lub podejmowali w ostatnich 3 latach. – wg wielkości przedsiębiorstwa**

	Mikroprzedsiębiorstwo – zatrudniające średniorocznie nie więcej niż 9 pracowników	Małe przedsiębiorstwo – zatrudniające średniorocznie od 10 do 49 pracowników	Średnie przedsiębiorstwo – zatrudniające od 50 do 249 pracowników	Duże przedsiębiorstwo – zatrudniające więcej niż 249 pracowników
Tworzenie klas patronackich	1	0	4	11
Przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu	0	2	1	6
Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu	29	26	42	33
Wyposażanie warsztatów lub pracowni szkolnych	6	1	6	10
Organizacja egzaminu zawodowego	5	3	5	6
Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych dla nauczycieli	3	3	5	8
Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego	1	0	4	11

Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

Najbardziej rozpowszechnioną formą współpracy wśród pracodawców ze wszystkich sekcji jest realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu. Udział w tej formie deklaruje większość przedsiębiorstw z poszczególnych sekcji.

Tworzenie klas patronackich najczęściej podejmowane jest przez przedsiębiorstwa z sekcji B – górnictwo i wydobywanie (100,0%) oraz sekcji A – rolnictwo, leśnictwo i rybactwo (50,0%). W przetwórstwie przemysłowym (sekcja C) udział tej formy współpracy wynosi 21,9%, natomiast w większości pozostałych sekcji nie odnotowano takiej aktywności.

Przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu najczęściej realizują przedsiębiorstwa z sekcji I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (21,1%) oraz sekcji H – transport i gospodarka magazynowa (16,7%). W przetwórstwie przemysłowym (sekcja C) udział wynosi 9,4%. W pozostałych sekcjach taka forma nie występuje.

Wyposażanie warsztatów lub pracowni szkolnych deklarują przede wszystkim przedsiębiorstwa z sekcji H – transport i gospodarka magazynowa (50,0%) oraz sekcji N – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (27,3%). W sektorach handlu (sekcja G), przetwórstwa przemysłowego (sekcja C), budownictwa (sekcja F) i gastronomii (sekcja I) wartości wskazań mieszczą się w przedziale 14,3–19,0%.

Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych, najczęściej realizowane jest przez przedsiębiorstwa z sekcji N – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (36,4%) oraz sekcji H – transport i gospodarka magazynowa (33,3%). W gastronomii (sekcja I) udział wynosi 15,8%, w handlu (sekcja G) – 14,3%, w przetwórstwie przemysłowym (sekcja C) – 9,4%, natomiast w większości pozostałych sekcji taka forma współpracy nie została zadeklarowana.

Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego pojawiają się najczęściej w sektorze energetycznym (sekcja D) oraz transporcie (sekcja H) – po 50,0%. W gastronomii (sekcja I) odnotowano 21,1%, w edukacji (sekcja Q) – 25,0%, w opiece społecznej (sekcja R) – 33,3%, a w przetwórstwie przemysłowym (sekcja C) – 9,4%. W pozostałych sekcjach aktywność taka ze strony przedsiębiorców jest sporadyczna lub nie występuje.

Tabela 34. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jakich formach współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo biorą Państwo udział? Proszę zaznaczyć każdą formę współpracy ze szkołą jaką Państwo podejmują obecnie lub podejmowali w ostatnich 3 latach. – wg obszaru działalności przedsiębiorstwa wg PKD

	SEKCJA A: ROLNICTWO, LEŚNICTWO I RYBACTWO	SEKCJA B: GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE	SEKCJA C: PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE	SEKCJA D: WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ, GAZ, PARĘ WODNĄ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH	SEKCJA E: DOSTAWA WODY, GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ	SEKCJA F: BUDOWNICTWO	SEKCJA G: HANDEL HURTOWY I DETALICZNY	SEKCJA H: TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA	SEKCJA I: DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI	SEKCJA J: DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA I NADAWCZA ORAZ ZWIĄZANA Z PRODUKCJĄ I DYSTRYBUCJĄ TREŚCI	SEKCJA K: DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA W ZAKRESIE TELEKOMUNIKACJI, PROGRAMOWANIA KOMPUTEROWEGO, DORADZTWA, INFRASTRUKTURY OBLICZENIOWEJ ORAZ POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA W ZAKRESIE INFORMACJI	SEKCJA L: DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA	SEKCJA N: DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA	SEKCJA P: ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA, OBOWIĄZKOWE UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE	SEKCJA Q: EDUKACJA	SEKCJA R: OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA	SEKCJA S: DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, SPORTEM I REKREACJĄ	SEKCJA T: POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA
Tworzenie klas patronackich	50,0%	100,0%	21,9%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	16,7%	15,8%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu	0,0%	0,0%	9,4%	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	16,7%	21,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu	100,0%	100,0%	93,8%	100,0%	100,0%	78,6%	95,2%	100,0%	94,7%	100,0%	66,7%	100,0%	72,7%	50,0%	83,3%	100,0%	66,7%	93,8%
Wyposażanie warsztatów lub pracowni szkolnych	0,0%	0,0%	15,6%	0,0%	0,0%	14,3%	19,0%	50,0%	15,8%	0,0%	0,0%	0,0%	27,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	18,8%
Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych dla nauczycieli	0,0%	0,0%	9,4%	0,0%	0,0%	7,1%	14,3%	33,3%	15,8%	0,0%	0,0%	0,0%	36,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	18,8%
Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego	0,0%	0,0%	9,4%	50,0%	0,0%	14,3%	0,0%	50,0%	21,1%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	25,0%	33,3%	0,0%	0,0%	12,5%

Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

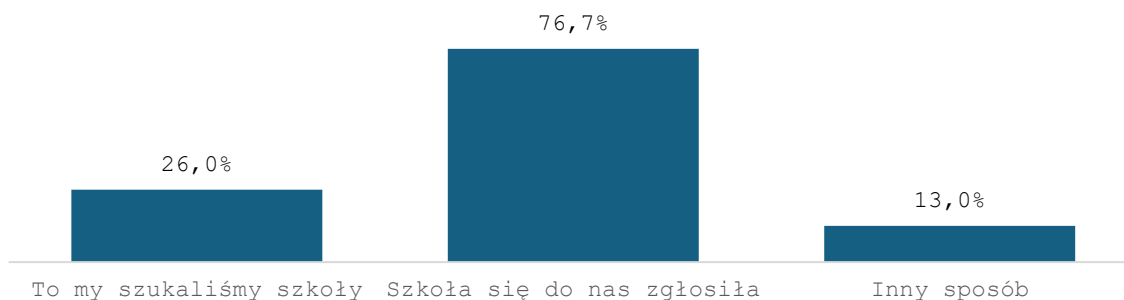
### 3.2.5 GŁÓWNY INICJATOR WSPÓŁPRACY PRACODAWCY ZE SZKOŁĄ

Zdecydowana większość pracodawców wskazuje, że inicjatorem współpracy była szkoła – 76,7% przedsiębiorstw zadeklarowało, że to placówka oświatowa nawiązała kontakt. Samodzielnego poszukiwania partnera edukacyjnego podejmowało się 26,0% przedsiębiorstw.

13% badanych podmiotów rozpoczęło partnerstwo w inny, nieujęty w kafeterii sposób:

- Część pracodawców zaczęła ją dzięki kontaktom pracowników – około 20% ich pracowników to absolwenci danej szkoły.
- Inicjatywy zewnętrzne: OHP, samorządowe spotkania z doradcami zawodowymi, targi edukacyjne czy fora zawodoznawcze. To tam pracodawcy nawiązują pierwsze kontakty – wysyłają potem szkołom oferty lub biorą udział w projektach doradczych. Czasem impulsem do nawiązania współpracy jest wygrany przetarg na realizację praktyk lub programów wsparcia, który skutkuje włączeniem przedsiębiorstwa do grona stałych partnerów.
- Znaczna grupa respondentów podkreślała, że o nawiązaniu współpracy zdecydowały potrzeby samych uczniów lub ich rodziców – to młodzież lub rodzice pytali o praktyki, wycieczki po zakładzie czy prowadzenie zajęć, co skłoniło pracodawcę do rozmów z dyrekcją szkoły. Kilku przedsiębiorców przyznało przy tym, że trudno jednoznacznie zdefiniować początek relacji, bo często rodziła się ona stopniowo między przedsiębiorstwem a uczniem, bez konkretnego momentu jej rozpoczęcia.

**Wykres 52. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób podjęli Państwo współpracę ze szkołami kształcącymi zawodowo? Proszę zaznaczyć wszystkie sposoby podjęcia współpracy.**

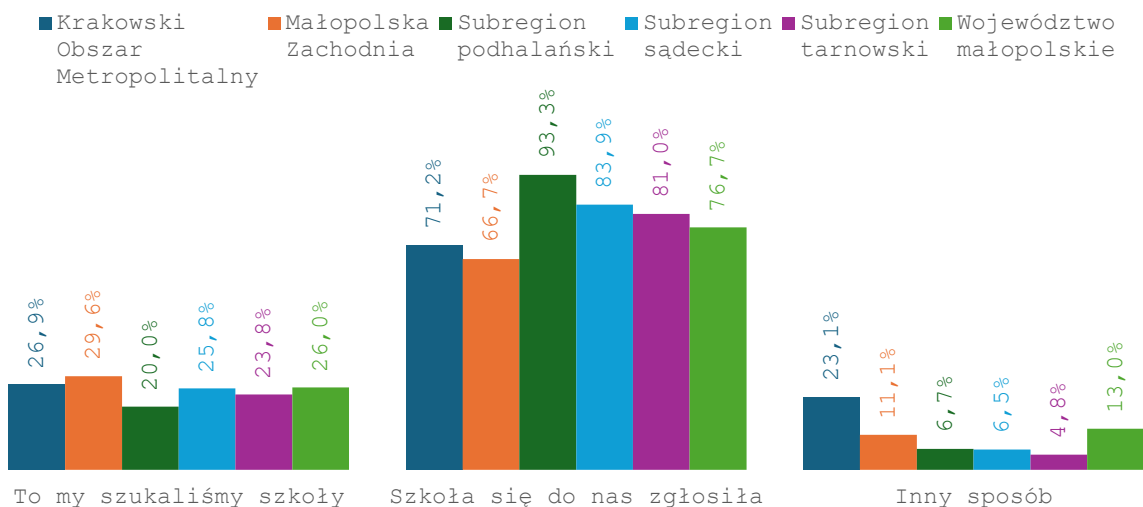


**Źródło: Opracowanie własne, n = 146.**

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregion podhalański, w którym udział inicjatywy po stronie szkół (według opinii pracodawców) jest najwyższy w regionie (93,3% vs 76,7% w województwie), a samodzielne poszukiwanie partnera przez pracodawców ma niewielkie znaczenie.
- Małopolska Zachodnia i Krakowski Obszar Metropolitalny, gdzie odsetek przedsiębiorstw aktywnie poszukujących szkół do współpracy należy do najwyższych w regionie (odpowiednio 29,6% i 26,9% vs 26,0% średnio w województwie). Jednocześnie w obu obszarach udział inicjatywy ze strony szkoły jest niższy niż w pozostałych subregionach.
- Subregiony tarnowski i sądecki, charakteryzujące się dominacją inicjatywy szkolnej (odpowiednio 81,0% i 83,9%).

**Wykres 53. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób podjęli Państwo współpracę ze szkołami kształcącymi zawodowo? – wg subregionów**

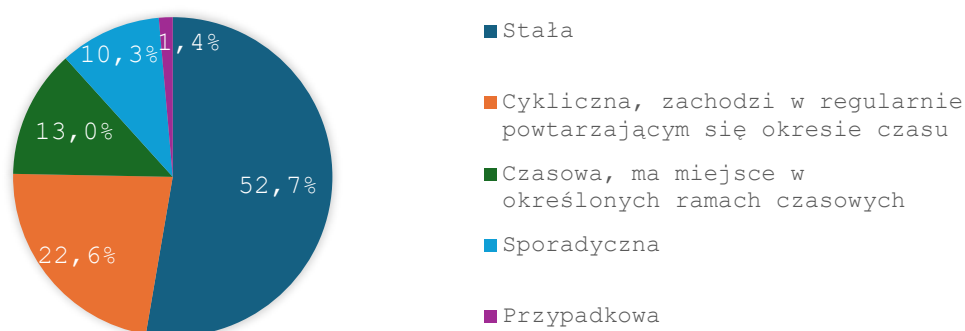


Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

### 3.2.6 CHARAKTER WSPÓŁPRACY (STAŁY, CZASOWY, SPORADYCZNY, CYKLICZNY)

Dominującą formą współpracy między pracodawcami a szkołami jest współpraca stała, zadeklarowana przez 52,7% przedsiębiorstw. Pracodawcy relatywnie często wskazują także współpracę cykliczną, realizowaną w regularnych odstępach czasu (22,6%). Współpraca czasowa występuje w 13,0% przypadków. Sporadyczna forma współpracy pojawia się rzadziej (10,3%), a najmniejszy udział ma współpraca określana jako przypadkowa (1,4%).

**Wykres 54. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaka jest intensywność Państwa współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo?**



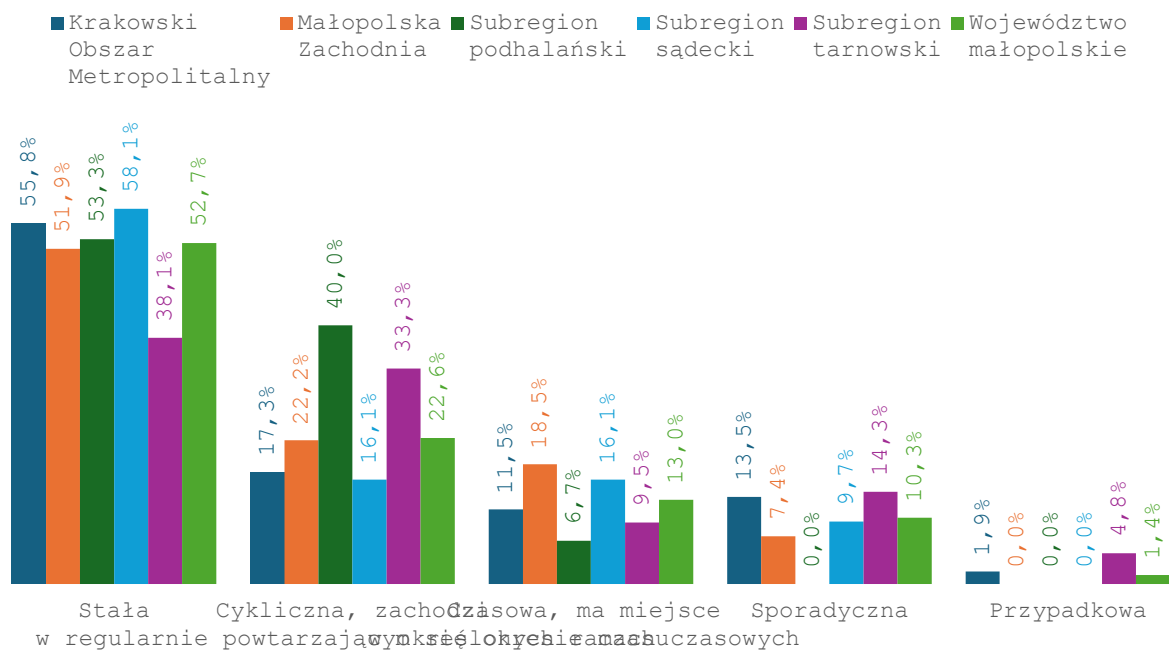
Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregion podhalański, charakteryzujący się najwyższym w regionie udziałem podmiotów deklarujących formę współpracy cyklicznej (40,0% vs 22,6% w województwie) przy jednoczesnym wysokim odsetku tych wskazujących na współpracę stałą (53,3%).
- Subregion tarnowski, w którym udział formy współpracy określanej jako stała jest najniższy w regionie (38,1%), natomiast obserwuje się największą różnorodność form, w tym najwyższy odsetek współpracy określanej jako przypadkowa (4,8%).

- Subregiony sądecki i Krakowski Obszar Metropolitalny, gdzie dominującą formą jest współpraca stała (odpowiednio 58,1% oraz 55,8%), a cykliczna utrzymuje się na poziomie niższym niż w województwie. W Krakowskim Obszarze Metropolitalnym wyższy niż średni jest udział tzw. współpracy sporadycznej (13,5%).
- Małopolska Zachodnia, w której udział współpracy stałej (51,9%) i cyklicznej (22,2%) odpowiada średnim wartościom wojewódzkim, natomiast współpraca czasowa (18,5%) była częściej wskazywana niż w pozostałych subregionach.

**Wykres 55. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaka jest intensywność Państwa współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo? – wg subregionów**

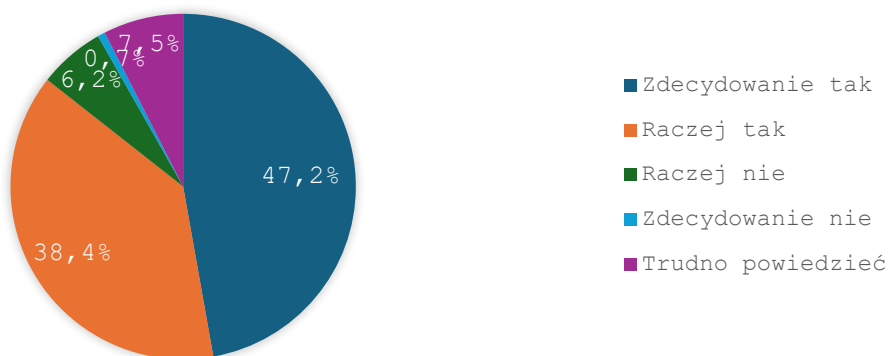


Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

### 3.2.7 POTRZEBA ROZWOJU WSPÓŁPRACY ZE SZKOŁAMI W OPINIACH PRACODAWCÓW

W województwie małopolskim pracodawcy w zdecydowanej większości widzą potrzebę rozwoju współpracy ze szkołami. Aż 47,2% respondentów wskazało odpowiedź „zdecydowanie tak”, a kolejne 38,4% zaznaczyło „raczej tak”, co łącznie daje ponad 85% pozytywnych ocen. Odsetek odpowiedzi przeczących był niewielki (łącznie 6,9%).

**Wykres 56. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy widzą Państwo potrzebę rozwoju współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo?**

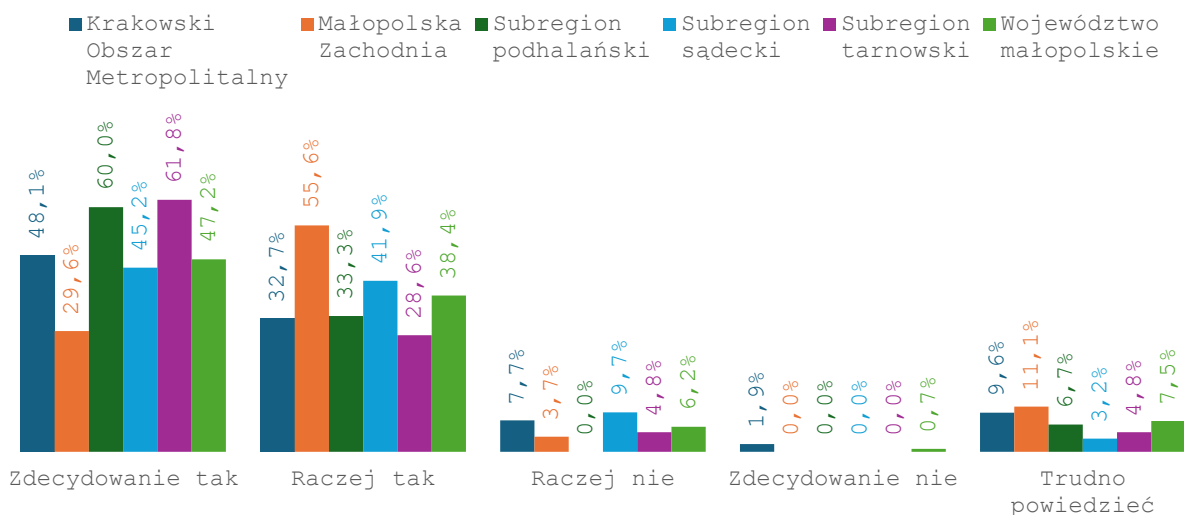


Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregiony tarnowski i podhalański, w których odsetek odpowiedzi „zdecydowanie tak” należy do najwyższych w regionie (odpowiednio 61,8% i 60,0% wobec 47,2% w województwie).
- Małopolska Zachodnia, charakteryzująca się przewagą ocen umiarkowanie pozytywnych („raczej tak” – 55,6%) oraz najwyższym w regionie odsetkiem odpowiedzi „trudno powiedzieć” (11,1%).
- Subregion sądecki, prezentujący zrównoważony rozkład ocen, z dominacją odpowiedzi pozytywnych.
- Krakowski Obszar Metropolitalny, w którym struktura ocen jest zbliżona do średniej wojewódzkiej, jednak udział odpowiedzi negatywnych (9,6%) jest wyższy niż w większości pozostałych subregionów.

**Wykres 57. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy widzą Państwo potrzebę rozwoju współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo? – wg subregionów**



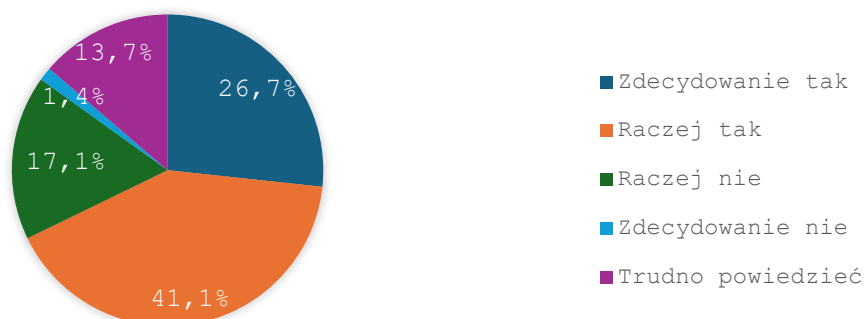
Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

### 3.2.8 ZAINTERESOWANIE PRACODAWCÓW WSPÓŁPRACĄ ZE SZKOŁAMI KSZTAŁCĄCYMI ZAWODOWO

W województwie małopolskim pracodawcy najczęściej oceniają, że przedsiębiorcy są zainteresowani współpracą ze szkołami kształcącymi zawodowo – takiej odpowiedzi udzieliło prawie 70,0% (41,1% respondentów zaznaczyło

raczej tak, a kolejne 26,7% zdecydowanie tak). Wątpliwości wyraża niespełna 20,0% przedsiębiorstw, wskazując odpowiedź „raczej nie”, oraz „zdecydowanie nie”.

**Wykres 58. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy Państwa zdaniem pracodawcy są zainteresowani współpracą ze szkołami kształcącymi zawodowo?**

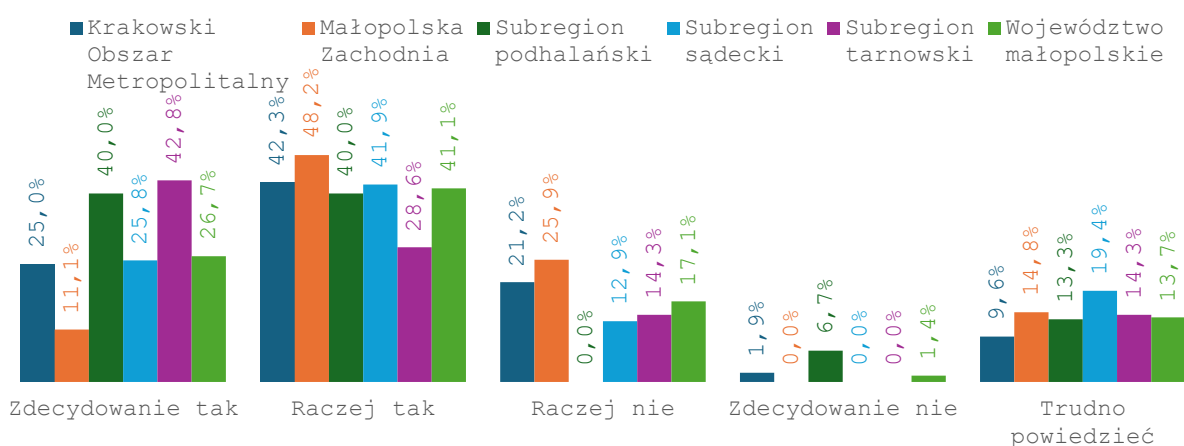


Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregiony tarnowski i podhalański, w których odsetek ocen „zdecydowanie tak” należy do najwyższych w regionie (odpowiednio 42,8% i 40,0% wobec 26,7% w województwie). Jednocześnie w subregionie podhalańskim jest najwyższy odsetek odpowiedzi zdecydowanie negatywnych – 67%.
- Małopolska Zachodnia, charakteryzująca się najwyższym odsetkiem pracodawców, którzy odpowiedzieli, iż pracodawcy raczej nie są zainteresowani współpracą – 25,9%, a odsetek ocen „zdecydowanie tak” jest najniższy w regionie (11,1%).
- Subregion sądecki, w którym udział ocen pozytywnych odpowiada średniej wojewódzkiej, jednak poziom niezdecydowania w tej kwestii jest najwyższy (19,4%).

**Wykres 59. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy Państwa zdaniem pracodawcy są zainteresowani współpracą ze szkołami kształcącymi zawodowo? – wg subregionów**



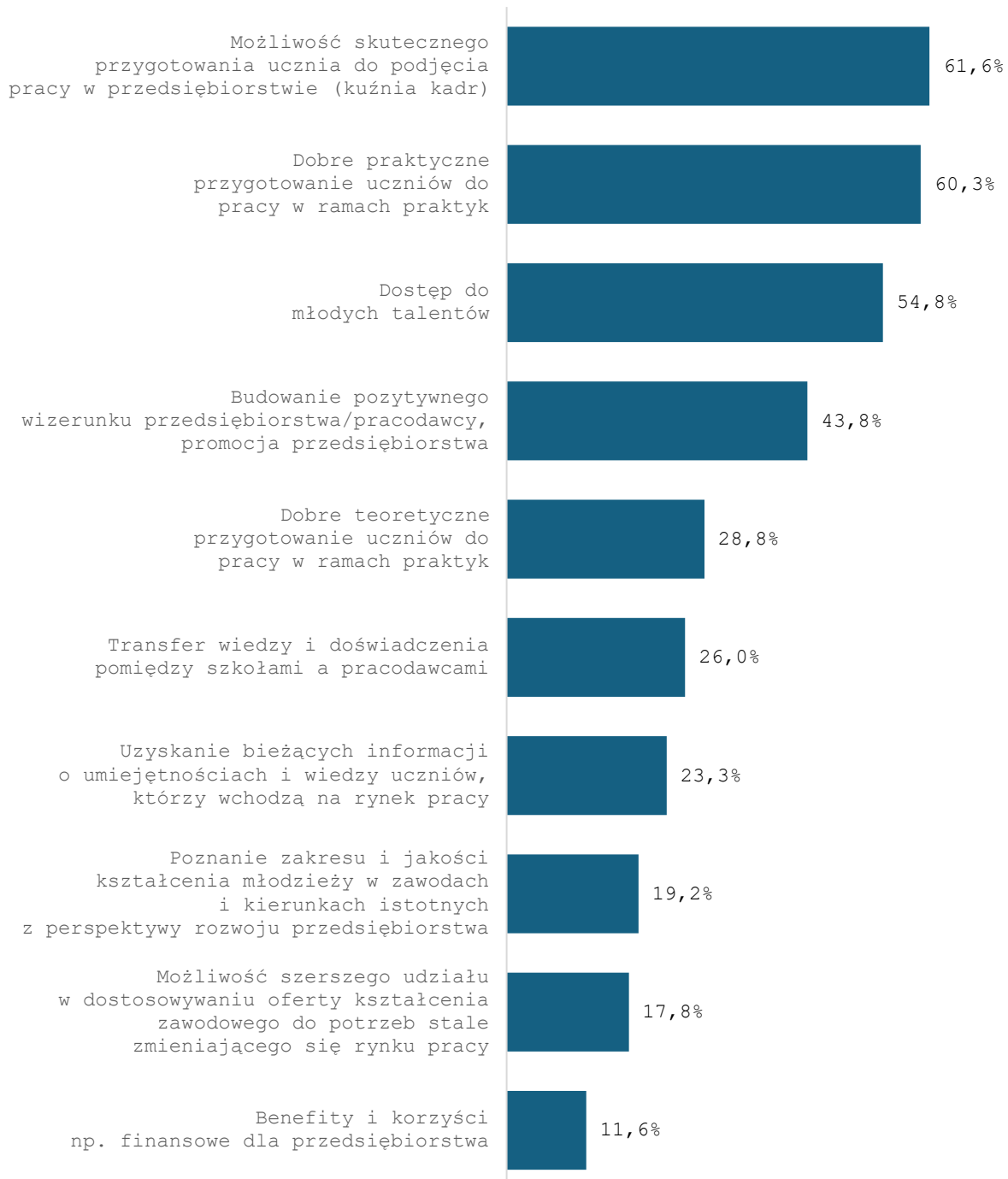
Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

### 3.2.9 MOTYWACJE PRACODAWCÓW DO PODEJMOWANIA WSPÓŁPRACY ZE SZKOŁAMI

W województwie małopolskim najczęściej wskazywanymi czynnikami decydującymi o podjęciu współpracy ze szkołą kształcąca zawodowo są: możliwość skutecznego przygotowania ucznia do pracy w przedsiębiorstwie

(61,6%) oraz dostęp do młodych talentów (54,8%). Równie istotne dla pracodawców są kwestie związane z przygotowaniem praktycznym uczniów do pracy w ramach praktyk (60,3%) oraz wizerunkowe korzyści wynikające z zaangażowania w edukację (43,8%).

**Wykres 60. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie czynniki decydują o podjęciu przez pracodawcę współpracy ze szkołą kształcąca zawodowo? Proszę wskazać 3, Państwa zdaniem, najważniejsze motywy podjęcia współpracy.**

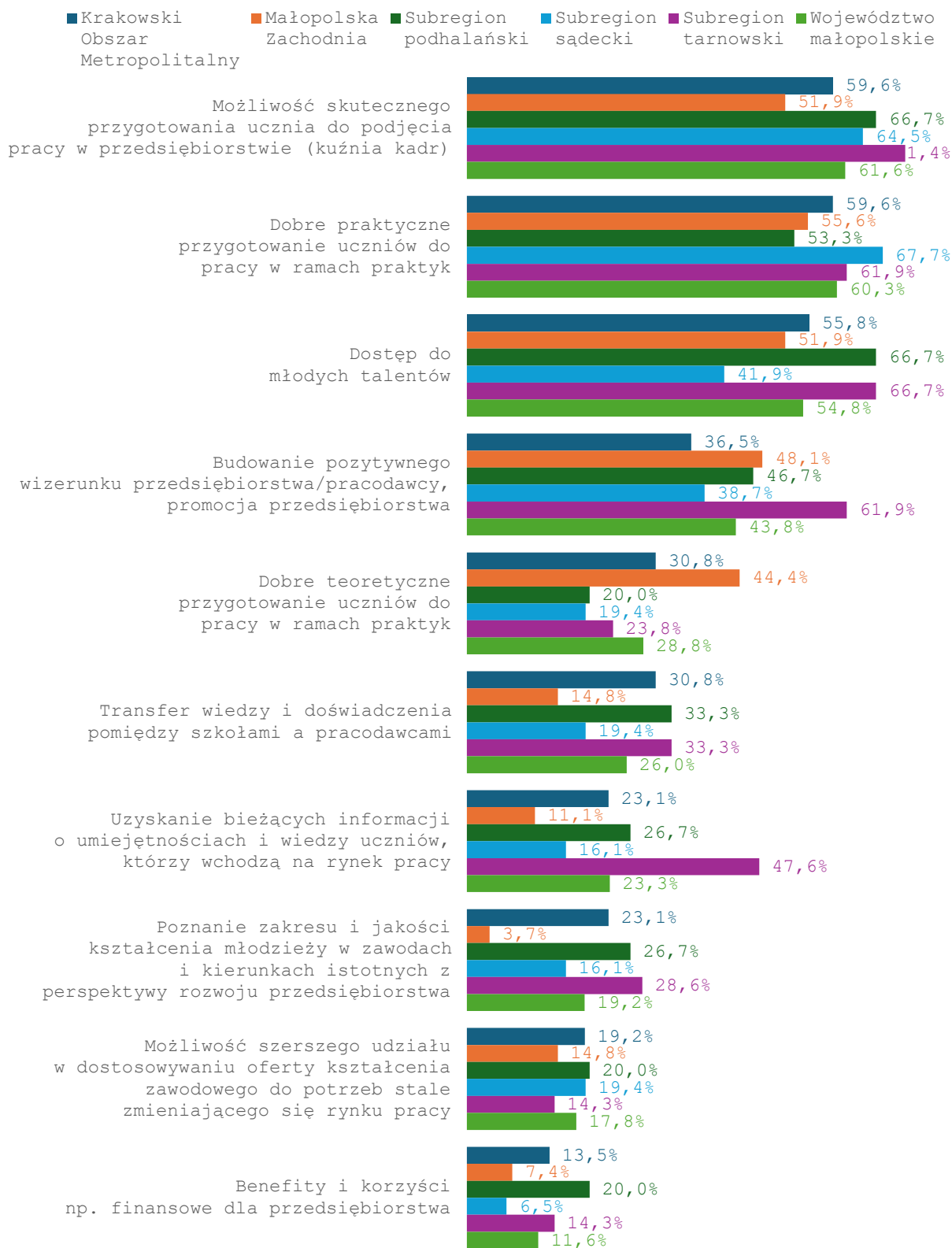


Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregion tarnowski, w którym wszystkie 3 kluczowe czynniki – przygotowanie ucznia do pracy (71,4%), dostęp do młodych talentów (66,7%) oraz praktyczne przygotowanie (61,9%) – są najwyższe w regionie. Jednocześnie odnotowano tu wysoki poziom wskazań przedsiębiorstw na korzyści wizerunkowe (61,9%) oraz na bieżący monitoring umiejętności młodzieży (47,6%).
- Subregion podhalański, prezentujący zrównoważoną strukturę motywacji – po 66,7% wskazań dla dostępu do talentów, przygotowania kadry oraz 53,3% w przypadku praktycznego przygotowania. Relatywnie wysoki jest także udział motywów związanych z doradztwem i promocją (46,7%) oraz transferem wiedzy (33,3%).
- Małopolska Zachodnia i Krakowski Obszar Metropolitalny, w których częściej niż w innych subregionach podkreślano znaczenie dobrego teoretycznego przygotowania uczniów (odpowiednio 44,4% i 30,8%).
- Subregion sądecki, w którym dominują wskazania na praktyczne przygotowanie uczniów (67,7%) i przygotowanie przyszłych pracowników (64,5%).

**Wykres 61. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie czynniki decydują o podjęciu przez pracodawcę współpracy ze szkołą kształcąca zawodowo? Proszę wskazać 3, Państwa zdaniem, najważniejsze motywy podjęcia współpracy. – wg subregionów**

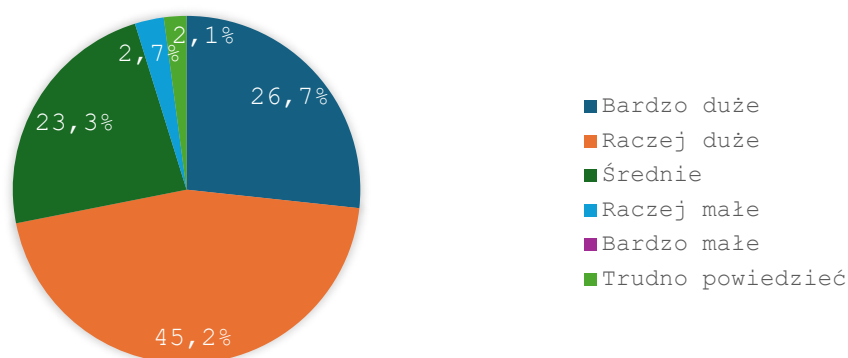


Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

### 3.2.10 OCENA SWOJEGO ZAANGAŻOWANIA W KSZTAŁCENIE PRZYSZŁYCH KADR DOKONANA PRZEZ PRACODAWCÓW

W województwie małopolskim większość pracodawców ocenia swoje zaangażowanie w kształcenie przyszłych kadr jako zdecydowanie pozytywne. Aż 26,7% przedsiębiorstw deklaruje bardzo duże zaangażowanie, a kolejne 45,2% – raczej duże. Łącznie ponad 70% przedsiębiorstw postrzega swoją rolę w procesie kształcenia zawodowego jako znaczącą. Średni poziom zaangażowania wskazuje 23,3% respondentów, a tylko 2,7% ocenia swój wkład jako raczej mały.

**Wykres 62. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak oceniają Państwo swoje zaangażowanie w kształcenie przyszłych kadr?**

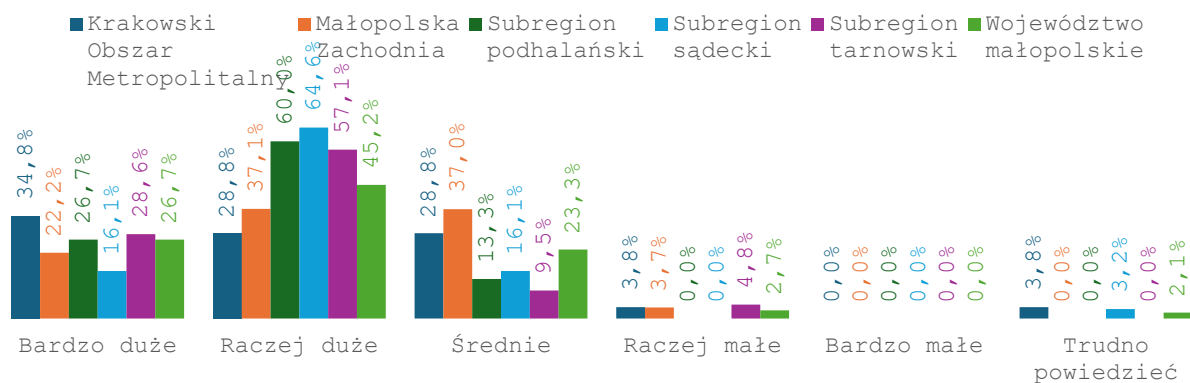


Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregiony podhalański i sądecki, w których udział przedsiębiorstw deklarujących „raczej duże” zaangażowanie jest najwyższy w regionie (odpowiednio 60,0% i 64,6%).
- Krakowski Obszar Metropolitalny, osiągający najwyższy w regionie odsetek wskazań „bardzo duże” (34,8%).
- Subregion tarnowski, gdzie przeważają oceny pozytywne „raczej duże” i „bardzo duże” – odpowiednio 57,1% i 28,6%.
- Małopolska Zachodnia, w której jest najwyższy w regionie udział ocen na poziomie „średnim” (37,0%).

**Wykres 63. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak oceniają Państwo swoje zaangażowanie w kształcenie przyszłych kadr? – wg subregionów**

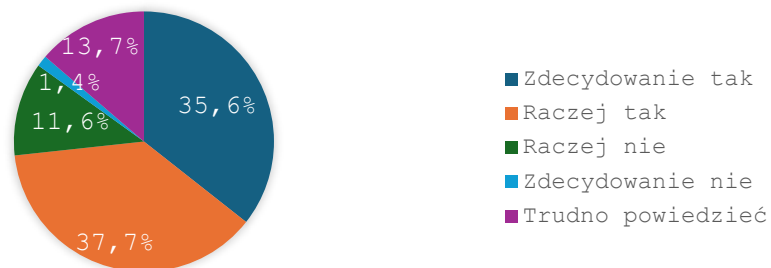


Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

### 3.2.11 OCENA PLANÓW ZATRUDNIENIA UCZNIÓW PRZEZ PRACODAWCÓW

Większość pracodawców współpracujących ze szkołami kształcącymi zawodowo wyraża gotowość do zatrudnienia ich uczniów. Łącznie 73,3% respondentów deklaruje, że ma realne plany zatrudnienia – w tym 35,6% wskazuje „zdecydowanie tak”, a 37,7% „raczej tak”. Jedynie 13,0% przedsiębiorstw sygnalizuje brak takich planów (11,6% – „raczej nie”, 1,4% – „zdecydowanie nie”).

**Wykres 64. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy mają Państwo realne plany zatrudnienia uczniów ze szkół kształcących zawodowo, z którymi Państwo współpracują?**

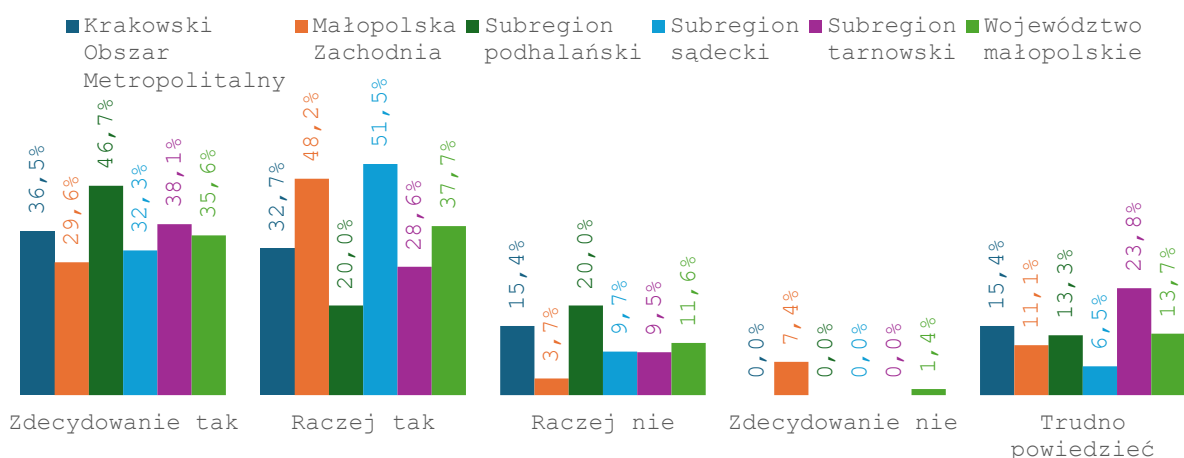


Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregiony podhalański i tarnowski, w których wysoki odsetek przedsiębiorstw jednoznacznie deklaruje plany zatrudnienia – odsetek przedsiębiorstw deklarujących „zdecydowanie tak” jest najwyższy w regionie (odpowiednio 46,7% i 38,1% vs 35,6% w województwie). W subregionie tarnowskim najwięcej pracodawców zaznaczyło odpowiedzi „trudno powiedzieć” (23,8%).
- Subregion sądecki, charakteryzujący się najwyższym udziałem wskazań „raczej tak” (51,5%), przy stosunkowo niskim poziomie odpowiedzi negatywnych i „trudno powiedzieć”.
- Małopolska Zachodnia, gdzie dominują deklaracje „raczej tak” (48,2%) oraz odnotowano najwyższy w regionie udział odpowiedzi „zdecydowanie nie” (7,4%).
- Krakowski Obszar Metropolitalny, w którym struktura ocen jest zbliżona do średniej wojewódzkiej, a poziom odpowiedzi negatywnych i tych wskazujących na niezdecydowanie jest taki sam (po 15,4%).

**Wykres 65. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy mają Państwo realne plany zatrudnienia uczniów ze szkół kształcących zawodowo, z którymi Państwo współpracują? – wg subregionów**



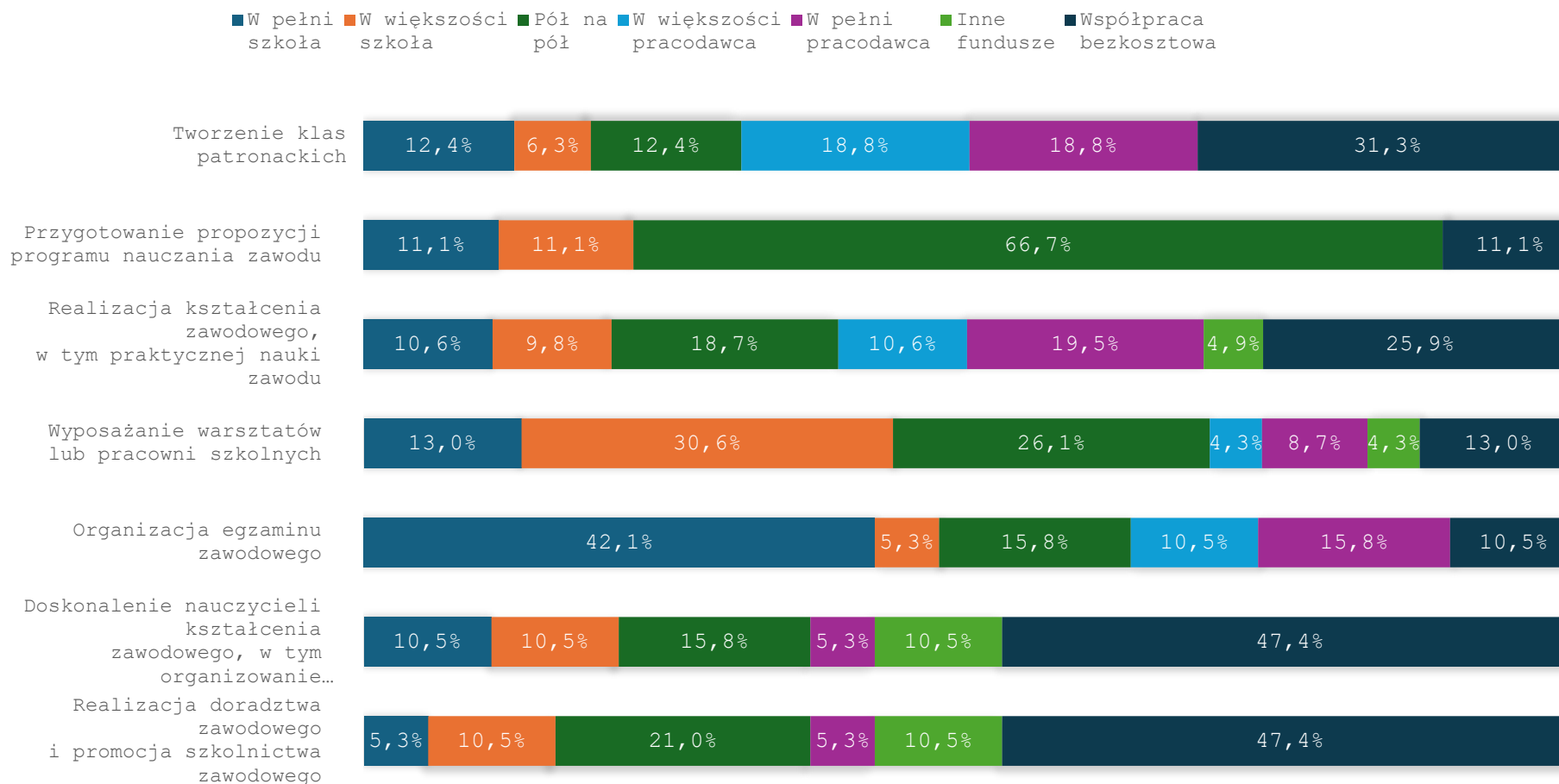
Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

### 3.2.12 FINANSOWANIE WSPÓŁPRACY – STOPIEŃ I FORMA PARTYCYPOWANIA W NIM PRACODAWCÓW

Analiza finansowania poszczególnych form współpracy wskazuje na istotny udział działań realizowanych w formule bezkosztowej – dotyczy to najczęściej doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowania szkoleń branżowych dla nauczycieli (47,4%) oraz realizacji doradztwa zawodowego i promocji szkolnictwa zawodowego (47,4%). Pełne finansowanie tych form współpracy deklaruje 5,3% przedsiębiorstw.

Pozostałe formy mają bardziej zróżnicowany profil finansowania. Organizację egzaminów zawodowych w zdecydowanej większości finansuje szkoła (42,1% w pełni, 5,3% w większości), choć 26,3% przedsiębiorstw deklaruje swój wkład (10,5% w większości, 15,8% w pełni). Wyposażanie warsztatów finansowane jest głównie przez szkoły (30,4% w większości, 13% w pełni), 13% przedsiębiorstw zadeklarowało swoje finansowanie w tym zakresie. Przygotowywanie programów nauczania to działanie, w którym zdaniem większości respondentów (66,7%), koszty rozkładają się równo między szkoły i pracodawców.

**Wykres 66. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób finansowane są poszczególne formy Państwa współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo?**



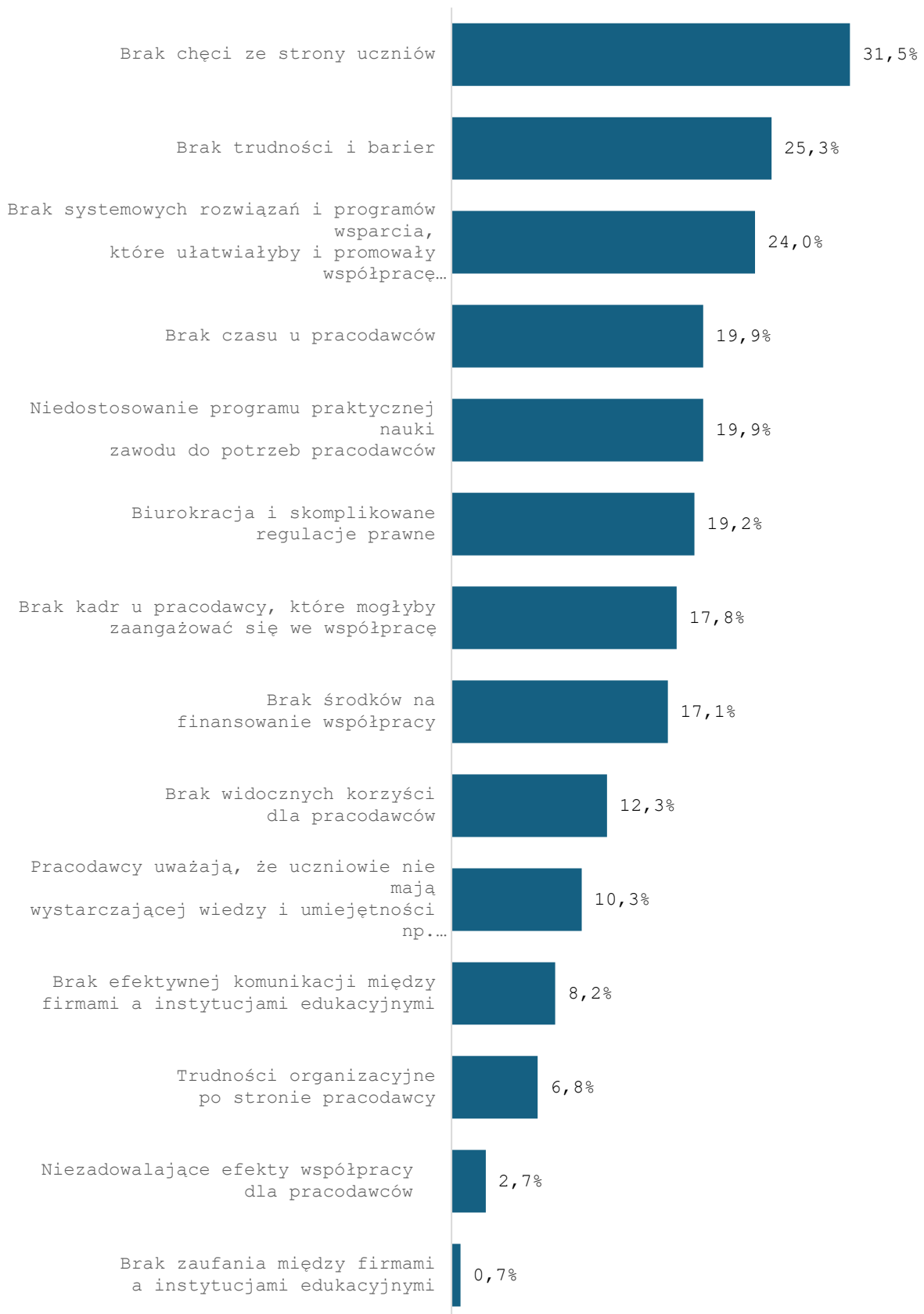
Źródło: Opracowanie własne, n = 146

### 3.2.13 BARIERY OGRANICZAJĄCE ZAKRES I INTENSYWNOŚĆ POSZCZEGÓLNYCH FORM WSPÓŁPRACY SZKOŁ Z PRACODAWCAMI

W województwie małopolskim 25,3% pracodawców zadeklarowało brak trudności lub barier we współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo. Równocześnie jednak pozostałe trzy czwarte wskazuje na konkretne problemy, z którymi mierzą się w codziennej realizacji działań edukacyjnych.

Najczęściej zgłaszanym problemem jest brak chęci ze strony uczniów do angażowania się we współpracę – wskazało tak 31,5% respondentów. Drugą najczęstszą barierą jest brak systemowych rozwiązań i programów wsparcia, które mogłyby ułatwić i promować współpracę między przedsiębiorstwami a instytucjami edukacyjnymi (24,0%). Zbliżony odsetek po 19,9% badanych wskazuje 2 inne przeszkody: brak czasu u pracodawców oraz niedostosowanie programu praktycznej nauki zawodu do realnych potrzeb przedsiębiorstw. Biurokracja i skomplikowane regulacje prawne zostały wymienione przez 19,2% przedsiębiorstw, a 17,8% zwraca uwagę na brak w przedsiębiorstwie osób, które mogłyby zaangażować się we współpracę. Brak środków finansowych deklaruje 17,1% badanych. Trudności organizacyjne po stronie pracodawcy pojawiły się w 6,8% odpowiedzi, a problem braku widocznych korzyści dla przedsiębiorstw wskazało 12,3% respondentów. Na brak efektywnej komunikacji zwróciło uwagę 8,2% przedsiębiorstw. Niezadowalające efekty współpracy wskazuje 2,7% respondentów, a brak zaufania między szkołami a przedsiębiorstwami został wskazany jako przeszkoda jedynie przez 0,7% przedsiębiorstw.

**Wykres 67. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie są największe trudności i bariery, jakie napotykają Państwo we współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo? Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze.**

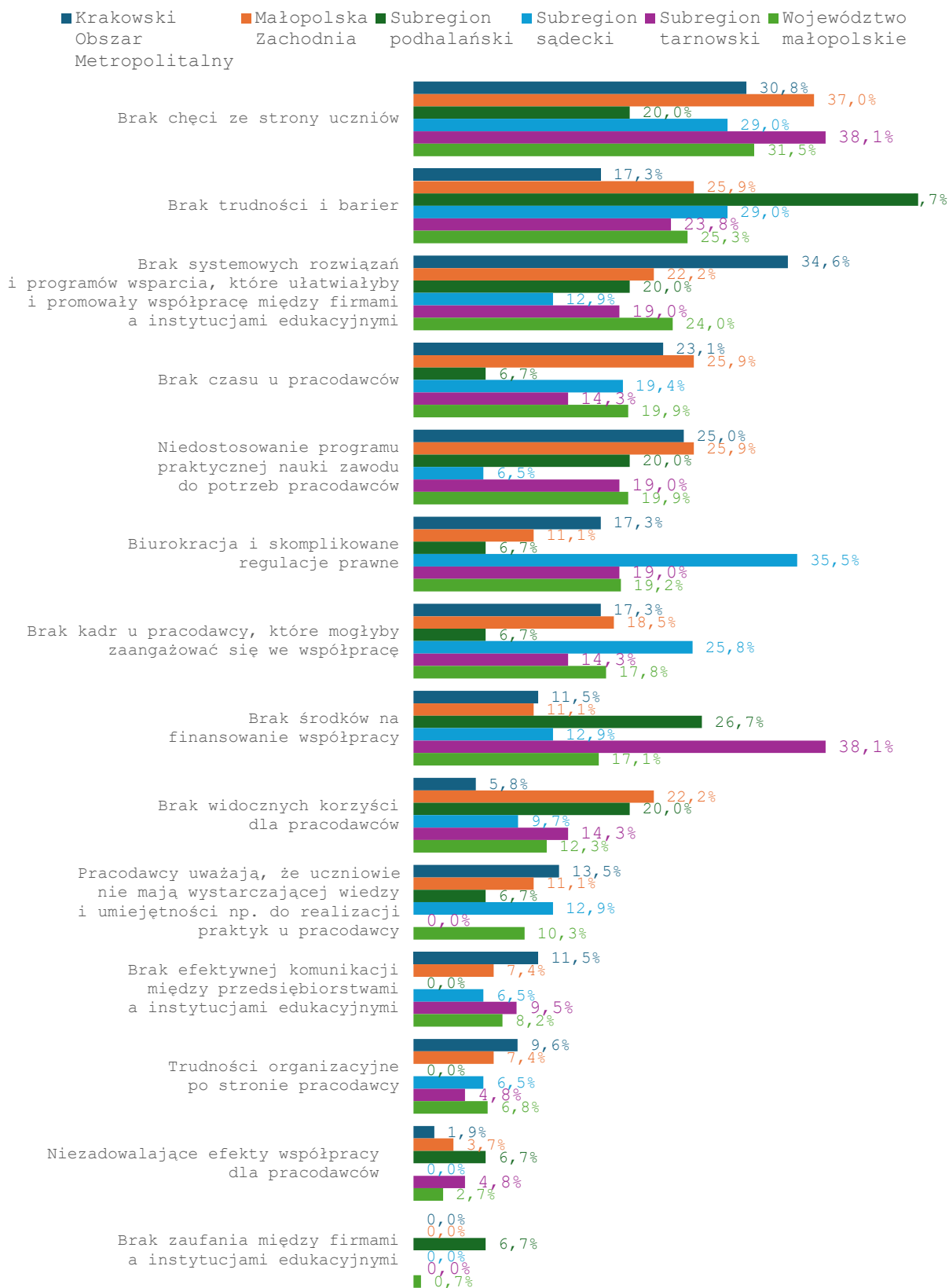


Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Subregion podhalański, w którym odsetek przedsiębiorstw niewskazujących na występowanie barier jest najwyższy w regionie (46,7%). W zakresie trudności dominują kwestie finansowe (26,7%) oraz brak widocznych korzyści i niedostosowanie programu nauczania (po 20,0%).
- Subregion tarnowski, charakteryzujący się najwyższym w województwie poziomem wskazań na problemy finansowe i brak chęci ze strony uczniów (po 38,1%), przy zróżnicowanej obecności innych barier, takich jak niedostosowanie programu, brak systemowych rozwiązań czy biurokracja (po 19,0%).
- Małopolska Zachodnia i Krakowski Obszar Metropolitalny, gdzie relatywnie wysoki odsetek przedsiębiorstw nie dostrzega barier (25,9%), jednak częściej niż w innych subregionach pojawiają się problemy związane z brakiem chęci uczniów (37,0%).
- W Krakowskim Obszarze Metropolitalnym najczęściej w regionie wskazywany jest brak systemowych rozwiązań (34,6%), a w Małopolsce Zachodniej – brak widocznych korzyści (22,2%).
- Subregion sądecki, w którym według badanych bardzo ważne są bariery biurokratyczne (35,5% – najwyższy wynik w województwie) oraz braki kadrowe w przedsiębiorstwach (25,8%). Równocześnie prawie 30% badanych wskazało na brak trudności.

**Wykres 68. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie są największe trudności i bariery, jakie napotykają Państwo we współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo? Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze – wg subregionów**

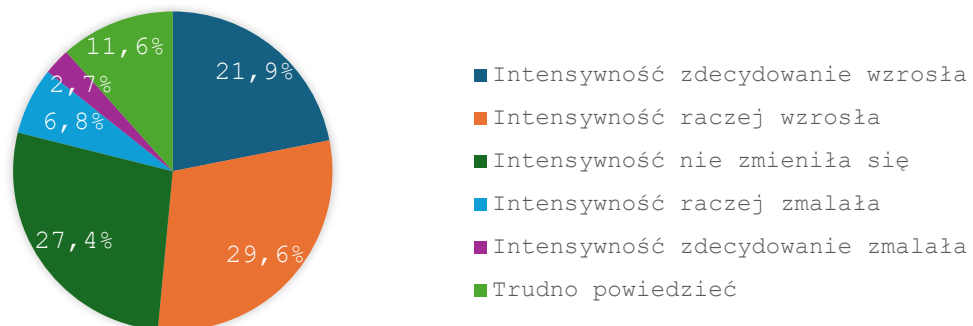


Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

### 3.2.14 ZMIANY W ZAKRESIE, JAKOŚCI I INTENSYWNOŚCI WSPÓŁPRACY W OSTATNICH 5–10 LATACH

Ponad połowa badanych przedsiębiorstw (blisko 52%) zauważa wzrost intensywności współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo w ostatnich 5–10 latach – 21,9% ocenia, że intensywność zdecydowanie wzrosła, a kolejne 29,6% uważa, że raczej wzrosła. Utrzymanie stałego poziomu współpracy deklaruje 27,4% przedsiębiorstw. Spadek intensywności dostrzega jedynie 9,5% respondentów, z czego zdecydowane zmniejszenie wskazało 2,7%, a umiarkowane – 6,8%.

**Wykres 69. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy na przestrzeni ostatnich 5–10 lat zakres/jakość/intensywność współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo uległa zmianie. Jeśli tak, to w jaki sposób?**

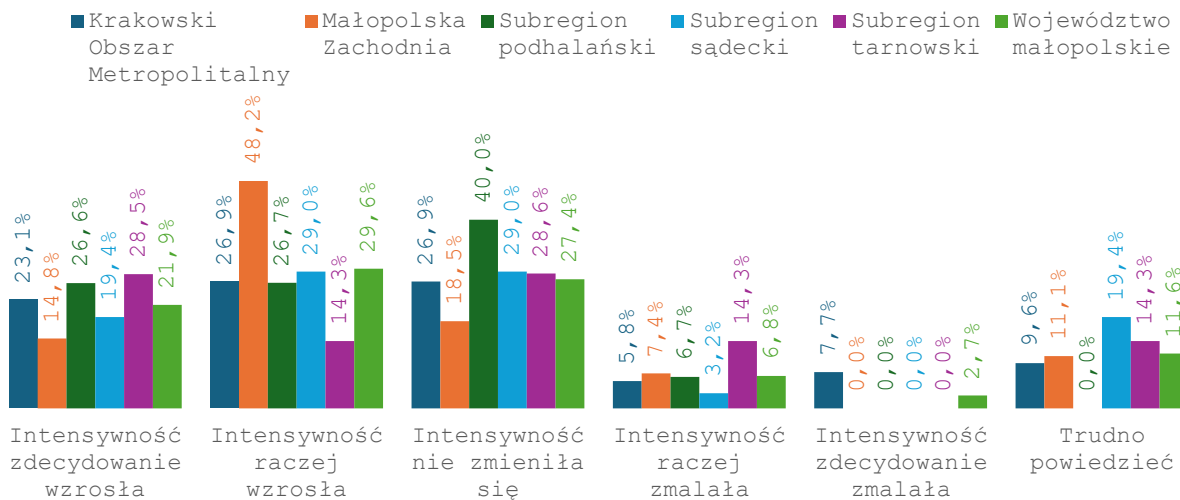


Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Małopolska Zachodnia, w której odsetek przedsiębiorstw dostrzegających wzrost intensywności współpracy jest najwyższy w regionie (63% vs prawie 52,0% w województwie), przy czym dominuje tu ocena umiarkowana „raczej wzrosła” (48,2%). Brak jest wskazań na zdecydowany spadek intensywności współpracy.
- Subregion tarnowski, gdzie najwięcej badanych wskazało, że współpraca „zdecydowanie wzrosła” (28,5%). Równocześnie odnotowano tu największy w województwie odsetek wskazań na spadek intensywności (14,3%).
- Subregion podhalański, charakteryzujący się największym w regionie udziałem pracodawców, którzy uważają, że współpraca się nie zmieniła (40,0%).
- Subregion sądecki i Krakowski Obszar Metropolitalny, w których struktura ocen jest zbliżona – dominują wskazania wzrostu współpracy przy stosunkowo wysokim poziomie ocen neutralnych. W subregionie sądeckim odsetek przedsiębiorstw, w którym udziały odpowiedzi „trudno powiedzieć” jest najwyższy w regionie (19,4%).

**Wykres 70. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy na przestrzeni ostatnich 5–10 lat zakres/jakość/intensywność współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo uległa zmianie. Jeśli tak, to w jaki sposób? – wg subregionów**



**Źródło: Opracowanie własne, n = 146.**

Wszystkich badanych poproszono o uargumentowanie swojej oceny.

Przedsiębiorstwa deklarujące, że „intensywność zdecydowanie wzrosła” argumentują, że dziś partnerstwo ze szkołami to główny kanał promocji całej branży. Regularne, cykliczne spotkania z kadrą edukacyjną, udział w targach pracy i dni otwarte stały się dla nich naturalnym elementem działań, a szkoły zgłaszają coraz więcej potrzeb dotyczących nowych miejsc praktyk. Przedsiębiorstwa podkreślają, że rozwój klas patronackich i programów z uczelniami technicznymi (np. mikroelektroniki na AGH) zaowocował skokowym wzrostem liczby absolwentów kierunków ścisłych. Rozbudowa zaplecza serwisowego, zatrudnienie koordynatorów z przygotowaniem pedagogicznym i lepsza komunikacja ze szkołami pozwoliły też przyjąć więcej uczniów na praktykę, a wysoki poziom merytoryczny zachęca praktykantów do powrotu i polecenia przedsiębiorstwa kolegom.

Wśród respondentów deklarujących, że „intensywność raczej wzrosła”, dominuje przekonanie, że choć zmiana nie miała charakteru radykalnego, współpraca nabrała tempa. Wielu pracodawców, dążąc do budowania pozytywnego wizerunku, organizuje konkursy i wykłady dla uczniów, nadrabia zaległości powstałe w okresie pandemii, co znajduje odzwierciedlenie w rosnącej z roku na rok liczbie praktyk. Dodatkowo ograniczona dostępność kadr na rynku pracy skłania pracodawców do podejmowania współpracy ze szkołami. Uczestnicy podkreślają także lepszą komunikację, częstsze konsultacje z nauczycielami, powstanie nowych klas patronackich, co przekłada się na wzrost intensywności współpracy.

Respondenci, którzy zadeklarowali, że „intensywność nie zmieniła się”, wskazują przede wszystkim na ograniczenia organizacyjne: liczba miejsc praktyk jest uzależniona od wielkości zakładu pracy i liczby pracowników pełniących rolę opiekunów. Przez lata utrzymuje się taka sama liczba uczniów przyjętych na praktyki.

W kategorii „intensywność raczej zmalała” przedsiębiorcy tłumaczą jej spadek głównie słabnącym zainteresowaniem uczniów – coraz mniej młodzieży wybiera zawody deficytowe, a szkoły branżowe redukują klasy, np. w zakresie mechaniki czy lakiernictwa. Brakuje im kapitału ludzkiego do koordynacji praktyk, a część placówek w ogóle nie zgłasza już zapotrzebowania na praktyki. Na dodatek zbyt sztywne programy nauczania oraz brak elastyczności po stronie instytucji administracyjnych ograniczają gotowość przedsiębiorstw do angażowania się w poszczególne formy współpracy.

Niewielka grupa wskazuje na bardzo silny regres w partnerstwie (odpowiedź „intensywność zdecydowanie zmalała”), powiązany z likwidacją kierunków kształcenia w szkołach (zwłaszcza w poligrafii i administracji publicznej) oraz brakiem inicjatywy ze strony samych placówek. Pracodawcy mówią wprost, że bez korzyści dla przedsiębiorstwa i w obliczu rosnących kosztów organizacyjnych zrezygnowali z przyjmowania uczniów, a biurokratyczne wymogi nakazujące formalne porozumienia przyczyniają się tylko do dalszego spadku zainteresowania.

W dalszej kolejności respondentów zapytano, które z wdrożonych zmian w kształceniu zawodowym uważają za najważniejsze.

Respondenci, którzy oceniają je „bardzo dobrze”, wskazali przede wszystkim na wprowadzenie obowiązkowego przystąpienia uczniów do egzaminów kwalifikacyjnych jako warunek ukończenia szkoły, na aktywny udział pracodawców w kształceniu młodej kadry poprzez praktyki uczniowskie i praktyczną naukę zawodu oraz na podwyższenie dofinansowań dla przedsiębiorstw, które przyjmują uczniów na naukę zawodu.

Badani, którzy udzielili odpowiedzi „raczej dobrze”, wymieniali szereg zmian wzmacniających praktyczny wymiar kształcenia: zwiększenie udziału zajęć praktycznych w programach nauczania; regularną aktualizację i modułowe programy dostosowane do potrzeb rynku pracy; obowiązkową współpracę szkół z pracodawcami przy praktykach, wyposażaniu pracowni i doskonaleniu nauczycieli; rozwój centrów kształcenia zawodowego; włączanie przedsiębiorstw w tworzenie podstaw programowych; możliwość wprowadzania nowych zawodów adekwatnych do potrzeb rynku pracy; elastyczne ścieżki zdobywania kwalifikacji; większy nacisk na ocenę i certyfikację absolwentów przez pracodawców oraz wliczanie stażu uczniowskiego do okresu zatrudnienia.

Respondenci niezdecydowani (odpowiedź „ani dobrze, ani źle”) najczęściej przyznawali, że brakuje im wiedzy, by wskazać najważniejsze zmiany, bo sytuacja różni się w zależności od szkoły. Stali też na stanowisku, że możliwość kształcenia w warunkach rzeczywistych jest pozytywnym rozwiązaniem, ale równocześnie podkreślali brak adekwatnego finansowania nauczycieli i pracowni oraz konieczność ścisłej koordynacji programów z przedsiębiorcami. Część przedsiębiorstw dopiero od 2016 roku uczestniczy w systemie i nie zna wcześniejszych rozwiązań.

Wśród uzasadnienia umiarkowanie negatywnych ocen („raczej źle”) pojawiała się argumentacja dotycząca obowiązku przystępowania uczniów do egzaminów. Niektórzy respondenci zwracali uwagę, że znają założenia zmian jedynie pobieżnie i nie dostrzegają ich przełożenia na praktykę.

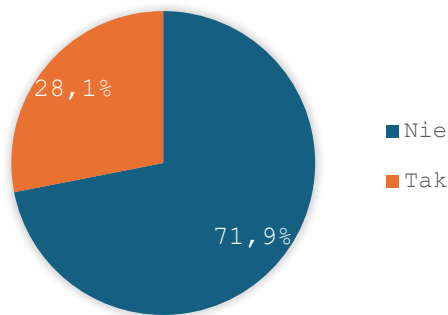
Przedsiębiorcy, którzy odpowiedzieli „trudno powiedzieć”, kilkakrotnie powtarzali, że nie potrafią jednoznacznie wskazać najważniejszych zmian.

### 3.2.15 OPINIA PRACODAWCÓW NA TEMAT WPŁYWU ZMIAN W KSZTAŁCENIU ZAWODOWYM ROZPOCZĘTYCH W 2016 ROKU NA WSPÓŁPRACĘ ZE SZKOŁAMI

Wśród badanych przedsiębiorstw zaledwie 41 (28,1%) deklaruje, że zna założenia zmian w kształceniu zawodowym w obszarze współpracy z pracodawcami.

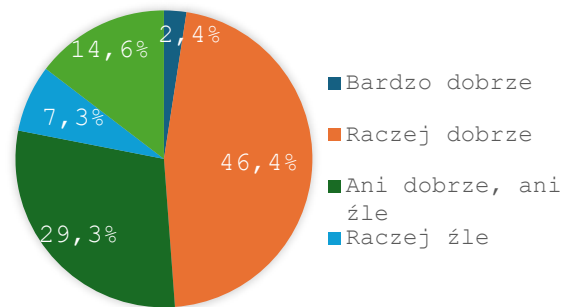
Przedsiębiorstwa, które znają wprowadzone zmiany, oceniają je umiarkowanie. Najczęstsza odpowiedź to ocena „raczej dobrze” – tak uważa 46,4% przedsiębiorstw. Niewiele przedsiębiorstw ocenia zmiany jako „bardzo dobre” (2,4%), a prawie jedna trzecia (29,3%) wybrała odpowiedź neutralną „ani dobrze, ani źle”. Odpowiedzi negatywne („raczej źle”) stanowią 7,3%, a 14,6% pracodawców nie wyraziło swojej opinii.

**Wykres 71. Czy znają Państwo założenia zmian w kształceniu zawodowym, które zostały rozpoczęte w 2016 roku, w odniesieniu do współpracy z pracodawcami?**



Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

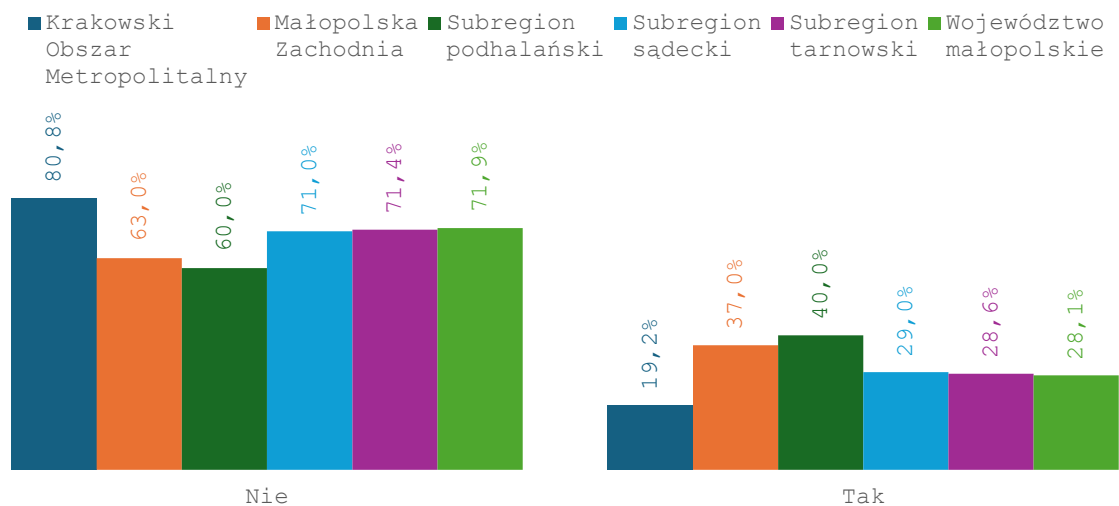
**Wykres 72. Jak oceniają Państwo zmiany w kształceniu zawodowym, które zostały rozpoczęte w 2016 roku, w odniesieniu do współpracy z pracodawcami?**



Źródło: Opracowanie własne, n = 41.

W Krakowskim Obszarze Metropolitalnym odsetek pracodawców deklarujących brak znajomości reform jest najwyższy w regionie – 80,8%. W Małopolsce Zachodniej sytuacja jest nieco lepsza: 37,0% pracodawców zna zmiany. W subregionie podhalańskim 40,0% respondentów deklaruje znajomość reform, co jest najwyższym poziomem w województwie. W subregionie sądeckim i tarnowskim znajomość reform zadeklarowało odpowiednio 29,0% i 28,6% przedsiębiorstw.

**Wykres 73. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy znają Państwo założenia zmian w kształceniu zawodowym, które zostały rozpoczęte w 2016 roku, w odniesieniu do współpracy z pracodawcami? – wg subregionów**



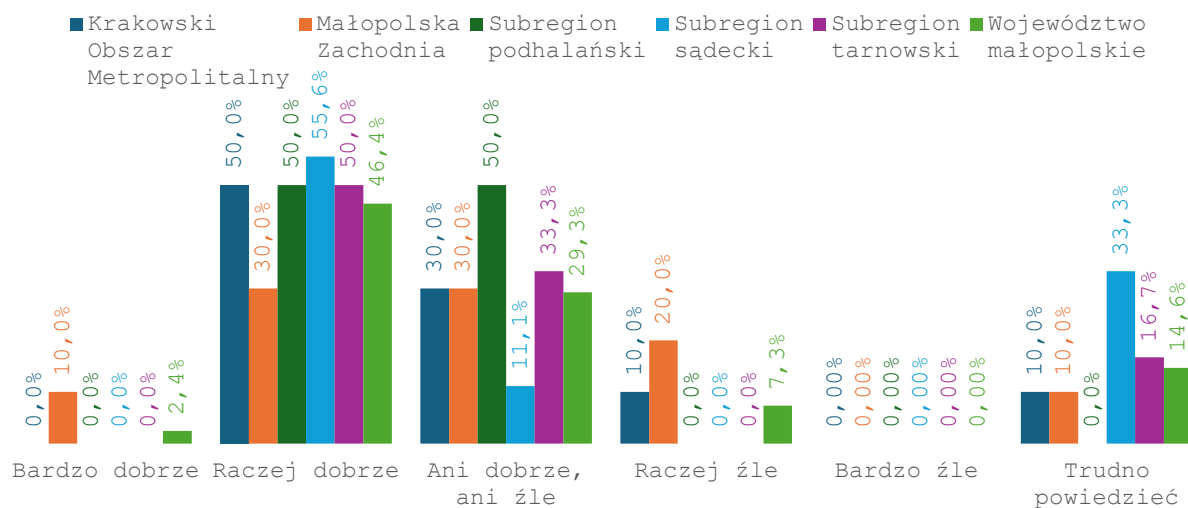
Źródło: Opracowanie własne, n = 146.

Na tle województwa (w odniesieniu do średniej dla województwa) wyróżniają się:

- Małopolska Zachodnia, jako jedyny subregion z wyraźnym udziałem ocen „bardzo dobrze” (10,0%), przy jednocześnie relatywnie wysokim poziomie ocen krytycznych (20,0%) oraz niższym od średniej udziałem odpowiedzi „raczej dobrze”.
- Subregion sądecki, charakteryzujący się znacznym odsetkiem przedsiębiorstw, które nie oceniły zmian (33,3%).
- Subregion podhalański, w którym brak jest ocen skrajnych, a wskazania równomiernie rozkładają się między „raczej dobrze” (50,0%) i „ani dobrze, ani źle” (50,0%).

- Krakowski Obszar Metropolitalny i subregion tarnowski, gdzie dominują umiarkowanie pozytywne oceny („raczej dobrze” – odpowiednio 50,0% i 50,0%), a udział ocen negatywnych i skrajnie pozytywnych jest niewielki lub zerowy.

**Wykres 74. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak oceniają Państwo zmiany w kształceniu zawodowym, które zostały rozpoczęte w 2016 roku, w odniesieniu do współpracy z pracodawcami? – wg subregionów**



Źródło: Opracowanie własne, n = 41.

### 3.2.16 ISTNIEJĄCE ORAZ OCZEKIWANE Z PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW MECHANIZMY I FORMY WSPARCIA USPRAWNIAJĄCE ICH WSPÓŁPRACĘ ZE SZKOŁAMI

Pracodawcy zapytani o mechanizmy i wsparcie oraz oczekiwania na temat działań i rozwiązań służących ułatwianiu współpracy ze szkołami przedstawili bogatą listę kierunków i obszarów wsparcia. Jednym z częstych postulatów są regulacje i procedury przyjazne przedsiębiorstwom. Pracodawcy postulują jasne, jednolite wytyczne, które nie będą ich obciążać nadmierną biurokracją ani generować strat związanych z udostępnianiem bazy szkoleniowej. Chcą mieć do dyspozycji proste wzory umów, dzienniczków praktyk i jednolite wnioski o organizację praktyk tak, aby przyjmowanie niepełnoletnich uczniów czy rozliczanie ekwiwalentu dla opiekuna odbywało się sprawnie. Przedsiębiorstwa wnoszą również o możliwość elektronicznej wymiany dokumentów, ograniczenie obowiązków związanych z ZUS czy OHP. Wskazują, że czytelne ramowe przepisy zachęcą przedsiębiorstwa do udziału w kształceniu, bo każdy partner odniesie z tej współpracy konkretne korzyści.

Nie mniej ważna dla przedsiębiorców jest terminowa i stała koordynacja na poziomie szkoły. Przedsiębiorstwa chcą, by placówki wyznaczyły odpowiedzialne osoby – koordynatorów współpracy – już na początku roku szkolnego i by informowały pracodawców z wyprzedzeniem o profilach klas (np. elektronik, monter), liczbie uczniów oraz planowanych miesiącach praktyk. Dzięki elektronicznym grafikom dostępnym od września i rozmowom prowadzonym z trzymiesięcznym wyprzedzeniem można by spokojnie przeprowadzić rekrutację praktykantów, rozplanować egzaminy kwalifikacyjne i załatwić wszystkie formalności przed pierwszym dniem stażu tak, aby uniknąć kumulacji praktyk (dla wszystkich uczniów) w tych samych miesiącach. Ważne są też cykliczne spotkania dyrekcji, nauczycieli i pracodawców oraz bieżący kontakt (mailowy lub przez dedykowane platformy) ułatwiający planowanie wizyt studyjnych i innych projektów.

Przedsiębiorstwa opowiadają się za współtworzeniem programów nauczania i ich dostosowaniem do potrzeb rynku pracy, traktując to jako integralny element efektywnej współpracy. Przedsiębiorcy oczekują, że szkoły nie tylko będą realizowały określone treści, lecz także włączą ich w proces tworzenia i aktualizacji podstaw programowych. Chcą przekazywać konkretne informacje o deficytowych zawodach, lokalnym zapotrzebowaniu

i niezbędnych kompetencjach – zarówno technicznych (lutowanie, obróbka skrawaniem, czytanie schematów), jak i miękkich (komunikacja, praca zespołowa, zarządzanie czasem), a także uczestniczyć w ocenianiu absolwentów i planowaniu czasu praktycznej nauki. Wspólne opracowywanie modułów kształcenia, powstawanie klas patronackich lub dualnych ścieżek nauki pozwoliłoby absolwentom trafić na rynek pracy z gotowością do wykonania zadań, a pracodawcom – liczyć na realne wsparcie w uzupełnianiu luki pokoleniowej.

Postulatem ułatwiającym praktyczną realizację nauki zawodu są elastyczne formy praktyk. Zamiast sztywnych, miesięcznych turnusów przedsiębiorstwa proponują wprowadzenie bloków tygodniowych, wakacyjnych, które lepiej pokryją się z ich harmonogramem pracy i zasobami kadrowymi. Rozłożenie terminów realizacji praktyk dla różnych klas zmniejszy przeciążenie zakładów pracy, a możliwość dołączenia praktyk wakacyjnych czy krótkich staży pozwoli większej liczbie uczniów zdobyć doświadczenie przy zachowaniu zgodności z harmonogramem szkoły i specyfiką branży.

Nie bez znaczenia pozostają finansowe zachęty i rekompensaty związane z zaangażowaniem w edukację zawodową. Przedsiębiorcy wnoszą także o modyfikacje w zakresie wsparcia finansowego i dotowania praktycznej nauki zawodu. Obowiązujący obecnie ekwiwalent dla opiekuna praktyk uznawany jest za niewystarczający. Pracodawcy postulują ulgi podatkowe, dopłaty do wynagrodzeń pracowników prowadzących praktyki, refundacje kosztów amortyzacji sprzętu, mediów czy materiałów eksploatacyjnych oraz dotacje na szkolenia mistrzów i instruktorów zawodu. Bez takiego systemowego wsparcia wiele przedsiębiorstw – zwłaszcza małych – nie będzie gotowych na ponoszenie nakładów niezbędnych do zorganizowania wartościowego szkolenia.

Ważnym elementem ułatwiającym współpracę powinna być ponadto wspólna i otwarta przestrzeń spotkań i wymiana informacji. Aby nawiązać trwałe relacje, potrzebne są stałe kanały komunikacji: cykliczne spotkania robocze dyrekcji, nauczycieli i przedsiębiorców, regionalne rady branżowe czy centra spotkań w siedzibach szkół lub przedsiębiorstw. Taka forma kontaktów ułatwiłaby wizytacje zakładów, prowadzenie prelekcji w szkołach, organizację warsztatów pokazujących rzeczywiste procesy produkcyjne oraz umożliwiła szybszy przepływ informacji o potrzebach i problemach – od frekwencji uczniów po zmiany w prawie.

W końcu, dbając o jakość współpracy szkół i pracodawców, należy mieć na uwadze odpowiednie przygotowanie i motywację uczniów. Szkoły powinny kłaść większy nacisk na rozwijanie praktycznych umiejętności i postaw: punktualności, samodzielności, odpowiedzialności. Przedsiębiorstwa oczekują lepszego przygotowania teoretycznego, dzięki któremu uczniowie bez problemu zaliczą egzaminy kwalifikacyjne, a także zachęt do uczestnictwa w życiu szkoły – konkursów, dni otwartych i pokazów zawodów. Wyższa motywacja młodzieży gwarantuje, że praktyki staną się realną drogą do zdobycia zawodu, a pracodawcy zyskają chętnych i zaangażowanych kandydatów.

Badania wskazują także na konieczność zapewnienia odpowiednich warunków i narzędzi praktyk: środków transportu, odzieży ochronnej, narzędzi i materiałów eksploatacyjnych. Proponują także organizację praktyk w czasie wakacji.

Istotne znaczenie ma dla nich także promocja zawodu i motywowanie uczniów. Przedsiębiorcy chcą, by szkoły wspólnie z nimi prowadziły kampanie edukacyjne, konkursy, pokazy nowych technologii, dni otwarte i webinary, które zwiększą świadomość młodzieży i zachęcą ją do wybierania ścieżek zawodowych.

Podsumowując, pracodawcy oczekują holistycznego podejścia: od lepszej koordynacji po rekompensaty finansowe i uproszczenie procedur, logistyczne i promocyjne wsparcie, które przede wszystkim ma podnieść świadomość i zaangażowanie samych uczniów.

### 3.3 PODSUMOWANIE CZĄSTKOWE

#### 3.3.1 PERSPEKTYWA SZKOŁY

Badaniem objęto 139 małopolskich placówek kształcących zawodowo: 66 techników, 66 szkół branżowych I stopnia i 7 szkół branżowych II stopnia. Najliczniej reprezentowane były szkoły duże i bardzo duże – 41 z nich liczyło ponad 500 uczniów – podczas gdy placówki małe (do 100 słuchaczy) stanowiły tylko niewielką część badanej zbiorowości (mniej niż 20%).

Główną formą współpracy szkół z pracodawcami jest praktyczna nauka zawodu realizowana przez 86% szkół. W dalszej kolejności bardzo często podejmowane są działania związane z doskonaleniem zawodowym nauczycieli, doradztwem zawodowym i promocją szkoły. Nieco rzadziej współpraca opiera się na organizacji egzaminów zawodowych, wyposażaniu warsztatów czy tworzeniu klas patronackich, choć każda z tych form występuje w znacznej liczbie placówek. Kilku dyrektorów wskazało także dodatkowo na wizyty zawodoznawcze, konkursy branżowe, warsztaty czy stypendia jako ważne uzupełnienie partnerskich relacji.

Choć idea kształcenia dualnego zyskuje na popularności, to nadal funkcjonuje nierównomiernie: ponad połowa szkół branżowych I stopnia wprowadziła ją w pełnym wymiarze, podczas gdy w technikach i szkołach branżowych II stopnia dualny model nauczania pozostaje realizowany w niewielkim zakresie. Tam, gdzie współpraca szkoły z pracodawcą dotyczy praktycznej nauki zawodu, sieci partnerstw rozrastają się – aż 87 szkół współpracuje w tym obszarze z ponad 10 przedsiębiorstwami. Natomiast przy działaniach o charakterze programowym czy doposażeniowym najczęściej występuje współpraca z maksymalnie 3 sprawdzonymi zakładami.

Pozyskiwanie partnerów przez szkoły najczęściej odbywa się w modelu łączonym, obejmującym zarówno aktywne poszukiwanie przedsiębiorstw, jak i przyjmowanie zgłoszeń od pracodawców. Partnerstwa realizowane są przede wszystkim z mikro- i małymi przedsiębiorstwami działającymi lokalnie i w mniejszym stopniu regionalnie, dopiero w dalszej kolejności angażowane są średnie i duże przedsiębiorstwa oraz te o charakterze ponadregionalnym czy międzynarodowym. Zdecydowanie to szkoły przejmują inicjatywę – w trzech czwartych dyrekcja deklaruje, że sama wychodzi z propozycjami współpracy i je utrzymuje w formie stałych lub cyklicznych porozumień.

Dyrektorzy szkół kształcących zawodowo z Małopolski oceniają dotychczasową współpracę z pracodawcami jako generalnie satysfakcjonującą, choć dostrzegają wyraźne obszary do poprawy. Aż 83% placówek uznało, że przedsiębiorstwa „zdecydowanie” lub „raczej” angażują się w proces kształcenia uczniów, a ponad dwie trzecie dyrektorów uważa, że pracodawcy mają realne plany zatrudnienia swoich praktykantów po zakończonych stażach. Szkoły oceniają zaangażowanie pracodawców w kształcenie przyszłych kadr najczęściej jako średnie lub raczej duże. Jednocześnie wskazują na wyraźne bariery: brak czasu i odpowiednio przygotowanej kadry w przedsiębiorstwach, ograniczone środki finansowe, złożoną biurokrację i niewystarczające systemowe zachęty dla przedsiębiorstw. Mimo tych trudności prawie połowa dyrektorów dostrzeża w ostatniej dekadzie wzrost intensywności współpracy, co przypisują przede wszystkim niedoborom fachowców i rosnącemu zapotrzebowaniu rynku na praktycznych absolwentów.

W praktyce szkoły same finansują większość inicjatyw – od wyposażania pracowni i opracowywania programów po organizację egzaminów i szkolenia nauczycieli. Koszty organizacji praktyk zwykle dzielone są po połowie z przedsiębiorstwami, lecz w sytuacji braku zewnętrznego wsparcia budżet szkolny często pokrywa także tę część wydatków. W następstwie tych doświadczeń placówki oczekują od systemu edukacji przede wszystkim stabilnych zachęt finansowych – specjalnych środków na doposażenie pracowni, dofinansowań do pracy opiekunów praktyk czy ulg na rozwój bazy dydaktycznej.

Reformy zapoczątkowane w 2016 roku w ocenie dyrektorów przyniosły głównie korzyści: zmiany w systemie egzaminowania, nową klasyfikację zawodów, wzmocnienie roli pracodawców i dofinansowania, które stanowią

fundamenty lepszego dostosowania kształcenia do wymagań rynku. Część szkół dostrzega jednak niedostatki tych zmian – przede wszystkim w zakresie braku uproszczenia procedur, stabilności finansowania i eliminacji nadmiernej biurokracji oraz w zapewnieniu dostępu do nowoczesnych pracowni i kursów. Te problemy stanowią zarazem najpilniejsze obszary do poprawy, wskazywane przez dyrektorów jako kluczowe dla przyszłego rozwoju partnerskich relacji między edukacją a biznesem.

Dyrektorzy postulują klarowne, jednolite procedury ułatwiające zawieranie umów z pracodawcami, minimalizację dokumentacji i możliwość wymiany danych drogą elektroniczną. Podkreślają konieczność wyznaczenia w każdej szkole stałego koordynatora odpowiedzialnego za kontakty z przedsiębiorstwami, który na początku roku przedstawi harmonogram i profile klas z odpowiednim trzymiesięcznym, a nawet sześciomiesięcznym wyprzedzeniem. Zgłaszają potrzebę elastycznego rozkładu praktyk (moduły tygodniowe, wakacyjne turnusy) oraz realnego wsparcia w realizacji dualnego systemu kształcenia, zwłaszcza w technikach i szkołach branżowych II stopnia.

Podsumowując, z perspektywy szkół kluczowe jest wsparcie finansowe, uproszczenie biurokracji oraz wprowadzenie systemowych rozwiązań organizacyjnych: dedykowanego koordynatora, cyfrowej platformy do wymiany informacji i elastycznych modeli praktyk. Tylko połączenie tych elementów zdaniem respondentów pozwoli utrzymać rosnącą dynamikę współpracy i uczyni ją trwałym, partnerskim procesem służącym zarówno placówkom edukacyjnym, jak i lokalnym przedsiębiorstwom.

### 3.3.2 PERSPEKTYWA PRACODAWCY

Badanie objęło 146 małopolskich podmiotów gospodarczych – od mikroprzedsiębiorstw po duże podmioty, które posiadały doświadczenie we współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo. Przedsiębiorcy byli pytani o to, jakie konkretnie działania ułatwiają im przyjmowanie i szkolenie uczniów oraz co należałoby zmienić, by partnerstwo było bardziej efektywne.

Najczęściej wskazywaną formą współpracy szkół z pracodawcami jest organizacja praktyk i staży zawodowych, deklarowana przez 89,0% firm. Znacznie rzadziej występują takie działania jak wyposażanie warsztatów i pracowni (15,8%), doskonalenie nauczycieli (13,0%), doradztwo zawodowe i promocja szkolnictwa zawodowego (13,0%) czy tworzenie klas patronackich (11,0%). Większe przedsiębiorstwa częściej angażują się w bardziej zaawansowane formy, na przykład w tworzenie klas patronackich (32% dużych firm wobec 3% mikroprzedsiębiorstw) oraz współtworzenie programów nauczania (18% dużych firm). W układzie branżowym wyróżniają się górnictwo (100%) i rolnictwo (50%), gdzie klasy patronackie są szczególnie popularne, natomiast transport i gastronomia częściej angażują się w przygotowywanie programów nauczania.

Inicjatywa nawiązania współpracy pochodzi najczęściej ze strony szkoły, co potwierdza 76,7% badanych. Jedynie 26,0% przedsiębiorstw samodzielnie poszukiwało partnera. W pozostałych przypadkach impulsem były kontakty osobiste pracowników, działania instytucji zewnętrznych, takich jak OHP czy targi edukacyjne, a także potrzeby zgłaszane przez uczniów i rodziców. Współpraca ma zwykle charakter stały (52,7%), rzadziej cykliczny (22,6%).

Pracodawcy dostrzegają potrzebę rozwoju współpracy – 85,6% respondentów wskazało odpowiedzi „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”. Również zainteresowanie samych przedsiębiorstw oceniane jest jako wysokie: niemal 70% badanych uznało, że firmy są rzeczywiście zainteresowane współpracą ze szkołami. Główne motywacje do podejmowania takich działań to możliwość lepszego przygotowania uczniów do pracy (61,6%), dostęp do młodych talentów (54,8%) oraz praktyczne przygotowanie uczniów (60,3%). Nie bez znaczenia pozostają także korzyści wizerunkowe wskazane przez 43,8% ankietowanych. Ponad 70% przedsiębiorstw ocenia swoje własne zaangażowanie w tę współpracę jako duże, a 73,3% deklaruje realne plany zatrudnienia uczniów po zakończeniu nauki.

Finansowanie poszczególnych form współpracy często odbywa się w formule bezkosztowej, zwłaszcza w odniesieniu do doskonalenia nauczycieli i doradztwa zawodowego (47,4%). Koszty organizacji egzaminów zawodowych w większości przypadków pokrywane są przez szkoły (42,1%), choć ponad jedna czwarta pracodawców deklaruje w tym zakresie wyłącznie swój wkład. Koszty związane z opracowywaniem programów nauczania rozkładają się zwykle równomiernie między szkołę i przedsiębiorcę (66,7%).

Część pracodawców nie dostrzega większych barier we współpracy (25,3%). W pozostałych przypadkach najczęściej wymieniane są: brak motywacji uczniów (31,5%), brak systemowych rozwiązań i mechanizmów wsparcia (24,0%), niedostatek czasu po stronie pracodawców (19,9%) oraz niedostosowanie programów nauczania do potrzeb rynku pracy (19,9%). Biurokrację jako istotny problem wskazuje 19,2% badanych - w subregionie sądeckim występowanie tej bariery wskazywane jest szczególnie często (35,5%).

Ponad połowa przedsiębiorców (prawie 52,0%) dostrzega wzrost intensywności współpracy w perspektywie ostatnich 5–10 lat, co związane jest z rozwojem klas patronackich, lepszą komunikacją oraz promocją branż zawodowych. Spadek aktywności (9,5%) tłumaczony jest natomiast malejącym zainteresowaniem uczniów, sztywnością programów nauczania oraz nadmierną biurokracją. Znajomość reform kształcenia zawodowego wprowadzonych od 2016 roku pozostaje ograniczona — jedynie 28,1% respondentów deklaruje, że zna ich założenia, a wśród tej grupy oceny zmian są najczęściej umiarkowanie pozytywne (46,4% wskazań „raczej dobrze”).

Wśród oczekiwań i sugestii pracodawców powtarzają się postulaty dotyczące uproszczenia regulacji i procedur, w tym wprowadzenia jednolitych wzorów dokumentów oraz ich elektronicznego obiegu. Ważna jest także stała i terminowa koordynacja po stronie szkół, zapewniająca przewidywalność harmonogramów. Pracodawcy postulują również większe włączenie w tworzenie i aktualizację programów nauczania, wprowadzenie bardziej elastycznych form praktyk (bloki tygodniowe, praktyki wakacyjne), a także wdrożenie systemu zachęt finansowych i rekompensat kosztów. Wskazują na potrzebę rozwoju infrastruktury komunikacyjnej — rad branżowych, cyklicznych spotkań i wspólnych platform wymiany informacji. Równolegle akcentują konieczność lepszego przygotowania i motywowania uczniów, zarówno pod względem praktycznych umiejętności zawodowych, jak i postaw społecznych.

### 3.3.3 PODSUMOWANIE

Szkoły i przedsiębiorstwa – choć dążą do tego samego celu, jakim jest przygotowanie młodzieży do zawodu – opisują współpracę z innej perspektywy. Z punktu widzenia dyrektorów szkół modelową formą partnerstwa jest praktyczna nauka zawodu – aż 119 z 139 placówek wskazuje ją jako kluczową, a 87 utrzymuje stałe relacje w zakresie praktycznej nauki zawodu z ponad 10 przedsiębiorstwami. Pracodawcy skupiają się przede wszystkim na tym, by organizacja tych praktyk nie była utrudniona przez wymogi formalne. Sprzeciwiają się nadmiarowi dokumentów, preferują gotowe wzory umów i elektroniczny obieg dokumentów, aby szybko przyjmować uczniów, zwłaszcza niepełnoletnich – i móc skoncentrować się na realnym szkoleniu.

Dyrektorzy sygnalizują, że poza nauką zawodu w praktyce istotne są też: doskonalenie zawodowe nauczycieli, doradztwo i promocja, organizacja egzaminów czy doposażanie pracowni. W opinii pracodawców wszystkie te działania powinny być włączone w jedną, czytelną procedurę koordynowaną przez wyznaczonego w szkole opiekuna. Podkreślają, że informacje o profilach klas, liczbie praktykantów i proponowanych terminach powinny trafiać do przedsiębiorstwa z odpowiednim wyprzedzeniem. Pracodawcy opowiadają się za organizacją bloków praktyk podzielonych na tygodniowe turnusy czy płatnych staży wakacyjnych oraz elastycznego modelu rozłożonego na cały rok szkolny.

Dyrektorzy szkół mają poczucie, że to na nich spoczywa ciężar koordynacji – sami wyszukują przedsiębiorstwa, utrzymują kontakty, inicjują wizyty zawodoznawcze czy konkursy. Pracodawcy natomiast oczekują, że to szkoły przedstawią harmonogram, określą liczbę i profil uczniów i wskażą koordynatora, lecz jednocześnie krytykują

fakt, że informacje te często trafiają do nich zbyt późno. Postulują przy tym uproszczenie procedur, co pozwoliłoby im przejąć część odpowiedzialności za planowanie praktyk.

Finansowanie jest kolejnym obszarem, w którym obie strony formułują uzupełniające się żądania. Dyrektorzy przyznają, że najczęściej sami pokrywają koszty opracowania programów, wyposażania pracowni i organizacji egzaminów, dzieląc się z przedsiębiorstwami wydatkami na praktyki po połowie. Z kolei przedsiębiorcy opowiadają się za wprowadzeniem systemowych ulg podatkowych, refundacji nakładów na amortyzację sprzętu, dopłat do wynagrodzeń opiekunów oraz dotacji na tworzenie pracowni – bez tych mechanizmów mniejsze podmioty nie deklarują gotowości do regularnego przyjmowania uczniów.

## 4 WYNIKI ANALIZY JAKOŚCIOWEJ

Próba badawcza została skonstruowana w sposób zapewniający reprezentatywność terytorialną oraz typologiczną szkół kształcących zawodowo w województwie małopolskim, podejmujących kluczowe, z punktu widzenia badania, formy współpracy z pracodawcami, tj. kształcenie dualne oraz funkcjonowanie klas patronackich. Strukturę próby oparto na podziale regionu na pięć subregionów – Krakowski Obszar Metropolitalny, Małopolskę Zachodnią, subregion podhalański, subregion sądecki oraz subregion tarnowski – co umożliwia zarówno analizę przekrojową, jak i pogłębione ujęcie lokalnego zróżnicowania praktyk współpracy szkół z rynkiem pracy.

Tabela 35. Szkoły objęte badaniem w podziale na subregiony

Subregion	Kształcenie dualne	Klasy patronackie	Dualne + patronackie
Krakowski Obszar Metropolitalny	1 szkoła branżowa I stopnia, 1 technikum	4 szkoły branżowe I stopnia, 4 technika	3 szkoły branżowe I stopnia, 1 technikum, 3 technika wraz ze szkołą branżową
Małopolska Zachodnia	2 szkoły branżowe I stopnia	1 szkoła branżowa I stopnia, 3 technika	1 technikum wraz ze szkołą branżową
Subregion podhalański	3 szkoły branżowe I stopnia	1 szkoła branżowa I stopnia	1 szkoła branżowa I stopnia, 1 technikum wraz ze szkołą branżową
Subregion sądecki	8 szkół branżowych I stopnia, 1 szkoła branżowa II stopnia	1 szkoła branżowa I stopnia, 3 technika	1 technikum wraz ze szkołą branżową
Subregion tarnowski	1 szkoła branżowa I stopnia	3 technika	–

Źródło: Opracowanie własne, n=48

W próbie uwzględniono wszystkie trzy typy szkół kształcących zawodowo: szkoły branżowe I i II stopnia oraz technika. Ich udział zależy od charakterystyki i intensywności współpracy podejmowanej z pracodawcami. Największą liczbę szkół objętych badaniem stanowią szkoły branżowe I stopnia, co wynika z dominacji tej formy organizacyjnej w modelu kształcenia dualnego. Znaczną część tej grupy stanowią szkoły funkcjonujące na obszarach poza dużymi miastami, w których tradycyjne formy kształcenia praktycznego, zakorzenione w lokalnych strukturach rzemiosła i przemysłu, wciąż odgrywają istotną rolę w strukturze edukacyjnej regionu.

W Krakowskim Obszarze Metropolitalnym w badaniu wzięły udział szkoły zlokalizowane zarówno w samym Krakowie, jak i na terenie powiatów bocheńskiego, myślenickiego oraz krakowskiego. W Małopolsce Zachodniej próba objęła placówki w powiatach olkuskim, wadowickim, chrzanowskim i oświęcimskim. Subregion podhalański reprezentowały szkoły z powiatu nowotarskiego oraz tatrzańskiego, natomiast w subregionie sądeckim uwzględniono placówki działające w powiatach nowosądeckim, gorlickim i limanowskim. Z kolei w subregionie tarnowskim w skład próby weszły szkoły zlokalizowane w Tarnowie oraz na obszarze powiatów brzeskiego i dąbrowskiego.

Zakres terytorialny próby został skonstruowany w taki sposób, by możliwe było uchwycenie nie tylko przestrzennego zróżnicowania poziomu współpracy szkół z rynkiem pracy, ale również jej modeli organizacyjnych. Uwzględnienie placówek zróżnicowanych zarówno pod względem lokalizacji (powiaty grodzkie i ziemskie), jak i typu szkoły, umożliwia pogłębioną analizę barier, motywacji i efektów działań partnerskich podejmowanych w obszarze edukacji zawodowej.

Analogiczny dobór zastosowano w przypadku przedsiębiorstw współpracujących ze szkołami.

**Tabela 36. Przedsiębiorstwa objęte badaniem w podziale na subregiony**

Subregion	Wielkość przedsiębiorstwa	Kształcenie dualne	Klasy patronackie	Dualne patronackie +
Krakowski Obszar Metropolitalny	Mikro	15	0	0
	Małe	3	1	0
	Średnie	5	2	1
	Duże	1	1	2
Małopolska Zachodnia	Mikro	2	0	0
	Małe	1	0	0
	Średnie	3	0	0
	Duże	0	1	0
Podhalański	Mikro	3	0	0
	Małe	2	0	0
Sądecki	Średnie	0	1	1
	Duże	1	1	0
Tarnowski	Mikro	1	0	0
	Małe	1	1	0

**Źródło:** Opracowanie własne, n=50

Badaniem objęto 50 przedsiębiorstw, tak samo jak w przypadku szkół, zlokalizowanych w pięciu subregionach: Krakowskim Obszarze Metropolitalnym, Małopolsce Zachodniej, subregionie podhalańskim, subregionie sądeckim oraz subregionie tarnowskim, umożliwiając analizę zarówno przekrojową, jak i lokalną form współpracy z sektorem edukacji.

W próbie uwzględniono przedsiębiorstwa różnej wielkości – mikro, małe, średnie i duże, co pozwala uchwycić odmienne potrzeby i uwarunkowania współpracy wynikające z potencjału organizacyjnego i zasobowego przedsiębiorstw. Przeważają przedsiębiorstwa z sektora prywatnego, których działalność prowadzona jest zarówno w formie jednoosobowej działalności gospodarczej, jak i spółki cywilnej, spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, spółki jawnej oraz spółki akcyjnej. W próbie uwzględniono także podmiot sektora pozarządowego oraz instytucję publiczną (państwowa jednostka organizacyjna), co rozszerza perspektywę badania o inne formy współdziałania na styku edukacji i rynku pracy.

Główna działalność badanych przedsiębiorstw obejmuje szerokie spektrum branż: od produkcji (m.in. elektromechanika, CNC, przemysł metalowy, motoryzacja), przez handel, gastronomię, logistykę, hotelarstwo, aż po usługi informatyczne, fryzjerskie i stolarskie. Część przedsiębiorstw świadczy także usługi specjalistyczne lub funkcjonuje w branżach niszowych, co pozwala na rozpoznanie różnorodnych modeli kształcenia praktycznego i współpracy z uczniami.

Rozmowy przeprowadzono z przedstawicielami przedsiębiorstw mających doświadczenie we współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo. W próbie znalazły się przedsiębiorstwa aktywnie zaangażowane w organizację praktycznej nauki zawodu, klas patronackich, realizację konkursów, opiekę nad uczniami w trakcie praktyk zawodowych, a także współtworzenie programów edukacyjnych.

#### 4.1 KSZTAŁCENIE DUALNE

##### ➔ Czas rozpoczęcia prowadzenia kształcenia dualnego

Z relacji przedstawicieli szkół wynika, że kształcenie dualne w Małopolsce posiada głębokie, często wieloletnie zakorzenienie w praktyce edukacyjnej, a jego początki sięgają w niektórych przypadkach nawet lat 80. XX wieku. Choć nie zawsze możliwe było jednoznaczne określenie formalnego momentu wprowadzenia tego modelu, zdecydowana większość rozmówców wskazywała, że funkcjonował on od samego początku istnienia szkoły lub

przez przeważającą część jej działalności. W wielu przypadkach był to efekt naturalnego dostosowania zarówno do lokalnych warunków i potrzeb rynku pracy, jak i możliwości organizacyjnych placówek. Odpowiedzi te wskazują na funkcjonowanie w części szkół modelu kształcenia dualnego opartego na przepisach dotyczących tzw. młodocianych pracowników.

*Zawsze to funkcjonowało w ten sposób, że my sprawowaliśmy taką wiedzę troszkę merytoryczną, natomiast od strony praktycznej to obowiązek nauczania ucznia konkretnego zawodu spoczywał na pracodawcy. [IDI 22 KD Branżowa I Stopnia Małopolska Zachodnia]*

Najdłuższy ciągły okres prowadzenia kształcenia dualnego deklarowano w szkołach funkcjonujących pod auspicjami cechów rzemiosł i przedsiębiorczości – szczególnie w subregionie sądeckim. Tamtejsze placówki podjęły współpracę już w latach 90. XX wieku i konsekwentnie realizowały model, w którym uczniowie zdobywali praktyczne umiejętności zawodowe bezpośrednio u pracodawców. W tych przypadkach decyzja o wdrożeniu kształcenia dualnego nie była incydentalna ani reaktywna – stanowiła fundament powołania szkoły i jej strategii edukacyjnej, wynikającej z potrzeb środowisk rzemieślniczych oraz dostępnych zasobów instytucjonalnych.

Czas wprowadzenia kształcenia dualnego nie jest w Małopolsce efektem jednorazowych decyzji strategicznych, lecz raczej naturalną konsekwencją tradycji, warunków infrastrukturalnych i dążeń do jak najlepszego przygotowania uczniów do pracy zawodowej – w szczególności w odniesieniu do szkół branżowych I stopnia w których uczą się tzw. młodociani pracownicy. Kluczowe czynniki sprzyjające wdrożeniu tego modelu obejmują: ograniczenia lokalowe szkół, silne zaplecze cechów i lokalnych pracodawców, brak warsztatów szkolnych oraz wysokie zapotrzebowanie uczniów i rodziców na możliwość uzyskiwania wynagrodzenia już w trakcie nauki zawodu. Jednocześnie różnice subregionalne wskazują na istniejące zróżnicowanie motywacji oraz uwarunkowań wdrażania tego modelu, zależne m.in. od skali urbanizacji, tradycji rzemieślniczych i struktury lokalnego rynku pracy.

#### ➔ Zawody i branże objęte kształceniem dualnym

Kształcenie w małopolskich szkołach obejmuje dziś różnorodne branże – od motoryzacyjnej, budowlanej i instalacyjnej, przez usługi osobiste, gastronomię i przetwórstwo spożywcze, aż po zawody techniczne i logistyczne. Najsilniej i najstabilniej reprezentowane są profesje związane z obsługą pojazdów (mechanik, elektromechanik, lakiernik, blacharz) oraz szeroko rozumiane rzemiosła budowlane (murarz-tylnik, monter instalacji i zabudowy, stolarz, dekarz). Równolegle utrzymuje się stałe zapotrzebowanie na zawody usługowe, zwłaszcza fryzjera i sprzedawcy, oraz na zawody z branży gastronomicznej – kucharzy, cukierników i piekarzy.

Szkoły branżowe I stopnia są w dużej mierze wielozawodowe i reagują elastycznie na sygnały z rynku pracy – listy profesji uaktualniano wszędzie, choć w różnym tempie. Rozszerzenie oferty następowało głównie wtedy, gdy pojawiał się wiarygodny pracodawca gotów przyjąć uczniów lub gdy reforma systemu (np. możliwość tworzenia klas wielozawodowych) ułatwiała organizację części teoretycznej kształcenia. W ten sposób zestaw standardowych zawodów uzupełniły zawody m.in. kelnera, magazyniera-logistyka, montera stolarki budowlanej czy operatora procesów introligatorskich. Jednocześnie niektóre profesje stały się niepotrzebne, gdy zniknęło lokalne zaplecze produkcyjne – klasycznym przykładem była likwidacja kierunków włókienniczych po upadku zakładów w zachodniej części regionu.

Najbardziej zauważalna różnica terytorialna dotyczy liczby oferowanych kierunków. W szkołach z silnym zapleczem rzemieślniczym i wieloletnią współpracą z cechami (południowe i wschodnie powiaty Małopolski) kształcenie dualne obejmuje po kilkanaście do kilkudziesięciu zawodów, a poszczególne klasy mają profil mieszany. W ośrodkach metropolitalnych wachlarz jest również szeroki, lecz pojawiają się tu branże wysokotechnologiczne, takie jak technik pojazdów lotniczych, i takie, których nie notuje się w mniejszych miastach. Z kolei w szkołach działających w mniej zurbanizowanych częściach subregionu tarnowskiego oferta zawężyła się w ostatnich latach praktycznie do dwóch dominujących zawodów (mechanik pojazdów i fryzjer) z powodu spadającej liczby kandydatów i ograniczonego dostępu do odpowiednich zakładów.

Proces zmian kierunków kształcenia najczęściej inicjowali sami uczniowie i rodzice zgłaszający zapotrzebowanie na nowe profesje lub odwrotnie, wycofujący się z mniej atrakcyjnych specjalności. Szkoły dostosowywały się, o ile na horyzoncie był pracodawca zdolny podpisać umowę w celu przygotowania zawodowego. Tam, gdzie lokalny rynek szybko ewoluował (np. rozwój małych usług budowlanych czy gastronomii po 2020 roku), lista zawodów rozszerzała się z każdym rokiem. W branżach, w których przedsiębiorstwa ulegały likwidacji albo nie spełniały wymogów instruktazu młodocianych, kształcenie wygasło samoistnie.

*Wydaje mi się, że branżówka zawsze dopasowuje się do potrzeb rynku pracy. Jeżeli brakuje ślusarzy, jeżeli brakuje fryzjerek, jeżeli brakuje cukierników, kucharzy i tak dalej można wymieniać, to szkoła też musi odpowiadać na to. [IDI 18 KD Branżowa I Stopnia subregion sądecki]*

#### ➔ Typy pracodawców uczestniczących w kształceniu dualnym

W analizowanych wynikach wywiadów wyraźnie zarysowuje się obraz zróżnicowanej struktury pracodawców uczestniczących w kształceniu dualnym na terenie województwa małopolskiego. Najczęściej są to mikroprzedsiębiorstwa oraz niewielkie zakłady prowadzone w formule rodzinnej – wskazuje to na dominację modelu dualnego dla tzw. młodocianych pracowników. Przedsiębiorstwa te funkcjonują głównie w sektorach usługowych i rzemieślniczych, takich jak fryzjerstwo, gastronomia (w tym cukiernictwo i piekarnictwo), sprzedaż detaliczna, mechanika pojazdowa, budownictwo czy instalacje elektryczne. W wielu przypadkach są to jednoosobowe działalności gospodarcze lub zakłady zatrudniające od dwóch do kilku pracowników, z których część pełni również rolę instruktorów praktycznej nauki zawodu. Pracodawcy ci nierzadko przyjmują jednego lub dwóch uczniów rocznie, kierując się możliwościami organizacyjnymi, zapotrzebowaniem na pracowników, a także częstością występowania danego zawodu w danym roku szkolnym.

Mimo dominacji podmiotów opisanych powyżej, w niektórych subregionach pojawiają się również przedsiębiorstwa większe – zarówno pod względem liczby zatrudnionych, jak i zakresu działania. Przykładem może być Krakowski Obszar Metropolitalny, gdzie oprócz drobnych warsztatów samochodowych i zakładów usługowych w kształceniu dualnym uczestniczą także nowoczesne serwisy autoryzowane oraz zaawansowane technologicznie przedsiębiorstwa z branży lotniczej. To zróżnicowanie pokazuje, że w aglomeracji krakowskiej dostępna jest szersza gama pracodawców – od małych lokalnych przedsiębiorstw po duże, międzynarodowe podmioty operujące w branżach wymagających wysokich kwalifikacji technicznych.

*[...] od jednoosobowych po takie większe serwisy, powiedzmy ASO serwisowane, tak jak [– podmiot z branży motoryzacyjnej], która tutaj jest i jest dużym serwisem, z którym współpracujemy, czy [– przedsiębiorstwo zajmujące się sprzedażą i serwisem samochodów]. Ona ma tych serwisów na terenie Polski bardzo dużo i też uczniów przejmuje. [IDI 15 KD Technikum Krakowski Obszar Metropolitalny]*

Z kolei w subregionach takich jak Podhale czy Sądecczyzna, dominuje model współpracy z lokalnymi, często wielopokoleniowymi małymi przedsiębiorstwami. Uczniowie z tych obszarów chętnie wybierają pracodawców położonych blisko miejsca zamieszkania, co ogranicza zasięg terytorialny współpracy, ale jednocześnie sprzyja podtrzymywaniu relacji między szkołami a znanymi, sprawdzonymi zakładami. W tych rejonach zdarza się także współpraca z większymi podmiotami (np. sieci piekarni, cukierni czy zakłady przetwórstwa spożywczego), ale ich udział jest raczej niewielki.

*[...] wszystkie firmy, z którymi uczniowie podpisują umowy o pracę, są to firmy małe na zasadzie mikroprzedsiębiorstw. Wielokrotnie są to firmy zatrudniające kilka osób. [IDI 10 KD Branżowa I Stopnia subregion sądecki]*

#### ➔ Inicjatory współpracy w ramach kształcenia dualnego oraz różnice terytorialne i branżowe w zakresie zaangażowania

Pozyskiwanie pracodawców do kształcenia dualnego w Małopolsce przebiega wielotorowo i mimo wspólnego celu przybiera odmienne formy, w zależności od typu szkoły, profilu branżowego oraz specyfiki lokalnego rynku pracy. Najczęstszy i nadal dominujący jest model samodzielności uczniów, którzy z pomocą rodziców lub znajomych wyszukują miejsca praktyk, podczas gdy szkoła pełni funkcję doradczą i weryfikującą. W placówkach branżowych I stopnia ciężar inicjatywy spoczywa zatem na młodzieży, a nauczyciele bądź kierownicy praktyk wkraczają dopiero wtedy, gdy uczeń nie potrafi znaleźć zakładu albo potrzebna jest ocena uprawnień instruktorskich. Mechanizm ten dobrze wpisuje się w realia mniejszych miejscowości, gdzie lokalny charakter rynku pracy przybiera bardziej osobistą formę powiązań, a krąg potencjalnych pracodawców jest ograniczony do lokalnych mikroprzedsiębiorstw i małych podmiotów o ugruntowanej renomie rzemieślniczej.

Z perspektywy pracodawców potwierdza się, że inicjatywa płynie nie tylko od szkół, ale także od samych uczniów i ich rodzin. W mniejszych miejscowościach to właśnie sieci społeczne i więzi sąsiedzkie odgrywają istotną rolę w znalezieniu miejsca praktyk.

Drugą silnie zakorzenioną ścieżką jest współpraca z instytucjami pośredniczącymi. W zachodniej i południowej części regionu wyraźnie zaznacza się rola cechów rzemiosł – szkoły polecają ucznia do zrzeszonych zakładów, a cech odpowiada za formalny nadzór nad jakością kształcenia. W subregionie sądeckim widoczna jest natomiast przewaga Ochotniczych Hufców Pracy, które dysponują rozbudowaną bazą przedsiębiorstw gotowych przyjąć uczniów – dotyczy to przede wszystkim tzw. młodocianych pracowników. W obu konfiguracjach szkoła ogranicza bezpośrednie rekrutowanie przedsiębiorców, koncentrując się na utrzymaniu relacji z organizacją pośredniczącą.

*[...] jeżeli my nie mamy pewnej wiedzy na jakiś temat, to odsyłamy ich do cechu, bo i tak do tego cechu musi iść. [IDI 05 KD Branżowa I Stopnia subregion podhalański]*

Także pracodawcy z subregionów o silnych tradycjach rzemieślniczych (np. tarnowski, sądecki, podhalański) podkreślali rolę cechów i OHP jako instytucji pośredniczących. Wskazywali, że to one kojarzą uczniów z zakładami pracy i ułatwiają kontakt szkoła–pracodawca.

Trzeci model to proaktywne budowanie portfela partnerów przez samą szkołę. Dotyczy to zwłaszcza techników i dużych zespołów szkół, które kształcą w zawodach wymagających nowoczesnego podejścia. W Krakowskim Obszarze Metropolitalnym nauczyciele korzystają z sieci branżowych kontaktów – regularny udział w targach, stowarzyszeniach czy klubach (np. lotniczych) ułatwia wejście w relacje ze średnimi i dużymi podmiotami, nierzadko o wysokim stopniu zaawansowania technologicznego. Zauważalne jest tu zjawisko transferu współpracy, gdy nowy członek kadry przenosi do szkoły kontakty z poprzednich miejsc pracy. W wypadku zawodów motoryzacyjnych oraz usług serwisowych dodatkowym bodźcem są rozmowy telefoniczne i wizyty przedstawicieli przedsiębiorstw, za pośrednictwem których zgłaszają one chęć przyjęcia praktykantów – szkoła testuje taką relację, a potem ją podtrzymuje, o ile obie strony ocenią ją pozytywnie.

*Mówiąc szczerze, głównie działamy, brzydko to zabrzmie, po znajomościach. No tak to się mówi, czyli w pewnych branżach działamy, uczestniczymy, spotykamy się z ludźmi, poznajemy i na tej podstawie bardzo często pozyskujemy pracodawców. [IDI 23 KD Branżowa I Stopnia Krakowski Obszar Metropolitalny]*

Coraz częściej inicjatywa wychodzi właśnie od pracodawców. Nasilenie tego trendu obserwują placówki z Małopolski Zachodniej i Podhala, gdzie w lokalnych sklepach czy warsztatach pojawiają się ogłoszenia „Przyjmę uczniów”. Motywacją jest nie tylko możliwość uzyskania dofinansowania, lecz przede wszystkim długofalowe budowanie strategii pozyskiwania kadry. Szczególnie widoczne jest to w zakładach rodzinnych – młodzi właściciele, przejmując przedsiębiorstwo, traktują uczniów jako przyszłych pracowników swojego przedsiębiorstwa. Podobną logikę przyjmują większe przedsiębiorstwa zwłaszcza w branżach nowoczesnych, takich jak IT, hotelarstwo sieciowe czy logistyka – aktywnie poszukują kontaktu ze szkołami i wpływają na kształtowanie oferty edukacyjnej zgodnej z ich potrzebami kadrowymi.

*My też faktycznie potrzebowaliśmy młodych osób, które dość dobrze mówią po angielsku, znają się na informatycznych rzeczach. Mieliśmy dla nich sporo zadań, też mogliśmy tę wiedzę przekazać i tak stwierdziliśmy, że to jest fajna forma praktyki. [IDI 21 firma KD Krakowski Obszar Metropolitalny]*

Różnice terytorialne dotyczą intensywności współpracy, a nie zupełnie odmiennych modeli. We wszystkich subregionach pojawia się wspólny mianownik – rosnąca otwartość przedsiębiorców, którzy w obliczu deficytu kadr chętniej sami inicjują współpracę, a szkoły, niezależnie od wielkości placówek, starają się na nią odpowiedzieć.

W rezultacie formy i sposoby pozyskiwania przez szkoły pracodawców do współpracy można w Małopolsce opisać jako sieć powiązań, w której tradycyjne formuły oparte na samodzielności ucznia i strukturach cechowych stopniowo uzupełniają bardziej systemowe, partnerskie relacje między szkołami i biznesem, zwłaszcza w sektorach wymagających nowoczesnych kwalifikacji.

#### → Udział uczniów w kształceniu dualnym

Analiza wypowiedzi respondentów wskazuje, że kształcenie dualne rzadko bywa uświadomionym kryterium wyboru szkoły ponadpodstawowej przez uczniów, choć jego znaczenie odzwierciedla się w podejmowanych decyzjach. Pojęcie kształcenia dualnego jest wśród młodzieży w dużej mierze słabo rozpoznawalne – znacznie lepiej przyswajane są jego praktyczne komponenty, takie jak: realizacja zajęć praktycznych u pracodawców, częstotliwość ich odbywania, możliwość samodzielnego wyboru miejsca praktyk oraz – co szczególnie istotne – wynagrodzenie za pracę w czasie nauki zawodu.

*Może nie tyle o kształcenie dualne, co o zajęcia praktyczne, praktyki zawodowe u pracodawców, bo dla nich słowo kształcenie dualne byłoby totalnie niezrozumiałe. [IDI 20 KD Branżowa I Stopnia Małopolska Zachodnia]*

Dla uczniów szkół branżowych kluczowe znaczenie ma informacja, że praktyka zawodowa odbywa się poza szkołą i stanowi integralny element procesu kształcenia. W wielu przypadkach kandydaci przystępują do rekrutacji do szkoły ze świadomością konieczności samodzielnego znalezienia pracodawcy. Nauczyciele i dyrektorzy relacjonują, że motywacja do wyboru danej placówki opiera się często na opiniach rówieśników, lokalnej dostępności zakładów pracy oraz znajomości konkretnych zawodów w rodzinie lub otoczeniu społecznym.

Zjawisko to nabiera szczególnego znaczenia w kontekście demograficznym. Młodszy wiek uczniów podejmujących naukę w szkołach branżowych po reformie edukacji wpływa na obniżony poziom dojrzałości decyzyjnej, co znajduje odzwierciedlenie w dominujących motywacjach wyboru szkoły – często są one związane z bliskością geograficzną, preferencjami rodziców, dostępnością konkretnego kierunku lub wyborem kolegów. Respondenci wielokrotnie podkreślali znaczenie systemowego doradztwa zawodowego już na etapie szkoły podstawowej jako kluczowego narzędzia zwiększającego świadomość wyboru ścieżki kształcenia.

Kwestie ekonomiczne również odgrywają istotną rolę w podejmowaniu decyzji. Część uczniów traktuje praktykę zawodową jako sposób na usamodzielnienie się i wejście na rynek pracy.

Zróżnicowanie terytorialne w zakresie świadomości znaczenia kształcenia dualnego wynika przede wszystkim z dostępności innych modeli kształcenia oraz intensywności współpracy szkół z pracodawcami. W regionach, gdzie nie funkcjonują warsztaty szkolne (np. część subregionu sądeckiego), kształcenie dualne stanowi podstawowy, a często jedyny model zdobywania umiejętności zawodowych. W większych ośrodkach, takich jak Kraków czy Tarnów, uczniowie posiadają większe możliwości wyboru i częściej podejmują decyzje na podstawie jakości współpracy szkół z renomowanymi przedsiębiorstwami.

#### → Główne zapisy umów z pracodawcami oraz podział zadań i obowiązków między szkołą, uczniem i pracodawcą. Różnice terytorialne i branżowe

W analizowanym materiale jakościowym wyraźnie wyłaniają się dwa podstawowe modele relacji formalnej między szkołą a pracodawcą, determinujące sposób zawierania i funkcjonowania umów dotyczących praktycznej nauki zawodu. Pierwszy z nich, obecny głównie w większych technikach lub placówkach kształcących we współpracy z dużymi podmiotami gospodarczymi, zakłada aktywny udział szkoły w konstruowaniu lub podpisywaniu umów. W tym wariantcie szkoła jest stroną porozumienia – zarówno na poziomie organizacyjnym, jak i prawnym: uczestniczy w określaniu zasad współpracy, formułuje wymagania dotyczące czasu trwania praktyk, sposobu oceny uczniów czy przestrzegania zasad BHP. Często podpisywane są dodatkowe dokumenty w postaci listów intencyjnych czy ogólnych umów ramowych. Taki model częściej funkcjonuje tam, gdzie szkoła współpracuje z większymi przedsiębiorstwami, mającymi ustalone procedury wewnętrzne i wyraźnie określone oczekiwania wobec uczniów.

*W umowie szczegółowo określamy podział zadań. Pracodawca zobowiązuje się do zapewnienia stanowiska pracy, odzieży i środków ochrony, wyznaczenia instruktora oraz nadzorowania przebiegu praktyk. Szkoła odpowiada za nadzór pedagogiczny, ubezpieczenie ucznia i współpracę z pracodawcą. Uczeń ma obowiązek przestrzegać regulaminu pracy, zasad BHP i sumiennie wykonywać powierzone zadania. [IDI 17 KD Branżowa I Stopnia subregion sądecki]*

Drugi model, zdecydowanie częstszy w przypadku szkół branżowych I stopnia, opiera się na założeniu, że to uczeń wraz z rodzicem jest głównym podmiotem odpowiedzialnym za nawiązanie relacji z pracodawcą – dotyczy to przede wszystkim uczniów będących tzw. pracownikami młodocianymi. Szkoła pełni tu funkcję pomocniczą i informacyjną – może przekazać uczniowi listę rekomendowanych zakładów lub ułatwić kontakt z cechem rzemiosł, ale nie występuje jako strona umowy. W tym podejściu to właśnie cech, OHP lub sam pracodawca przygotowują wzór dokumentu, który określa zakres obowiązków ucznia i warunki odbywania praktyki. Szkoła potwierdza, że dana osoba jest jej uczniem lub wspiera formalnie proces monitorowania przebiegu kształcenia. W wielu przypadkach formalne dokumenty podpisywane są w siedzibie cechu, a obowiązki dotyczące ubezpieczenia, wynagrodzenia czy zapewnienia opieki instruktora zawodowego w całości spoczywają na pracodawcy.

*Umowy podpisywane są bezpośrednio pomiędzy uczniem lub jego rodzicem a pracodawcą. Szkoła nie jest stroną tych umów i nie zawiera osobnych porozumień o współpracy z pracodawcami. [IDI 21 KD Branżowa I Stopnia subregion tarnowski]*

Analiza wypowiedzi pracodawców wskazuje przy tym, że w subregionach o silnych tradycjach rzemieślniczych (tarnowskim, sądeckim, podhalańskim) umowy takie są najczęściej formalizowane właśnie za pośrednictwem cechów, które pełnią funkcję instytucji nadzorującej zgodność praktyk z wymogami prawnymi. Natomiast w regionach o większej koncentracji kapitału i obecności dużych przedsiębiorstw (Krakowski Obszar Metropolitalny, Małopolska Zachodnia) częściej występują bezpośrednie umowy między firmą a uczniem.

#### ➔ Ocena skuteczności i efektywności kształcenia dualnego oraz sposoby weryfikacji efektów współpracy i kształcenia

Respondenci wskazują, że kształcenie dualne jest najefektywniejszą formą przygotowania do zawodu. Kluczowy atut to praca w autentycznym środowisku produkcyjnym lub usługowym, niedostępnym w szkolnych pracowniach. Dzięki temu uczniowie płynnie wchodzą na rynek pracy, a pracodawcy zyskują personel już zaznajomiony z realnymi procedurami i kulturą organizacyjną przedsiębiorstwa. Tam, gdzie przedsiębiorstwa dysponują nowoczesnym parkiem maszynowym, szkoły podkreślają korzyści wynikające z dostępu uczniów do sprzętu, którego same nie byłyby w stanie sfinansować. Jednocześnie zwracano uwagę, że skuteczność kształcenia maleje w zakładach z przestarzałymi maszynami lub w miejscach, gdzie uczniowie wykonują jedynie wąski zakres czynności – problem sygnalizowany zwłaszcza w części placówek krakowskich i sądeckich.

Pracodawcy potwierdzają te obserwacje – ich zdaniem największym walorem dualnego modelu jest możliwość bieżącej obserwacji postępów ucznia w realnych warunkach pracy oraz elastyczne reagowanie na jego potrzeby

rozwojowe. Wskazywali, że nabyte w ten sposób praktyczne umiejętności trudno byłoby wykształcić wyłącznie w warunkach szkolnych. Za szczególnie istotny efekt uznają fakt, że wielu absolwentów praktyk zostaje w firmach jako pełnoprawni pracownicy, co samo w sobie stanowi dla nich miarę efektywności współpracy.

*Najlepiej to widać po tym, ilu uczniów po praktykach zostaje u nas do pracy. Jeżeli ktoś się sprawdził, nauczył się zawodu, jest zaangażowany, to my od razu składamy mu propozycję zatrudnienia. To dla nas największa weryfikacja, czy dualne kształcenie działa. [IDI 39 firma KD Małopolska Zachodnia]*

Najpowszechniejszym miernikiem rezultatów kształcenia według szkół pozostaje zdawalność egzaminów zawodowych, którą rozmówcy określają jako satysfakcjonującą na poziomie 90%. Dane te budują silne przekonanie o wysokiej jakości przygotowania praktycznego. Weryfikację uzupełniają oceny okresowe wystawiane przez pracodawców oraz – rzadziej – wizyty kierowników praktyk i analiza losów absolwentów. Procedury te mają jednak charakter rozproszony – kilka szkół z Małopolski Zachodniej deklaruje systematyczne kontrole stanowisk pracy, podczas gdy inne oparte są głównie na informacjach nieformalnych lub dzienniczkach praktyk.

*Tylko na podstawie zdawalności egzaminów mogę powiedzieć, bo my przez to, że nie jesteśmy stroną w umowie, to też nie weryfikujemy tego. Na poziomie 90%, także jest nieźle. [IDI 14 KD Brązowa I Stopnia subregion sądecki]*

Wypowiedzi przedsiębiorców wskazują, że weryfikacja efektów współpracy opiera się przede wszystkim na bieżącej ewaluacji pracy ucznia przez opiekunów praktyk oraz regularnym kontakcie z nauczycielami. W firmach stosowane są karty ocen, raporty okresowe czy dzienniki praktyk, dokumentujące zakres zadań, poziom samodzielności oraz nabycie kluczowych kompetencji.

Niezależnie od różnic branżowych i terytorialnych, szkoły i pracodawcy zgodnie wskazują, że istotnym kryterium oceny dualnego modelu jest liczba uczniów, którzy po zakończeniu nauki zostają w firmach, a także poziom satysfakcji przedsiębiorstw z jakości przygotowania zawodowego młodzieży. Jednocześnie pojawia się potrzeba dalszego doskonalenia narzędzi monitorowania efektów i większej formalizacji procesu ewaluacji, tak aby nadążał on za dynamicznie zmieniającymi się oczekiwaniami rynku pracy.

#### ➔ Ocena opanowania przez uczniów efektów uczenia się przewidzianych w programie zajęć

Ocena efektów uczenia się przewidzianych w programie zajęć jest pozytywna, choć zróżnicowana w zależności od lokalnych warunków i modelu współpracy z pracodawcami. Kluczowym kryterium oceny są, jak w przypadku weryfikacji efektów współpracy, wyniki egzaminów zawodowych, które przez większość dyrektorów szkół uznawane są za główny miernik skuteczności procesu kształcenia. W wielu wypowiedziach podkreślano wysoką zdawalność egzaminów jako dowód na skuteczne osiągnięcie przez uczniów zakładanych efektów kształcenia, zwłaszcza w subregionach sądeckim i tarnowskim.

Wypowiedzi pracodawców potwierdzają te obserwacje. Przedsiębiorcy podkreślają jednak, że już w procesie kształcenia podejmowane są działania umożliwiające identyfikację ewentualnych braków i wdrożenie działań naprawczych. W opinii pracodawców i nauczycieli praktycznej nauki zawodu najbardziej wartościowe są te formy oceny, które pozwalają na indywidualne podejście do postępów każdego ucznia i bezpośrednią korektę jego pracy w rzeczywistych warunkach zawodowych.

*Jest to [praktyczna nauka zawodu] bardzo korzystne, no bo zwieńczeniem trzyletniego cyklu szkolenia jest przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe. I ci młodzi ludzie właśnie, którzy mają styczność z realną pracą, zazwyczaj bardzo dobrze te egzaminy zdają. [IDI 10 firma KD subregion tarnowski]*

Istotnym wątkiem, powtarzającym się w niemal wszystkich subregionach, jest wpływ rzeczywistych warunków pracy w zakładach na możliwość realizacji pełnego zakresu programu zajęć. Pracodawcy często dostosowują praktyki do bieżących potrzeb przedsiębiorstwa, co może prowadzić do zawężenia doświadczeń uczniów i pomijania niektórych treści programowych. Problem ten akcentowano m.in. w subregionie sądeckim, gdzie wskazywano na monotematyczność zadań wykonywanych przez uczniów oraz ograniczenia wynikające z wyposażenia technicznego zakładów.

*Są niektóre zawody, przykładowo cukiernik, gdzie mam takie sygnały, że często wykorzystuje się uczniów do prostych prac, takich samych przez długi okres, na przykład rok, dwa, nie wiem, smarują wafle i nic innego nie robią. Jak mam takie sygnały, to staram się unikać tych pracodawców i wysłać uczniów gdzie indziej. [IDI 13 KD Branżowa I Stopnia subregion sądecki]*

Z wypowiedzi wynika także, że efektywność uczenia się zależy w dużej mierze od zaangażowania obu stron – ucznia i pracodawcy – a także od aktywnego monitorowania postępów przez szkołę. Tam, gdzie funkcjonują mechanizmy weryfikacji (np. dzienniczki praktyk, kontakt z pracodawcami, dodatkowe kursy zawodowe), oceniano poziom przygotowania uczniów jako wyższy. W subregionie sądeckim wielokrotnie podkreślano znaczenie relacji szkoła–pracodawca w zapewnianiu jakości nauczania praktycznego oraz konieczność eliminowania partnerów, którzy nie zapewniają odpowiednich warunków rozwoju zawodowego.

➔ **Poziom zadowolenia, użyteczności i trudności związanych z realizacją zajęć praktycznych w formie kształcenia dualnego z perspektywy szkoły**

Z perspektywy szkół kształcenie dualne oceniane jest jako rozwiązanie w dużej mierze satysfakcjonujące, przede wszystkim ze względów organizacyjnych i pragmatycznych. Jak wskazywano, szczególnie w Małopolsce Zachodniej, możliwość prowadzenia zajęć praktycznych poza infrastrukturą szkolną pozwala placówkom rozszerzać ofertę kształcenia bez konieczności tworzenia kosztownych pracowni czy zatrudniania specjalistycznej kadry. W tym ujęciu kształcenie dualne jest nie tylko narzędziem dydaktycznym, lecz także rozwiązaniem systemowym – umożliwiającym funkcjonowanie szkół branżowych w warunkach ograniczonych zasobów.

*Na pewno to, że nie musimy prowadzić, możemy przyjąć w większej ilości zawodów lub wniosków do szkoły. Nie musimy martwić się o zatrudnienie pracowników kadry z odpowiednimi kwalifikacjami do prowadzenia zajęć i nie musimy mieć warsztatów zaplecza do danego zawodu. [IDI 20 KD Branżowa I Stopnia Małopolska Zachodnia]*

Podobnie przedsiębiorcy uczestniczący w kształceniu dualnym deklarują wysoki poziom zadowolenia – przede wszystkim dlatego, że umożliwia wcześniejsze rozpoznanie potencjalnych pracowników i stopniowe wdrażanie ich w specyfikę zakładu. Praktyki dualne są postrzegane jako efektywne narzędzie budowania lojalności wobec przedsiębiorstwa oraz kształtowania kultury organizacyjnej już na etapie edukacji.

*[...] generalnie jest tak, że jest to dla nas duża pomoc, choćby przy produkcji metek z cenami i tak dalej, więc tutaj głównie ze względu na to... Możemy sobie, że tak powiem, pomóc paniom w sklepach. [IDI 15 firma KD Krakowski Obszar Metropolitalny]*

Z perspektywy użyteczności, dla pracodawców kluczową zaletą jest możliwość przekazywania uczniom wiedzy praktycznej w rzeczywistym środowisku pracy oraz dostosowania procesu kształcenia do aktualnych potrzeb zakładu. Właściciele przedsiębiorstw wskazują, że młodzi ludzie lepiej poznają zawód i szybciej osiągają poziom wymagany do samodzielnej pracy, jeśli uczestniczą w praktykach regularnie, a ich zakres obowiązków stopniowo się poszerza.

*Tutaj możemy już takie kompetencje kształtować, które są specyficzne dla naszej firmy, i budować te kompetencje, które potencjalnie nam będą potrzebne w przyszłości. Na plus dajemy się poznać też jako pracodawca, więc łatwiej też jest ściągnąć taką osobę po szkole do nas jako do pracodawcy, no bo to już jest znane środowisko, znane osoby, znany charakter pracy, więc te młode osoby też wiedzą, czego tu się spodziewać. [IDI 49 firma KPiKD Krakowski Obszar Metropolitalny]*

Jednocześnie szkoły dostrzegają ograniczony wpływ na przebieg praktyk realizowanych u pracodawców. Wypowiedzi z subregionu podhalańskiego wskazują, że kontakt z miejscami praktyk bywa wyrwykowy i sprowadza się nierzadko do interwencji wychowawczych, nie zaś do nadzoru dydaktycznego.

Respondenci w tym bloku zwracali uwagę na napięcie między elastycznością praktyk a standaryzacją kształcenia. Część nauczycieli wyrażała przekonanie, że dobrze wyposażone warsztaty szkolne – o ile byłyby dostępne – umożliwiłyby bardziej kontrolowaną i równomierną realizację podstawy programowej. W szczególności dotyczyło to zawodów technicznych.

Niektóre szkoły, zwłaszcza z subregionu sądeckiego, podkreślały wartość relacji instytucjonalnych jako elementu warunkującego zadowolenie z realizacji zajęć. Tam, gdzie szkoła pełni aktywną rolę pośrednika, doradcy i partnera w rozwiązywaniu bieżących trudności, rośnie przekonanie o sensowności i skuteczności modelu dualnego. Co istotne, relacja ta wykracza poza dydaktykę – obejmuje także wsparcie wychowawcze i organizacyjne, które szkoły postrzegają jako część swojej odpowiedzialności w systemie kształcenia dualnego.

#### ➔ Ocena wkładu szkoły i pracodawcy w rozwój kształcenia dualnego

Szkoły postrzegają swoją rolę w sposób dwojaki: z jednej strony są odpowiedzialne za zapewnienie formalnych ram współpracy – podpisywanie umów, monitorowanie frekwencji, gromadzenie ocen i prowadzenie dokumentacji; z drugiej – działają jako pośrednicy między uczniem i rodzicem a pracodawcą. Szczególnie w subregionie sądeckim oraz w Krakowskim Obszarze Metropolitalnym podkreślano znaczenie działań doradczych i mediacyjnych podejmowanych przez wychowawców i kierowników praktyk. Dzięki temu szkoły wspierają uczniów w adaptacji do warunków pracy, a pracodawcom oferują nieformalną pomoc w zakresie przepisów czy komunikacji z rodziną ucznia.

*W przypadku konfliktu jakiegoś, jeżeli chodzi o, powiedzmy, wypłacanie wynagrodzeń uczniom, to wtedy szkoła też interweniuje, a w innych przypadkach zwyczajnie rodzice sami to sobie załatwiają z pracodawcą. [IDI 20 KD Branżowa I Stopnia Małopolska Zachodnia]*

Respondenci podkreślali promocyjną rolę szkół w rozwijaniu kształcenia dualnego. W kilku placówkach wskazano działania wizerunkowe: uczestnictwo w wydarzeniach lokalnych, organizację pokazów branżowych czy tworzenie materiałów promujących pracodawców. W subregionie tarnowskim i sądeckim aktywność ta nabiera dodatkowego znaczenia – nie tylko wspiera nabór, ale wzmacnia rozpoznawalność modelu dualnego jako wartościowej ścieżki edukacyjnej.

Warto też zauważyć, że nie wszystkie szkoły deklarują równie wysoki poziom wpływu na rozwój tego modelu. W niektórych placówkach, zwłaszcza w subregionie podhalańskim, wkład szkoły sprowadza się do funkcji administracyjnych i reagowania na sygnały zewnętrzne. Jednocześnie doceniane jest znaczenie relacji z uczniem – szczególnie w kontekście motywowania go do systematyczności i przestrzegania zasad obowiązujących w środowisku pracy.

Pracodawcy natomiast, oceniają swój wkład w rozwój kształcenia dualnego w Małopolsce jako znaczący i wielowymiarowy. Podkreślają, że ich zaangażowanie wykracza poza udostępnianie miejsc do realizacji praktyk zawodowych. Obejmuje także aktywny udział w kształtowaniu treści programowych, organizację szkoleń czy przekazywanie sprzętu i materiałów dydaktycznych. Wielu badanych pracodawców zaznacza, że współpraca ze szkołami traktowana jest przez nich jako inwestycja w przyszłą kadre, a jej efekty są postrzegane jako korzystne zarówno dla uczniów, jak i dla przedsiębiorstw.

Pracodawcy działający w Krakowskim Obszarze Metropolitalnym częściej podkreślają rozbudowane i sformalizowane modele współpracy ze szkołami oraz udział w konsultacjach programów nauczania. Wskazują, że różnorodność branż i duża liczba partnerów edukacyjnych sprzyjają wymianie dobrych praktyk oraz umożliwiają realizację wspólnych projektów na większą skalę. W subregionie tarnowskim, gdzie dominują

mniejsze przedsiębiorstwa, charakter współpracy jest częściej mniej formalny, jednak nie brakuje przykładów dużego zaangażowania osobistego, zarówno właścicieli, jak i pracowników przedsiębiorstw. Respondenci zwracają uwagę, że w mniejszych przedsiębiorstwach istnieje większa gotowość do indywidualnego podejścia do uczniów, co wyraża się w bezpośrednim wsparciu podczas praktyk, uczestnictwie w lokalnych wydarzeniach edukacyjnych czy udostępnianiu własnych zasobów na rzecz szkół.

*Pomagamy przy organizacji, czyli kiedy było święto szkoły, to się pojawia przedstawiciel właśnie takiej firmy, więc wszyscy zaproszeni goście, na przykład z Rady Miejskiej, widzą, że to nie tylko my jesteśmy, bo jest kilku takich przedsiębiorców, że ta szkoła żyje, że jest poza. [IDI 30 firma KD subregion tarnowski]*

Respondenci podkreślają, że wkład pracodawcy w rozwój kształcenia dualnego wiąże się z koniecznością ponoszenia określonych nakładów organizacyjnych i czasowych, co bywa wyzwaniem szczególnie dla mniejszych podmiotów. Jednocześnie wielu uczestników badania zauważa, że aktywne uczestnictwo w kształceniu dualnym umożliwia lepsze dopasowanie kompetencji przyszłych pracowników do aktualnych potrzeb rynkowych. Pracodawcy podnoszą także, że zaangażowanie w rozwój dualnego modelu kształcenia wpływa pozytywnie na wizerunek przedsiębiorstwa i relacje ze społecznością lokalną.

#### ➔ Realizacja zapisów umów przez szkoły i pracodawców w ramach kształcenia dualnego

W zdecydowanej większości przypadków partnerzy wywiązują się z zapisów umów dotyczących realizacji praktycznej nauki zawodu. Współpraca oceniana jest jako poprawna, a wszelkie nieprawidłowości mają najczęściej charakter jednostkowy i są rozwiązywane w ramach istniejących procedur interwencyjnych – zarówno na poziomie szkoły, jak i poprzez bezpośredni kontakt ze strony rodziców lub uczniów.

Respondenci podkreślają, że systematyczna komunikacja z młodzieżą, monitoring przebiegu praktyk oraz współpraca z rodzinami uczniów stanowią kluczowe mechanizmy wczesnego wykrywania potencjalnych trudności.

*Jako kierownik szkolenia praktycznego odwiedzam zakłady i również protokoły sporządzam, czy pracodawca realizuje program kształcenia w zawodzie. [...] zbieram informacje też, czy na przykład są szkolenia, BHP itd. Polegam na wywiadzie od pracodawcy, plus mam informacje od ucznia, jak wygląda sytuacja od kuchni. [IDI 19 KD Branżowa I Stopnia subregion sądecki]*

Wypowiedzi wskazują jednak na istotne różnice w podejściu do formalnej i merytorycznej kontroli realizacji umów. W części przypadków ogranicza się ona do weryfikacji dokumentacji bez oceny rzeczywistych warunków nauki zawodu w zakładzie pracy. W innych – weryfikowane są zarówno kwalifikacje opiekunów praktyk, jak i jakość przekazywanych treści zawodowych, co stanowi podstawę bieżącej oceny współpracy.

Najczęściej pojawiające się problemy dotyczące niewywiązywania się z zapisów umów dotyczą powierzania uczniom zadań o charakterze rutynowym, niewspierających nabywania kompetencji zawodowych. W takich przypadkach uczniowie bezpośrednio bądź za pośrednictwem rodziców zgłaszają się do szkoły z prośbą o zmianę pracodawcy, co inicjuje działania interwencyjne ze strony placówki. Sytuacje te, choć incydentalne, prowadzą do rozwiązania obowiązującej umowy i nawiązania współpracy z innym podmiotem, który jest w stanie zapewnić właściwe warunki kształcenia.

Z perspektywy pracodawców realizacja zapisów umów również oceniana jest jako zgodna z założeniami, choć jej praktyczny wymiar zależy od wielkości przedsiębiorstwa, doświadczenia instytucji oraz lokalnych uwarunkowań. Podkreślano, że zarówno szkoły, jak i przedsiębiorstwa konsekwentnie przestrzegają kluczowych postanowień formalnych, dotyczących czasu trwania praktyk, zakresu obowiązków ucznia oraz zapewnienia warunków organizacyjnych i bezpieczeństwa. Istotne znaczenie przypisywane jest prawidłowemu obiegowi dokumentów i utrzymywaniu regularnego kontaktu między stronami w sytuacjach wymagających interwencji bądź dostosowania harmonogramów.

W przypadku długotrwałej współpracy widoczny jest wysoki poziom zaufania i odpowiedzialności za realizację zobowiązań. W mniejszych przedsiębiorstwach, gdzie formalizacja bywa ograniczona, proces opiera się częściej na bezpośrednich ustaleniach i elastycznym reagowaniu na pojawiające się potrzeby. Pracodawcy zwracają uwagę, że uczniowie otrzymują wsparcie opiekunów, mają zapewnione warunki do zdobywania rzeczywistych umiejętności zawodowych, a w środowiskach rzemieślniczych duży nacisk kładzie się również na wychowywanie młodzieży do odpowiedzialności za wykonywaną pracę.

Wskazywano także na sporadyczne trudności, zwłaszcza w sytuacjach zmian kadrowych po stronie szkół lub przedsiębiorstw, a także przy dostosowywaniu się do nowych regulacji formalno-prawnych. W przypadku nowych partnerów proces wdrażania i wypracowywania stabilnych procedur bywa bardziej czasochłonny, jednak wraz z rozwojem współpracy staje się on coraz bardziej uporządkowany i przewidywalny.

Podsumowując, zarówno szkoły, jak i pracodawcy zgodnie wskazują, że realizacja umów przebiega prawidłowo, a incydentalne nieprawidłowości rozwiązywane są w ramach istniejących procedur. Różnice dotyczą głównie stopnia formalizacji: w dużych i doświadczonych podmiotach proces jest ściśle uregulowany, podczas gdy w mniejszych przedsiębiorstwach częściej opiera się na elastyczności i bezpośrednich ustaleniach.

#### ➔ Główne bariery współpracy w zakresie kształcenia dualnego z perspektywy szkoły

W województwie małopolskim główne bariery współpracy szkół i pracodawców w kształceniu dualnym dotyczą kilku konsekwentnie powracających zagadnień, przy czym różnice między subregionami ujawniają się raczej w natężeniu problemów niż w ich naturze. Najsilniej wybrzmiewa kwestia postaw i motywacji młodzieży. Dyrektorzy szkół branżowych i techników, od Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego po powiaty podhalańskie, podkreślają, że znaczna część uczniów trafia do wybranych zawodów bez realnego zainteresowania, kierując się przypadkowym wyborem lub sugestią rodziców. Skutkiem jest obniżona frekwencja na praktykach, spóźnienia, a nawet otwarte lekceważenie obowiązków, co potwierdzają sygnały przedsiębiorców z zakładów stolarskich, cukierniczych czy instalacyjnych. Różnica pokoleniowa dobitnie uwidacznia się zwłaszcza tam, gdzie instruktorzy-rzemieślnicy muszą egzekwować dyscyplinę od uczniów przyzwyczajonych do natychmiastowej gratyfikacji i nieustannego korzystania z telefonu.

*Pewnych kwestii nie do końca są nauczeni, powiedzmy, jakiejś tam pracy. Pracodawca też to widzi, że to pokolenie jest inne dzisiaj, cyfrowe bardziej, że tu jest problem, żeby telefon na chwilę odłożyć, bo jest tak z nim związanym. [IDI 19 KD Branżowa I Stopnia subregion sądecki]*

Druga grupa barier dotyczy rozbieżności między formalnymi wymaganiami systemu edukacji a codzienną praktyką przedsiębiorstw. Niezależnie od lokalizacji przedsiębiorstwa wskazują, że program nauczania bywa szerszy niż to, co można realnie zrealizować w wyspecjalizowanym zakładzie – przykładowo w krakowskich przedsiębiorstwach informatycznych brakuje zaplecza do przećwiczenia wszystkich modułów egzaminacyjnych, a w warsztatach meblarskich produkujących wyłącznie z płyt wiórowych uczniowie nie mają kontaktu z obróbką litego drewna. Szkoły są więc zmuszone do uzupełniania brakujących tematów we własnych pracowniach, co powiększa obciążenia organizacyjne. W powiatach sądeckim i gorlickim dodatkowym ograniczeniem okazuje się wymóg posiadania kursu pedagogicznego – wielu mistrzów rzemiosła ma kwalifikacje zawodowe, lecz nie decyduje się na przejście formalnej ścieżki instruktora (problem był zgłaszany przede wszystkim w elektryce i budownictwie).

Z perspektywy pracodawców wyzwaniem bywa niedopasowanie treści programowych oraz harmonogramów szkolnych do rzeczywistych potrzeb przedsiębiorstw. Problemy pojawiają się, gdy program praktyk nie uwzględnia specyfiki danego zakładu lub jest zbyt sztywny, co uniemożliwia elastyczne reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku. Ponadto nie zawsze istnieje możliwość pełnej integracji działań dydaktycznych realizowanych w szkole z praktyczną nauką zawodu w przedsiębiorstwie. Pracodawcy postulują potrzebę większego otwarcia systemu edukacji na głos i potrzeby lokalnego rynku pracy, w tym lepszą komunikację i partnerskie podejście ze strony szkół.

*[...] podstawa programowa na dzisiejszy czas jest stara, są potrzebne zmiany, dla mnie to jest po prostu dramat. [...] Czasy się zmieniają, wszystko się zmienia i brakuje właśnie zmiany tej podstawy programowej, jeśli chodzi o gastronomię. [IDI 19 firma KD subregion podhalański]*

Największym obciążeniem, w szczególności dla małych podmiotów, są procedury administracyjne. Wprowadzenie standardów ochrony małoletnich wymaga opracowania procedur, uzyskiwania zaświadczeń z Krajowego Rejestru Karnego czy prowadzenia dodatkowej dokumentacji. Dla zakładów, które nie korzystają ze wsparcia lokalnych cechów, stanowi to istotną barierę wejścia. W efekcie część przedsiębiorców rezygnuje z udziału w kształceniu lub ogranicza liczbę przyjmowanych uczniów. Podobny wpływ ma konieczność kompletowania wniosków refundacyjnych czy rozliczania kosztów kształcenia – im mniejsze przedsiębiorstwo, tym częściej uznaje ono, że zysk z przyjęcia ucznia nie równoważy wysiłku administracyjnego.

*Oczywiście pieniądze są z tego żadne, bardzo małe, natomiast ilość papierologii, która przy tym była... ja w pewnym momencie zadzwoniłam do pani i powiedziałam, że my rezygnujemy z tych pieniędzy, po prostu ilość czasu, który muszę poświęcić na przygotowanie tych dokumentów, jest niewspółmierny do tego, ile my z tego będziemy mieć tak naprawdę korzyści. [IDI 11 firma KPKD Krakowski Obszar Metropolitalny]*

Warstwa organizacyjno-logistyczna przybiera różne postacie, w zależności od specyfiki terenu. Na Podhalu oraz w częściach Małopolski Zachodniej problemem jest rozproszenie zakładów i mobilny charakter pracy, utrudniający szkołom nadzór i wymuszający dłuższe dojazdy uczniów. Z kolei w aglomeracji krakowskiej i w subregionie tarnowskim barierą jest skala – jedna szkoła współpracuje nierzadko z kilkudziesięcioma lub nawet setką zakładów, co wymusza zdalny kontakt, a rzadkie hospitacje wynikają z braku środków na dojazdy kierowników szkolenia praktycznego. W branżach sezonowych sztywne plany lekcji kolidują z okresami wzmożonego ruchu przedświątecznego, gdy przedsiębiorcy najbardziej potrzebują obecności uczniów.

*Chyba takim głównym problemem to jest właśnie ta część organizacyjna, w sensie jakiegoś takiego kontaktu. Przy tak dużej liczbie tych pracodawców trudno się nam jest z nimi spotkać wszystkimi w jednym czasie. To są tylko na tę chwilę rozmowy telefoniczne, bo pracodawcy się zajmują swoimi firmami i trudno też od nich żądać, żeby zamknęli firmę i się z nami spotykali. [IDI 21 KD Branżowa I Stopnia subregion tarnowski]*

Wśród barier we współpracy wymieniane są również sytuacje związane z nieadekwatnym dopasowaniem profilu lub uwarunkowań ucznia do specyfiki zawodu lub oczekiwań pracodawcy. Przykłady takie odnotowano m.in. w branży budowlanej, gdzie pomimo dostępności miejsc praktyk po krótkim okresie współpracy część uczniów została oceniona przez pracodawcę jako nieprzygotowana lub nieodpowiednia do wykonywania danego zawodu.

Wyzwanie łączy się z szerszym problemem malejącej liczby uczniów zainteresowanych praktyczną nauką zawodu – szczególnie w subregionach o mniej rozwiniętym rynku pracy. Pracodawcy zwracają uwagę, że zmiany demograficzne, a także rosnące aspiracje edukacyjne młodzieży (preferencja liceów ogólnokształcących i studiów wyższych) powodują coraz większe trudności w rekrutacji praktykantów do zakładów pracy.

Całość komplikuje fragmentaryczna komunikacja. Dyrektorzy i wychowawcy relacjonują przypadki, w których dowiadują się o rozwiązaniu umowy dopiero po fakcie, kiedy uczeń przestał pojawiać się w zakładzie, a pracodawca uznał temat za zamknięty. W dużych przedsiębiorstwach, zwłaszcza spoza sektora rzemieślniczego, dotarcie do właściwego instruktora wymaga pokonania kilku poziomów organizacyjnych, co wydłuża czas reakcji na problemy z frekwencją czy oceną postępów.

Trudności komunikacyjne mogą wynikać z zidentyfikowanych przez pracodawców braków kadrowych. Właściciele przedsiębiorstw wskazują na deficyt wykwalifikowanych pracowników mogących pełnić rolę opiekunów praktyk, a także brak czasu na prowadzenie dodatkowych działań edukacyjnych. W niektórych branżach, szczególnie w małych zakładach rzemieślniczych, pojawia się problem pogodzenia bieżącej działalności gospodarczej z odpowiedzialnością za realizację procesu kształcenia praktycznego. Zdarza się również, że rotacja

kadry po stronie szkoły (zmiany nauczycieli, dyrekcji) zaburza ciągłość współpracy i utrudnia budowanie długofalowych relacji.

Nie bez znaczenia pozostają również kwestie finansowe. W przypadku niektórych praktyk pracodawcy zobowiązani są do wypłacania wynagrodzeń uczniom, finansowania opiekunów czy pokrywania kosztów materiałów i narzędzi niezbędnych do realizacji praktyk. Wskazywane są przypadki, w których obciążenia te, zwłaszcza w kontekście rosnących kosztów działalności gospodarczej, mogą przewyższać potencjalne korzyści płynące z uczestnictwa w systemie dualnym, szczególnie w sektorze małych podmiotów i mikroprzedsiębiorstw.

Podsumowując, w całym województwie najpoważniejsze wyzwania to niska motywacja uczniów i rosnące wymagania formalno-prawne wobec przedsiębiorstw. Kolejną trudność stanowią kwestie organizacyjne: rozproszenie geograficzne praktyk, niedopasowanie kalendarza szkolnego do rytmu pracy przedsiębiorstw oraz ograniczone możliwości szkół w zakresie systematycznego nadzoru. Choć proporcje tych barier są różne w gęsto zurbanizowanym Krakowie, w przemysłowej Małopolsce Zachodniej, na turystycznym Podhalu, w rzemieślniczym subregionie sądeckim czy bardziej rolniczym subregionie tarnowskim, ich istota pozostaje wspólna – aby system dualny działał skuteczniej, potrzebne jest wzmocnienie doradztwa zawodowego przed wyborem szkoły, uproszczenie procedur dla przedsiębiorstw oraz zapewnienie szkołom środków na regularną, partnerską współpracę z pracodawcami.

#### ➔ Ocena dyspozycyjności i przygotowania kadry pracodawców

Pracodawcy współpracujący w zakresie realizacji praktycznej nauki zawodu w zdecydowanej większości dysponują kadrą spełniającą wymagania formalne określone przepisami prawa. Warunki dotyczące posiadania kwalifikacji zawodowych (najczęściej w postaci tytułu mistrza) oraz ukończenia kursu pedagogicznego są niezbędne, a przypadki ich niespełnienia należą do rzadkości i zazwyczaj zostają szybko uzupełnione. Pracodawcy, którzy wyrażają chęć udziału w procesie kształcenia, są z reguły przygotowani pod względem formalnym i świadomi obowiązujących wymogów.

*Zdarza się tak, że nie mają ukończonych ewentualnie kursów pedagogicznych i nie spełniają tych wszystkich wymogów, aczkolwiek nie jest to też problem, bowiem szybko mogą to nadrobić, jak mają jakieś braki w dokumentacji, żeby przyjąć ucznia, jeżeli faktycznie są chętni. [IDI 20 KD Brązowa I Stopnia Małopolska Zachodnia]*

*W zależności od obłożenia produkcji, przeważnie pracodawcy mają tę kadrę „skrojoną na miarę”. Kiedyś w zakładach były takie stanowiska, byli pracownicy specjalnie oddelegowani do tych zagadnień, czyli do współpracy z młodzieżą, do praktyk. W tej chwili nie ma takich ludzi, po prostu my musimy się oderwać od swojej pracy i zająć się młodzieżą. I to jest, wydaje mi się, główny problem, który pracodawców w tej chwili odpycha od tego, od tej współpracy. [IDI 31 firma KD subregion sądecki]*

Równolegle respondenci wskazują, że ocena przygotowania kadry nie może ograniczać się wyłącznie do aspektów formalnych. Wypowiedzi przedstawicieli szkół ujawniają istotne różnice w zakresie rzeczywistego zaangażowania i kompetencji dydaktycznych osób odpowiedzialnych za prowadzenie praktycznej nauki zawodu. Szczególnie wysoko oceniani są ci pracodawcy lub wyznaczeni przez nich pracownicy, którzy wykazują się umiejętnością jasnego przekazywania wiedzy, systematycznym podejściem do szkolenia ucznia oraz odpowiedzialnością za efekty procesu dydaktycznego. Takie cechy – choć nieweryfikowalne w sposób sformalizowany – są przez szkoły uznawane za kluczowe dla jakości współpracy.

*Znaczą tak, na pewno wszyscy pracodawcy mają tam uprawnienia. Tych, których znam osobiście, to wszyscy są bardzo dobrymi nauczycielami. [IDI 13 KD Brązowa I Stopnia subregion sądecki]*

Wywiady wskazują również na znaczenie wielkości zakładu pracy jako czynnika różnicującego poziom przygotowania kadry. W małych zakładach, gdzie właściciel osobiście pełni funkcję instruktora, jakość nauczania

oceniana jest wyżej – nie tylko ze względu na bezpośredni nadzór, ale również z uwagi na większą ciągłość i spójność w przekazywaniu wiedzy. W większych przedsiębiorstwach, gdzie proces szkolenia bywa delegowany na pracowników liniowych, obserwuje się większe zróżnicowanie w poziomie zaangażowania oraz jakości realizowanych praktyk. Analiza materiału na poziomie subregionalnym nie wskazuje na istotne różnice w zakresie oceny dyspozycyjności i przygotowania kadry pracodawców realizujących praktyczną naukę zawodu.

➔ **Ocena otwartości pracodawców na nawiązywanie współpracy ze szkołami w ramach kształcenia dualnego**

Otwartość pracodawców na współpracę w ramach kształcenia dualnego oceniana jest jako wysoka, lecz uzależniona od branży, wielkości przedsiębiorstwa oraz dotychczasowych doświadczeń z uczniami. Respondenci podkreślają, iż motorem zaangażowania pozostaje przede wszystkim perspektywa pozyskania wykwalifikowanego pracownika wyszkolonego pod kątem specyfiki zakładu. Wykorzystywane są przy tym instrumenty wsparcia finansowego, zwrot kosztów kształcenia (w szczególności w przypadku tzw. młodocianych pracowników) czy jednorazowe premie wypłacane po zdaniu egzaminie zawodowym – jednak rozmówcy traktują je raczej jako element kompensacyjny niż główny bodziec.

Dominującym czynnikiem jest relatywnie łatwy dostęp do praktykantów w zawodach motoryzacyjnych, fryzjerskich i szeroko rozumianych usługach rzemieślniczych, w przypadku których małe podmioty i mikroprzedsiębiorstwa poszukują dodatkowych rąk do pracy oraz sukcesorów. Trudności pojawiają się natomiast w sektorach nowoczesnych technologii, w których duże korporacje preferują współpracę z uczelniami lub prowadzenie własnych programów stażowych. Podobną barierę odnotowano w branży rolniczej – z jednej strony malejąca liczba gospodarstw, z drugiej wymóg kwalifikacji pedagogicznych ograniczający liczbę potencjalnych instruktorów.

*Mamy kilku pracodawców od kilku lat, którzy z nami współpracują i im też zależy. Jeżeli on dobrze wyjdzie do tego ucznia, to ma przez te trzy lata pracownika. A często jest tak, że ci uczniowie zostają w tych zakładach pracy, jeżeli się sprawdzają przez te trzy lata. [IDI 05 KD Branżowa I Stopnia subregion podhalański]*

Istotnym czynnikiem wpływającym na chęć przyjmowania uczniów jest charakter dotychczasowych doświadczeń. Pracodawcy deklarują większą gotowość w przypadku uczniów zmotywowanych, rzetelnych i systematycznych. Negatywne doświadczenia z absencją lub niskim zaangażowaniem młodzieży, w połączeniu z narastającą biurokracją, skutkują rezygnacją z programów.

W całej próbie badawczej widoczna jest również rosnąca aktywność samych szkół, uczniów i ich rodziców w inicjowaniu kontaktów z pracodawcami, co sprzyja pogłębianiu relacji partnerskich. Jednocześnie respondenci podkreślają, że otwartość na współpracę jest warunkowana dostępnością wsparcia instytucjonalnego oraz stopniem dopasowania programów nauczania do realiów rynku pracy. Tam, gdzie bariery te są minimalizowane, obserwuje się wyraźny wzrost zaangażowania przedsiębiorstw w proces kształcenia dualnego, co przekłada się na trwałość i efektywność współpracy.

*Coraz częściej rodzice uczniów do nas dzwonią i pytają o praktyki. W pierwszej kolejności, jak dziecko chce się kształcić w jakimś konkretnym zawodzie, to w szkole uzyskują informacje, które zakłady ewentualnie współpracują. [IDI 44 firma KD Małopolska Zachodnia]*

➔ **Ocena gotowości zatrudnienia uczniów przez pracodawców po zakończeniu kształcenia**

Analiza wywiadów wskazuje, że gotowość pracodawców do zatrudnienia swoich praktykantów po zakończeniu kształcenia dualnego jest w Małopolsce umiarkowana i silnie zróżnicowana branżowo, przy czym wahania odsetka zatrudnień mieszczą się najczęściej w przedziale 10–40%. W warsztatach motoryzacyjnych, zakładach fryzjerskich i innych usługach rzemieślniczych deklaracje zatrudnienia pojawiają się najczęściej – niektóre

przedsiębiorstwa traktują praktyki jako przedłużony okres rekrutacji, selekcionują najsprawniejszych uczniów i oferują im etat bezpośrednio po egzaminie zawodowym.

Odmienny obraz wyłania się w subregionach o nasilonej migracji zarobkowej, zwłaszcza w subregionie podhalańskim. Lokalne szkoły szacują, że jedynie około 10% absolwentów pozostaje u pracodawcy, u którego odbywali praktyki, część wyjeżdża za granicę lub zakłada własną działalność, inni wybierają zatrudnienie w tym samym zawodzie, lecz u innego pracodawcy. W Małopolsce Zachodniej i w subregionie tarnowskim, gdzie rynek pracy jest bardziej lokalny, nauczyciele oceniają retencję ostrożnie, na 30–40%, wskazując jednak, że dane o losach absolwentów są fragmentaryczne, gdyż systematyczne monitorowanie bywa utrudnione.

Z perspektywy pracodawców udział w kształceniu dualnym traktowany jest przede wszystkim jako inwestycja w przyszłą kadrę. Wielu z nich deklaruje, że uczniowie, którzy wykazali się odpowiednim przygotowaniem i motywacją, mają realną szansę na zatrudnienie. Podkreślano, że dualny model kształcenia pozwala na długoterminową obserwację potencjalnych pracowników w rzeczywistych warunkach pracy, co minimalizuje ryzyko nietrafionych decyzji personalnych. W wielu przypadkach zatrudnienie własnych praktykantów jest preferowane względem rekrutacji zewnętrznej, gdyż skraca czas adaptacji i zapewnia dopasowanie do specyfiki zakładu.

Jednocześnie pracodawcy zauważają, że gotowość do zatrudniania nie jest zjawiskiem jednolitym. Zależy od branży, lokalnej sytuacji rynkowej, wielkości przedsiębiorstwa oraz jakości przygotowania uczniów. W sektorach rzemieślniczych i tam, gdzie rotacja pracowników jest wysoka, chęć zatrudniania absolwentów jest większa. W branżach wymagających wysokich kompetencji technicznych wskazywano natomiast na konieczność dalszego doksztalcania młodych pracowników, co może ograniczać natychmiastowe zatrudnienie.

Różnicę dostrzega się także pomiędzy absolwentami szkół branżowych i techników – pierwsi częściej podejmują zatrudnienie zgodne z wyuczonym zawodem, natomiast drudzy, ze względu na aspiracje edukacyjne i mniej praktyczny profil kształcenia, rzadziej pozostają w zakładach, w których odbywali praktyki. Gotowość do zatrudnienia jest więc ściśle powiązana zarówno z oceną jakości współpracy ze szkołami, jak i z poziomem samodzielności i odpowiedzialności samych uczniów.

W ujęciu regionalnym nie obserwuje się istotnych różnic w sposobie podejmowania decyzji o zatrudnieniu absolwentów. O skali zatrudnienia przesądza raczej charakter branży, sytuacja na lokalnym rynku pracy i migracyjne aspiracje młodzieży niż samo położenie geograficzne.

## 4.2 KLASY PATRONACKIE

### ➔ Czas rozpoczęcia prowadzenia klas patronackich przez szkołę

Wojewódzkie doświadczenia pokazują, że klasy patronackie są stosunkowo nową, lecz szybko rozpowszechniającą się formą współpracy szkół z otoczeniem gospodarczym. Najwcześniejsze inicjatywy pojawiły się już w 2010 roku w Małopolsce Zachodniej, jednak dopiero połowa drugiej dekady przyniosła wyraźne przyspieszenie w tworzeniu tego typu partnerstw. W Krakowskim Obszarze Metropolitalnym pierwsze umowy w branży motoryzacyjnej podpisywano około 2011 roku, a od 2019 roku model ten jest tam praktyką niemal powszechną w zawodach związanych z motoryzacją, informatycznych i mechatronicznych. W pozostałych subregionach pierwsze klasy patronackie powstały w latach 2018–2023 – Podhale i część subregionu tarnowskiego dopiero od roku szkolnego 2023/2024 kształcą pierwsze roczniki pod patronatem pracodawców.

Rozpoczęcie współpracy rzadko było efektem jednorazowej decyzji administracyjnej. Częściej stanowiło naturalne przedłużenie już istniejących relacji – regularnych praktyk zawodowych, staży czy wspólnych działań promocyjnych. W subregionach o silnej pozycji dużych przedsiębiorstw (Krakowski Obszar Metropolitalny, Małopolska Zachodnia) to te borykające się z niedoborem kadr lub potrzebą odnowienia pokoleniowego

proponowały patronat jako sposób zabezpieczenia rekrutacji. Z kolei w rejonach, gdzie szkoły konkurują w procesie naboru (Podhale, część subregionu tarnowskiego), inicjatorami były dyrekcje, traktujące patronat jako element wizerunkowego wyróżnienia szkoły i podniesienia jakości kształcenia.

*Ta współpraca z firmą zaczęła się naturalnie, bo wcześniej już mieliśmy praktyki i inne wspólne działania, więc to było po prostu kolejne, głębsze zaangażowanie. [IDI 07 KP Branżowa I stopnia subregion sądecki]*

Perspektywa pracodawców potwierdza, że wprowadzenie klas patronackich nie miało charakteru skoordynowanego procesu. Formalizacja patronatu następowała często dopiero po latach wspólnych działań, a przyspieszenie procesu formalizacji w ostatnich 4–5 latach wiązało się przede wszystkim z narastającym deficytem kadry technicznej i rzemieślniczej. Jak podkreślano, decyzja o objęciu patronatu nad klasą była najczęściej reakcją na konkretne problemy rekrutacyjne i zapotrzebowanie kadrowe, a nie efektem długofalowego planowania strategicznego.

W zdecydowanej większości przypadków patronat obejmuje cały zawód, a nie pojedynczą klasę rocznikową – zwłaszcza w technikach, gdzie partnerzy przemysłowi deklarują opiekę nad wszystkimi klasami mechatroników, logistyków czy operatorów obrabiarek. Wybór branż do współpracy odzwierciedla lokalne specjalizacje gospodarcze: motoryzacyjna i ICT w aglomeracji krakowskiej, obróbka metalu w Małopolsce Zachodniej i na Sądecczyźnie, logistyka w subregionach o rozwiniętym zapleczu magazynowym, a rolnictwo i weterynaria w częściach subregionu tarnowskiego.

*Patronat obydwie te firmy podpisały nad obydwoma kierunkami, czyli nie mówimy tutaj o klasie, bo klasę to ja rozumiem, że jest klasa pierwsza, druga, trzecia, piąta, natomiast chodzi mi o kierunek, założmy, że mechatroników my mamy we wszystkich klasach, czyli od pierwszej do piątej w naszym wypadku, a robotyków planujemy mieć dopiero od pierwszej klasy we wrześniu, więc mówimy tutaj nie tyle o klasie, co o kierunku. [IDI 04 KP Branżowa I stopnia Krakowski Obszar Metropolitalny]*

#### ➔ Zawody i branże objęte klasami patronackimi

W badanej próbie z Małopolski wśród klas objętych patronatem dominują kierunki techniczno-przemysłowe. Najczęściej są to zawody powiązane z nowoczesną produkcją i mechaniką – technik elektryk, mechatronik, elektronik, operator obrabiarek skrawających, technik mechanik czy mechanizacji rolnictwa. W niemal co drugiej instytucji patronat dotyczy wszystkich roczników w danym zawodzie, a nie pojedynczej klasy, co podkreśla dążenie szkół i pracodawców do długofalowej i systemowej współpracy.

W Krakowskim Obszarze Metropolitalnym zidentyfikowano w badaniu patronat nad klasą o profilu technik programista, a w zachodniej i tarnowskiej części regionu – technik informatyk i logistyk. Szkoły relacjonują, że to właśnie zapotrzebowanie przedsiębiorstw na kompetencje z branży IT i systemy magazynowo-transportowe jest motorem współpracy. Jednocześnie tam, gdzie rynek pracy nasycił się kadrami lub zmalało zainteresowanie uczniów (np. blacharz samochodowy w Krakowie, ślusarz w Małopolsce Zachodniej), patronaty nie są odnawiane.

Rysują się też umiarkowane różnice subregionalne. W Krakowskim Obszarze Metropolitalnym spektrum branż jest najszersze – od robotyki i automatyki, przez lotnictwo, po branżę kosmetyczną. W Małopolsce Zachodniej patronaty koncentrują się wokół przetwórstwa tworzyw sztucznych, chłodnictwa i klimatyzacji, czyli zawodów dobrze zakorzenionych w lokalnym przemyśle. Subregion sądecki z kolei stawia głównie na mechanikę, rolnictwo i spawalnictwo, choć respondenci wskazują, że rozproszenie zakładów i kwestie logistyczne utrudniają nawiązanie nowych patronatów. Na Podhalu i w części subregionu tarnowskiego klas patronackich jest jeszcze niewiele, lecz pierwsze doświadczenia, zwłaszcza w logistyce, oceniane są pozytywnie i szkoły deklarują chęć ich utrzymania i rozszerzania.

Z perspektywy pracodawców klasy patronackie koncentrują się głównie na zawodach odpowiadających aktualnym potrzebom lokalnego rynku pracy – w szczególności na gastronomii, budownictwie, mechanice, elektryce, logistyce i informatyce. Podkreślają oni, że partnerstwa mają charakter pragmatyczny, a kluczowe znaczenie ma możliwość bezpośredniego wdrażania uczniów do pracy w konkretnym środowisku zawodowym. Szczególnie mocno obecna jest branża gastronomiczna: patroni zapewniają nie tylko praktyki, ale także warsztaty, konkursy kulinarne i wyposażenie w specjalistyczny sprzęt. W innych sektorach, takich jak mechatronika, elektryka czy spawalnictwo, pracodawcy kładą nacisk na umiejętności zgodne z technologią stosowaną w danym zakładzie.

*Z jednej strony klasy, które przygotowywały młodych ludzi do zawodu szeroko rozumianego hotelarza. Tutaj udostępnialiśmy im sprzęt komputerowy z naszym systemem do meldowania, rozliczania i tak dalej. Ale na przykład teraz po pandemii, która kucharzy wymiotła z rynku totalnie, to raczej w klasy o profilu gastronomicznym. [IDI 11 firma KPKD Krakowski Obszar Metropolitalny]*

Kierunki patronackie ewoluują w odpowiedzi na potrzeby pracodawców, a szkoły dostrzegają w tej formule szansę podniesienia prestiżu i atrakcyjności kształcenia. Równocześnie badani przyznają, że utrzymanie współpracy wymaga stabilnej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw i stałego napływu uczniów – w przeciwnym razie patronaty mogą wygasać.

*Ten ślusarz działa, oczywiście, że działa, tylko w tym roku nam się nie otworzył, bo nie było uczniów chętnych po raz pierwszy od wielu lat. [IDI 02 KP Branżowa I stopnia Małopolska Zachodnia]*

#### ➔ Typy pracodawców współpracujących w zakresie tworzenia klas patronackich

Analiza wywiadów wskazuje, że typ pracodawców angażujących się w patronat nad klasami w Małopolsce jest wyraźnie zróżnicowany pod względem skali i profilu działalności, przy czym dominują trzy typy partnerów.

Najszerszą grupę stanowią małe podmioty i mikroprzedsiębiorstwa – warsztaty samochodowe, salony fryzjerskie, niewielkie restauracje czy lokalne biura IT i firmy spedycyjne. To podmioty liczące od kilku do kilkudziesięciu pracowników, silnie zakorzenione w otoczeniu szkoły. Współpraca opiera się tu na bezpośredniej relacji właściciel–nauczyciel; przedsiębiorcy udostępniają miejsca praktyk, a w zamian liczą na dopływ przygotowanych pracowników. Takie rozwiązania są szczególnie częste w szkołach branżowych I stopnia oraz w mniejszych ośrodkach Podhala i części zachodniej Małopolski, gdzie struktura gospodarki oparta jest na rzemiośle i usługach lokalnych.

Drugą, równie liczną kategorię tworzą przedsiębiorstwa średniej wielkości (50–250 zatrudnionych), najczęściej z sektorów obróbki metalu, przetwórstwa tworzyw, konstrukcji stalowych czy logistyki. Ich motywacją jest zarówno dostęp do kadr, jak i potrzeba uporządkowania ścieżki rozwoju zawodowego młodzieży; stąd większa formalizacja współpracy – umowy obejmują całe zawody, pojawiają się wspólne inwestycje w pracownie czy doposażenie szkoły. W Małopolsce Zachodniej patronat przedsiębiorstw – np. producenta profili z tworzyw sztucznych czy lokalnych producentów karoserii – odzwierciedla silne zakorzenienie przemysłu przetwórczego w subregionie.

Trzecią grupę stanowią duże koncerny i spółki Skarbu Państwa, zatrudniające setki lub tysiące pracowników i nierzadko działające globalnie. Sieci energetyczne czy producenci taboru kolejowego w subregionie sądeckim oferują uczniom dostęp do zaawansowanej infrastruktury, stypendia oraz perspektywę zatrudnienia w międzynarodowym środowisku. Z obserwacji respondentów wynika, że współpraca z takimi partnerami występuje głównie w Krakowskim Obszarze Metropolitalnym i przy większych węzłach przemysłowych, gdzie dostępność transportu i skala działalności ułatwiają długofalowe zaangażowanie.

*Jeżeli chodzi o firmy, no to [– firma budowlana], z którym współpracujemy, to jest firma, z którą w tym momencie mamy podpisane porozumienie, jeżeli chodzi o ślusarza. Natomiast jeżeli chodzi o operatora maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, z racji tego, że tutaj na*

*terenie jest firma [– producent profili z tworzyw sztucznych], w związku z tym, że firma potrzebowała i potrzebuje pracowników, no to stąd kwestia podjęcia współpracy z nami, żebyśmy takich pracowników im po prostu wyedukowali. [IDI 03 KP Technikum Małopolska Zachodnia]*

Średnie i duże przedsiębiorstwa produkcyjne, w tym zakłady przemysłowe z branży mechanicznej, spożywczej, logistycznej czy budowlanej – traktują klasy patronackie jako istotny element swojej strategii pozyskiwania kadry. Umożliwiają one kształcenie przyszłych pracowników w odpowiedzi na realne potrzeby związane ze stosowaną w przedsiębiorstwie technologią oraz wspierają budowanie jego rozpoznawalności na rynku.

*Zależało nam bardzo po tych kłopotach finansowych, żeby wrócić do tego stanu, że jesteśmy rozpoznawalni [...] dlatego też jesteśmy na wszystkich takich targach, na dniach otwartych dla szkół średnich, bo chcemy, żeby ludzie nas kojarzyli. [IDI 30 firma KP subregion tarnowski]*

#### ➔ Sposoby pozyskiwania pracodawców oraz różnice terytorialne i branżowe w zakresie zaangażowania

Proces pozyskiwania pracodawców do współpracy przebiega dwutorowo. Z jednej strony szkoły inicjują kontakty, organizując targi, pikniki branżowe czy wykorzystując osobiste relacje dyrekcji i nauczycieli, aby poszerzać ofertę kształcenia i budować przewagę nad konkurencją. Z drugiej, coraz częściej to przedsiębiorstwa same zgłaszają się do placówek, szczególnie gdy odczuwają deficyt wykwalifikowanej kadry w konkretnych zawodach (np. elektryk, operator obrabiarek skrawających, technik mechanik). W części szkół (m.in. w Małopolsce Zachodniej i Sądeckim) respondenci szacują, że około trzy czwarte nowych porozumień inicjują przedsiębiorstwa, podczas gdy inne placówki (szczególnie w subregionie tarnowskim) pozostają głównym inicjatorem nawiązywania partnerstw.

*Dobrze, że wiemy, kto jest na rynku. Tutaj jesteśmy w małym, lokalnym środowisku, więc wiemy, w jakiej branży kto. No więc dzwoniemy, umawiamy się z przedstawicielem, też robiliśmy różnego rodzaju wspólne przedsięwzięcia, targi na przykład edukacyjne czy targi, takie festiwale na przykład automatyki, robotyki. [IDI 06 KP Technikum subregion tarnowski]*

Dominującym wzorcem jest budowanie współpracy na fundamencie praktyk zawodowych. Dopiero pozytywne doświadczenia z praktykantami skłaniają obie strony do formalizacji patronatu, oferowania stypendiów czy doposażania pracowni. W mniejszych ośrodkach lub górskich powiatach kluczową rolę odgrywają organizacje pośredniczące (cechy rzemiosł, stowarzyszenia branżowe), które łączą szkoły z małymi podmiotami i mikroprzedsiębiorstwami nieposiadającymi zaplecza HR. Wyraźne różnice branżowe wskazują, że klasy patronackie najlepiej rozwijają się w sektorach technicznych i produkcyjnych, gdzie przedsiębiorstwa dysponują zasobami szkoleniowymi i świadomie inwestują w długofalowy rozwój kadr.

#### ➔ Formalne warunki współpracy szkół z pracodawcami: zakres umów, podział zadań i odpowiedzialności

W badanej próbie małopolskich szkół zawodowych i ich partnerów formalizacja współpracy jest zasadą, ale jej kształt zależy od wielkości i kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa oraz od doświadczeń szkoły. W Krakowskim Obszarze Metropolitalnym przeważają szczegółowe umowy, weryfikowane przez kancelarie prawne obu stron i odnawiane co rok lub co pięć lat. W subregionach sądeckim i tarnowskim częstsze są krótkie porozumienia bezterminowe, z klauzulą łatwego wypowiedzenia – zazwyczaj wystarcza szkołom potwierdzenie objęcia patronatem. Model trójstronny (szkoła–pracodawca–uczeń/rodzic) występuje głównie w branżowych szkołach I stopnia, natomiast technika bazują na formie dwustronnej.

*Jest jeden wzór umowy i jest umowa podpisywana trójstronna pomiędzy szkołą, organem prowadzącym, czyli starostwem, i tymi trzema zakładami. [...] Umowy są podpisane na pięcioletni okres kształcenia w zawodzie technik chłodnictwa. I co roku takie umowy są na nowo podpisywane. [IDI 05 KP Technikum Krakowski Obszar Metropolitalny]*

Zakres umów obejmuje najczęściej: liczbę uczniów objętych patronatem, terminy i formy praktyk, kwestie BHP, zasady ochrony danych osobowych oraz – co istotne – kwestie finansowe. W Małopolsce Zachodniej przedsiębiorstwa deklarują stypendia miesięczne lub darowizny celowe na doposażenie pracowni; w subregionie podhalańskim częściej stosują wsparcie rzeczowe i dostęp do nowych technologii. W przypadku dużych korporacji krakowskich zakres współpracy jest szerszy i dotyczy także udziału przedsiębiorstw w tworzeniu i modyfikacji programu kształcenia.

Podział zadań jest klarowny – szkoła prowadzi kształcenie ogólne i teoretyczne zawodowe, monitoruje frekwencję oraz promuje patrona podczas dni otwartych; pracodawca zapewnia praktyczną naukę zawodu, stanowiska pracy, szkolenia BHP oraz – w zależności od branży – stypendia, opiekę mentora i wsparcie sprzętowe. W kilku technikach chłodniczych i elektrycznych z Małopolski Zachodniej przedsiębiorstwa przekazują również środki na zakup nowoczesnych urządzeń (np. za pośrednictwem rady rodziców).

*[...] my się na pewno zobowiązujemy do wspierania szkoły w procesie edukacyjnym, mamy faktycznie napisane, że tworzymy taką klasę patronacką, zobowiązujemy się do tego, że będą prowadzone działania edukacyjne, czy to przez nas, czy to przy pomocy naszych dostawców. [IDI 11 firma KPKD Krakowski Obszar Metropolitalny]*

Zakres odpowiedzialności bywa najsilniej uszczegółowiony w umowach z dużymi przedsiębiorstwami Metropolii Krakowskiej: osobne paragrafy definiują sankcje wobec uczniów, przekazywanie informacji zwrotnych oraz procedury bezpieczeństwa. W subregionach sądeckim i tarnowskim odpowiedzialność opisuje się z reguły ramowo – szkoła dba o dokumentację i nadzór pedagogiczny, a pracodawca o warunki pracy i materiały. Niezależnie od stopnia formalizacji obie strony akcentują, że rzeczywistym gwarantem trwałości partnerstwa jest wzajemna korzyść.

#### ➔ Charakterystyka korzyści wynikających z podjęcia współpracy

Przyjęta formuła współpracy przynosi wielowymiarowe korzyści wszystkim zaangażowanym podmiotom. Placówki oświatowe postrzegają patronat przede wszystkim jako narzędzie wzmacniające reputację szkoły i atrakcyjność oferty edukacyjnej. W Krakowskim Obszarze Metropolitalnym współpraca z uznanymi markami branż motoryzacyjnej, lotniczej czy IT nadaje szkole status partnera podmiotów zaawansowanych technologicznie, co jest silnym argumentem w konkurencji rekrutacyjnej z liceami. Szkoły z Małopolski Zachodniej, Podhala czy Tarnowa podkreślają dodatkowo znaczenie materialnego wsparcia, które umożliwia unowocześnienie pracowni, wzrost zdawalności egzaminów zawodowych oraz uruchamianie nowych kierunków kształcenia. Wypowiedzi respondentów wskazują, że przekazywany przez przedsiębiorstwa sprzęt, finansowanie doposażenia lub pokrywanie kosztów promocji szkoły w lokalnych mediach skutecznie kompensują ograniczenia budżetowe i pozwalają realizować dydaktykę w warunkach zbliżonych do realiów przemysłu.

W subregionie sądeckim, dotkniętym deficytem wykwalifikowanej siły roboczej, przedsiębiorstwa traktują klasy patronackie jako strategiczny instrument zabezpieczający potrzeby kadrowe i chętnie uzupełniają go systemami stypendialnymi.

*Zainteresowanie wynika przede wszystkim z braku wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy. Jest to zakład pracy, z którym my akurat współpracujemy. Zatrudnia ponad 1500 pracowników, więc to jest naprawdę duża firma. [IDI 19 KP Technikum subregion sądecki]*

*Podstawowa rola jest taka, że oni uczą się w rzeczywistych warunkach pracy. Czyli poznają rzeczywiste warunki pracy, poznają nowsze technologie, mają możliwość, tak jak samochodziarze, spotkania się czy uczenia się na nowszym sprzęcie, nowszych autach. Szkoła nie posiada tak nowych aut, jakie przyjeżdżają na serwis. [IDI 15 KD Technikum Krakowski Obszar Metropolitalny]*

Dla podmiotów działających w stolicy regionu patronat pełni również funkcję wizerunkową – wspólne prezentacje na targach edukacyjnych, filmy promocyjne i komunikacja w mediach społecznościowych umacniają obraz przedsiębiorstwa jako odpowiedzialnego społecznie i nowoczesnego technologicznie.

*To jest takie budowanie marki, zależało nam na tym, żeby nas rozpoznawali zarówno w szkołach, jak i na uczelniach. Żeby nasza firma, która staje w szranki z takimi dużymi korporacjami, które są dla nas konkurencją, trafiła z ofertami pracy do tych samych ludzi. [IDI 29 firma KP Krakowski Obszar Metropolitalny]*

Korzyści obu stron są widoczne w zakresie transferu wiedzy. Staże nauczycielskie w zakładach oraz wykłady prowadzone przez specjalistów pozwalają na bieżąco aktualizować programy nauczania i dostosowywać je do wymogów branżowych, począwszy od oprogramowania CNC, poprzez procedury bezpieczeństwa, aż po standardy jakości w logistyce czy usługach weterynaryjnych. Szkoły zyskują dostęp do wiedzy praktycznej, a przedsiębiorstwa wpływają na profil kompetencyjny przyszłych pracowników. Ograniczenia tej współpracy są związane głównie z nierównomiernym dostępem wszystkich uczniów do miejsc praktyk oraz okresowymi ograniczeniami możliwości rotacji stanowisk w przedsiębiorstwie w czasie wzmożonej produkcji.

Zebrany materiał empiryczny jednoznacznie wskazuje, że model patronacki właściwie kształtuje przestrzeń współpracy i prowadzi do obopólnych korzyści. Szkoły poprawiają jakość i atrakcyjność kształcenia, przedsiębiorstwa zabezpieczają sobie rekrutację przygotowanych pracowników, a uczniowie zyskują realną ścieżkę rozwoju od nauki do stabilnego zatrudnienia. Należy jednak pamiętać, że przedstawione wnioski odnoszą się do badanej próby i nie powinny być przenoszone na wszystkie placówki województwa małopolskiego bez uwzględnienia lokalnych uwarunkowań.

#### ➔ Funkcjonowanie klas patronackich – działania adresowane do uczniów i szkół

W badanej próbie szkół z klasami patronackimi praktyczne działania kierowane do szkół i uczniów tworzą spójny system współpracy edukacji z rynkiem pracy. Jego rdzeniem są regularne zajęcia praktyczne oraz miesięczne praktyki realizowane w zakładach – od małych warsztatów rzemieślniczych po koncerty lotnicze i centra IT. Uczniowie pracują na rzeczywistych liniach produkcyjnych, dołączają do zespołów projektowych, a ich postępy monitorują równocześnie nauczyciel opiekun i mentor z ramienia przedsiębiorstwa. Komplementarną formą są krótkie wizyty zawodoznawcze i tematyczne szkolenia, często powiązane z prezentacją nowych technologii w tzw. showroomach lub na uczelniach partnerskich.

*Organizujemy oczywiście praktyki zawodowe, ponieważ jest to firma, która ma siedzibę bardzo blisko szkoły. Organizujemy szereg wycieczek zawodoznawczych i te wycieczki faktycznie mogliśmy dedykować wszystkim klasom w zawodzie technika logistyka. Szkoły zyskują stały dostęp do zaplecza technicznego przedsiębiorstw: przekazywane są kompletne stanowiska egzaminacyjne, wycofywane z produkcji maszyny CNC, moduły robotyczne czy zestawy diagnostyczne. Firmy finansują również modernizację szkolnych pracowni, co pozwala prowadzić ćwiczenia na sprzęcie identycznym z liniami przemysłowymi. Równolegle nauczyciele odbywają kilkudniowe staże w zakładach lub uczestniczą w cyklach warsztatów specjalistycznych, co umożliwia aktualizację metod kształcenia bezpośrednio pod wymagania branży. [IDI 22 KP Technikum subregion tarnowski]*

Przepływ wiedzy wzmacniają działania programowe – przedsiębiorstwa konsultują lub współtworzą szkolne plany nauczania, wskazując kluczowe procesy i oprogramowanie, a szkoły przesyłają pracodawcom dane o frekwencji i wynikach uczniów, warunkujące utrzymanie patronackich stypendiów. W wymiarze wizerunkowym partnerzy wspólnie organizują stoiska na Festiwalu Zawodów, dni otwarte i konkursy branżowe; najlepsi uczniowie otrzymują nagrody rzeczowe lub wakacyjne staże płatne ze środków przedsiębiorstwa bądź projektowych. Całość tych działań, choć finansowana głównie z budżetów przedsiębiorstw i środków unijnych, opiera się na jasno rozdzielonych obowiązkach: szkoła odpowiada za kształcenie teoretyczne i logistykę, pracodawca – za środowisko pracy, materiały i mentoring.

*[...] organizujemy kilka razy w semestrze, to na rok wychodzą mniej więcej cztery warsztaty kulinarne, które są albo organizowane u nas, albo organizowane bezpośrednio w szkole? I oczywiście wtedy zapewniamy odpowiednią kadrę i materiały do przeprowadzenia tego typu warsztatu. Wyposażyliśmy również uczniów klas patronackich w kitle kucharskie oraz w zestaw noży. Uczestniczymy też jako partnerzy w konkursach organizowanych przez szkołę. [IDI 11 firma KPKD Krakowski Obszar Metropolitalny]*

#### ➔ Ocena skuteczności i efektywności współpracy oraz sposoby weryfikacji efektów

Analizowana próba szkół technicznych i branżowych z Małopolski ocenia współpracę patronacką zdecydowanie korzystnie, lecz sposób weryfikowania efektów w dużej mierze oparty jest na subiektywnych doświadczeniach poszczególnych osób. Najczęściej przywoływanym wskaźnikiem skuteczności współpracy są wyniki egzaminów zawodowych. Placówki z Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego oraz Małopolski Zachodniej podkreślają, że utrzymują niemal stuprocentową zdawalność i traktują ją jako najbardziej wiarygodny i miarodajny sposób oceny efektywności współpracy. Egzamin zewnętrzny pozwala na bezpośrednie porównania między rocznikami.

Drugim miernikiem, szczególnie akcentowanym w subregionie sądeckim, jest monitorowanie frekwencji, ocen bieżących i średnich semestralnych uczniów objętych patronatem. Dane te są przysyłane przedsiębiorstwom nie rzadziej niż dwa razy w roku i stanowią podstawę utrzymania stypendiów lub innych form wsparcia. Szkoły postrzegają poprawę frekwencji i motywacji jako bezpośredni efekt współpracy.

*Cztery godziny nieusprawiedliwione eliminują ucznia ze stypendium, i to jest też bardzo dobra współpraca, taka wychowawcza powiedziałabym, bo wiadomo, jak uczniowie przychodzą do szkoły, zwłaszcza w szkołach branżowych, więc to stypendium jest bardzo motywujące, rozwiązuje nam przy okazji problem absencji uczniów w szkole. [IDI 07 KP Branżowa I stopnia subregion sądecki]*

W placówkach, które dysponują kilkuletnim doświadczeniem patronackim, istotnym kryterium staje się śledzenie losów absolwentów. Dyrekcje zwracają uwagę na rosnący odsetek zatrudnienia w przedsiębiorstwach partnerskich i traktują go jako dowód, że kompetencje rozwijane w ramach patronatu odpowiadają potrzebom rynku. W jednej z krakowskich szkół efekty te są dokumentowane w postaci raportów przekazywanych przez pracodawcę, zawierających dane dotyczące rekrutacji.

Jednocześnie część dyrektorów szkół przyznaje, że formalne narzędzia oceny są ograniczone. W subregionie tarnowskim i w części placówek podhalańskich współpraca jest na etapie pilotażowym. Dyrektorzy deklarują, że pełną ewaluację będzie można przeprowadzić dopiero po ukończeniu pierwszego cyklu kształcenia. W szkołach o krótszym stażu patronatu efektywność mierzy się przede wszystkim satysfakcją uczniów z praktyk. Informacje na jej temat pozyskuje się podczas rozmów indywidualnych z uczniami oraz rodzicami i nauczycielami.

W przypadku pracodawców ocena skuteczności i efektywności dokonywana jest głównie w sposób nieformalny – przez pryzmat obserwowanych rezultatów i bieżących doświadczeń szkół oraz przedsiębiorstw. Współpraca ta rzadko podlega systematycznej ewaluacji opartej na wskaźnikach ilościowych; dominują raczej kryteria jakościowe, odnoszące się do poziomu zaangażowania uczniów, przebiegu praktyk, dostępności kadry czy trwałości relacji instytucjonalnych.

*Do dzisiaj pracuje ośmiu, którzy się wciągnęli, wdrożyli i sobie chwalą, i rozwijają swoje umiejętności. [IDI 22 firma KP subregion sądecki]*

Dla właścicieli przedsiębiorstw najważniejszym wyznacznikiem efektywności patronatu jest jakość przygotowania uczniów do pracy. Wielu z nich wskazuje, że najlepszą formą oceny współpracy jest zatrudnienie absolwenta klasy patronackiej – możliwość długofalowej obserwacji jego rozwoju zawodowego i postawy w środowisku pracy. Pracodawcy podkreślają, że osoby wywodzące się z klas objętych patronatem są zazwyczaj lepiej wdrożone, bardziej świadome specyfiki zawodu i szybciej adaptują się do wymagań przedsiębiorstwa.

Warto zaznaczyć, że skuteczność współpracy uzależniona jest nie tylko od realizowanych działań, ale przede wszystkim od jakości relacji między partnerami. Tam, gdzie istnieje stała komunikacja, elastyczność oraz gotowość do wzajemnego dostosowania się, współpraca przynosi trwałe i mierzalne efekty – zarówno dla uczniów, jak i instytucji.

➔ Wpływ funkcjonowania klas patronackich na nabywanie kwalifikacji zawodowych, kompetencji i umiejętności przez uczniów oraz nauczycieli

Klasy patronackie postrzegane są jako szczególnie efektywny instrument podnoszenia kwalifikacji zawodowych uczniów. Dyrektorzy szkół podkreślają, że systematyczna obecność młodzieży w środowisku pracy – od wizyt studyjnych po wielomiesięczne praktyki – umożliwia szybsze przyswajanie procedur, poznanie kultury organizacyjnej przedsiębiorstw oraz wykształcenie „nawyków zawodowych” niemożliwych do osiągnięcia w warunkach szkolnych warsztatów. Efekt ten przekłada się na wysoką gotowość absolwentów do podjęcia zatrudnienia. W branży motoryzacyjnej w Krakowskim Obszarze Metropolitalnym ponad połowa nowych pracowników rekrutowana jest spośród wychowanków klas patronackich. Jak wskazują przedstawiciele pracodawców, uczniowie w klasach patronackich znacznie szybciej nabywają konkretne umiejętności praktyczne, co często przekłada się na lepsze przygotowanie do zatrudnienia.

*Oni po miesiącu u nas nauczyli się dużo więcej niż w szkole podczas zajęć. [IDI 03 firma Krakowski Obszar Metropolitalny]*

Wpływ na rozwój kadry nauczycielskiej ma charakter zróżnicowany. Tam, gdzie przedsiębiorstwa organizują branżowe staże lub oddelegowują ekspertów do prowadzenia zajęć, nauczyciele aktualizują kompetencje w zakresie nowoczesnych technologii i lepiej dostosowują programy kształcenia do potrzeb rynku. To z kolei pozwala im dostosować metody dydaktyczne do aktualnych standardów przemysłowych, a często także włączyć nowe treści do programów nauczania. Niedobór nauczycieli przedmiotów zawodowych pozostaje jednak istotną barierą dla pełnego wykorzystania potencjału modelu patronackiego.

*Ten kontakt nauczycieli i możliwość odbywania takich szkoleń branżowych – bo przecież każdy nauczyciel kształcenia zawodowego ma odbyć czterdziestogodzinne szkolenie branżowe w ciągu trzech lat i powinien uczestniczyć w takich – więc ta współpraca też pozwala, że on może być na takim szkoleniu, może obserwować proces, może obserwować, co się dzieje w przemyśle. [IDI 06 KP Technikum subregion tarnowski]*

*Szkolimy nauczycieli, pokazujemy im praktyczną stronę logistyki, proszeni jesteśmy o wyrażenie opinii, czego potrzebujemy od kandydatów do pracy. [IDI 27 firma KP Krakowski Obszar Metropolitalny]*

W analizie subregionalnej nie odnotowano istotnych różnic w ocenie wpływu klas patronackich na rozwój kompetencji uczniów. Zróżnicowanie dotyczy przede wszystkim kadry pedagogicznej. W szczególności w Krakowskim Obszarze Metropolitalnym oraz części subregionu sądeckiego nauczyciele mają większy dostęp do branżowych staży, cyklicznych szkoleń oraz bezpośredniego kontaktu z ekspertami oddelegowanymi przez przedsiębiorstwa. W części subregionów tarnowskiego i podhalańskiego, wsparcie ma najczęściej charakter incydentalny i ogranicza się do pojedynczych szkoleń lub spotkań.

➔ Ocena wkładu szkoły i pracodawców w rozwój współpracy w ramach klas patronackich

Dyrekcje i nauczyciele widzą swą rolę jako zasadniczą w inicjowaniu współpracy, jej koordynacji oraz w promocji tego modelu współpracy. To szkoły przygotowują ramy prawne, dostosowują programy nauczania według sugestii przedsiębiorstw, odpowiadają za rekrutację uczniów i finansowanie części teoretycznej kształcenia. Znaczną energię inwestują również w promocję – od dni otwartych i targów pracy, po bieżącą obecność

patronów w mediach społecznościowych, co zdaniem respondentów przekłada się na wyższy prestiż kierunków zawodowych oraz stabilniejsze nabory.

Szkoły oceniają wkład pracodawców głównie przez pryzmat transferu zasobów praktycznych i kapitału branżowego. Zapewniają (scharakteryzowane w poprzednich rozdziałach) miejsca praktyk, wycieczki zawodoznawcze i staże, delegują specjalistów do prowadzenia zajęć, udostępniają infrastrukturę oraz przekazują sprzęt. Niektóre przedsiębiorstwa fundują stypendia, nagrody lub współfinansują szkolenia BHP i pierwszej pomocy.

*Dzięki izbie lekarskiej mamy też dostęp do lecznic prywatnych już, weterynaryjnych, które będą w przyszłości z nami współpracować, na przykład dając tym dzieciom możliwość odbycia praktyk. [IDI 21 KP Technikum subregion tarnowski]*

Według pracodawców, ich rola nie ogranicza się jedynie do udzielenia formalnego patronatu – wielu z nich podkreśla, że to właśnie oni inicjują tworzenie klas patronackich. Ich zaangażowanie przejawia się w szerokim zakresie działań: od dostarczania zaplecza technologicznego i dydaktycznego, przez dzielenie się wiedzą ekspercką, aż po tworzenie realnych przestrzeni do nauki zawodu w warunkach zbliżonych do przyszłej pracy.

*Przekazujemy całą naszą wiedzę, cały know-how [...], uczniowie tworzą z nami treści internetowe, uczą się na rzeczywistych przykładach. [IDI 21 firma KP Krakowski Obszar Metropolitalny]*

Podobnie jak szkoły, także pracodawcy akcentowali znaczenie udziału w działaniach promocyjnych i rekrutacyjnych – obecność na targach edukacyjnych, dniach otwartych czy wydarzeniach szkolnych. Niektórzy podkreślali także, że współpraca rozwija się dzięki indywidualnemu zaangażowaniu właścicieli firm czy menedżerów, którzy często wywodzą się ze środowiska lokalnego.

*Mamy nagrodę, takie roczne stypendium dla najlepszego ucznia w wysokości 400 zł miesięcznie. No i jesteśmy u nich, na przykład teraz mieliśmy prezentację, bo mamy ofertę pracy dla nich, taki program talentu dla osób, które się zgłoszą do nas i w nagrodę pojadą na przykład do pracy na pół roku razem z nami za granicę. [IDI 29 firma KP Krakowski Obszar Metropolitalny]*

#### ➔ Realizacja zapisów umów przez szkoły i pracodawców w ramach klas patronackich

W badanej próbie mechanizmy kontrolne zapisane w porozumieniach – od dzienniczków praktyk, przez semestralne oceny, po raporty frekwencji – funkcjonują w dużej mierze zgodnie z założeniami. Respondenci z Krakowskiego Obszaru Metropolitalnego najczęściej wskazywali na profesjonalne podejście przedsiębiorstw, regularne wypłaty stypendiów i aktywny udział przedstawicieli przedsiębiorstw w życiu szkoły. W szkołach z Małopolski Zachodniej oraz subregionów tarnowskiego i sądeckiego relacje również oceniano pozytywnie, lecz podkreślano większą elastyczność współpracy – w umowach są zawarte główne ramy współpracy, a część rzeczy negocjowana jest na bieżąco, w zależności od aktualnych możliwości zakładów. We wszystkich pięciu subregionach dominował wysoki poziom zadowolenia. Szkoły akcentowały prestiż, wzrost atrakcyjności rekrutacyjnej i realny wpływ współpracy na motywację uczniów.

*Myślę, że coraz większa jest ta współpraca, bo tutaj nie ma wyjścia. Firmy poszukują pracowników, chcą mieć pracowników dobrze przygotowanych. Szkoły z kolei też chcą jak najlepiej kształcić, bo jest konkurencja z innymi szkołami i w związku z tym ta współpraca się rozwija. [IDI 14 KP Branżowa I stopnia Krakowski Obszar Metropolitalny]*

Z perspektywy pracodawców realizacja zapisów umów również jest pozytywnie oceniana. Przedsiębiorcy wskazują, że praktyka tworzenia umów przybiera różne formy – od szczegółowych, operacyjnych porozumień po luźniejsze, bardziej deklaratywne ustalenia. Podkreślają, że skuteczność wdrażania postanowień zależy w dużej mierze od zaangażowania obu stron oraz poziomu wzajemnego zaufania.

Obok pozytywnych ocen pojawiają się też sygnały dotyczące ograniczeń. Część pracodawców – szczególnie mikroprzedsiębiorstw – wskazuje, że z uwagi na ograniczenia kadrowe lub operacyjne trudno im zawsze wywiązać się z umów. Zdarzają się także sytuacje, gdy podpisana umowa nie przekłada się na realne działania.

*Podpisanie umowy i niewywiązanie się może przynieść gorsze skutki niż powiedzenie: „nie podpiszemy”. [...] Jak podpiszę patronat, to już w ogóle popłyniemy. [IDI 30 firma KP subregion tarnowski]*

W obu perspektywach mocno wybrzmiewa znaczenie stabilnych relacji personalnych – między dyrektorami szkół, nauczycielami zawodu a przedstawicielami przedsiębiorstw. Tam, gdzie współpraca ma charakter partnerski i oparty na zaufaniu, realizacja zapisów następuje płynnie, nawet jeśli nie każda kwestia została formalnie uregulowana.

➔ **Główne bariery współpracy w zakresie klas patronackich z perspektywy szkoły i pracodawcy**

W wielu wypowiedziach dyrektorzy szkół sygnalizowali trudności związane z pierwszym kontaktem uczniów z realiami środowiska pracy. Młodzież w wieku 14–15 lat często przejawia oczekiwania oparte na doświadczeniach szkolnych, oczekując wsparcia oraz wyrozumiałości, co kontrastuje z wymaganiami przedsiębiorstw, które liczą na zaangażowanie oraz przynajmniej podstawowe umiejętności techniczne. Różnica w podejściu prowadzi niekiedy do rezygnacji uczniów z praktyk lub ograniczenia współpracy ze strony przedsiębiorstw. Zjawisko to występuje szczególnie często w branżach technicznych, w których tempo pracy oraz wymogi organizacyjne są wyższe.

*Skoro wysyłamy ucznia w drugiej klasie, to on już coś umie, sporo umie i staje się przydatny zawodowo. Uczeń oczekuje, że jak trafi, to wszyscy będą wokół niego tańczyć tak jak w szkole, może być to zrobić, może być tamto, a tu się okazuje, że serwis goni, bo ma serwisy, deadline'y i tak dalej. No i rozjeżdżają się spojrzenia na te dwie sprawy. [IDI 01 KP Branżowa I stopnia Krakowski Obszar Metropolitalny]*

Potwierdzają to również wypowiedzi pracodawców, akcentujących brak punktualności, niewystarczającą motywację i trudności w dostosowaniu się uczniów do zasad pracy.

*Niestety, jeżeli pracujemy z młodzieżą, to jest to najtrudniejszy klient [...], bo młodzież wyciągnie telefony, a my będziemy sobie mówili do ściany. [IDI 30 firma KP subregion tarnowski]*

Przedstawiciele szkół, niezależnie od lokalizacji, wskazują na istotne braki kadrowe oraz trudności organizacyjne związane z zapewnieniem opieki merytorycznej nad współpracą z pracodawcami. Niedobór nauczycieli przedmiotów zawodowych, znaczne obciążenie godzinowe oraz ograniczone możliwości w zakresie podnoszenia kwalifikacji mają negatywny wpływ na zdolność szkół do inicjowania i koordynowania efektywnych partnerstw. Dodatkowo obowiązujące przepisy wymagające przygotowania pedagogicznego ze strony instruktorów praktyk ograniczają potencjał wykorzystania kompetencji pracowników sektora prywatnego.

Pracodawcy również zwracają uwagę na ograniczone zasoby ludzkie i czasowe. Obowiązki opieki nad uczniami przypisywane są pracownikom jako zadania dodatkowe, co prowadzi do przeciążenia kadry, a czasem rezygnacji z programu patronackiego. Dotyczy to szczególnie małych i mikroprzedsiębiorstw, zwłaszcza w sektorach usługowych (gastronomia, fryzjerstwo, logistyka).

*Tak naprawdę największym naszym kosztem są nasi pracownicy, którzy muszą odłożyć swoją pracę, nie generują przychodu w firmie, tylko są w danym momencie kosztem. [IDI 01 firma KP Krakowski Obszar Metropolitalny]*

Dla niektórych rodzinnych przedsiębiorstw koszty osobowe pozostają zbyt wysokie nawet przy dostępnych formach refundacji. Przedsiębiorstwa z większym zapleczem finansowym deklarują wyższy poziom gotowości do

współpracy, jednak wskazują na obciążenia administracyjne oraz ograniczenia wynikające z przepisów podatkowych, które utrudniają bezpośrednie wsparcie szkół.

Nowelizacja przepisów dotyczących ochrony osób małoletnich nałożyła nowe obowiązki, w tym konieczność uzyskania zaświadczenia o niekaralności. Dla podmiotów nieposiadających wyspecjalizowanych działów kadrowych są to procedury złożone i obciążające. W konsekwencji część przedsiębiorstw zrezygnowała z planowanej współpracy. Jednocześnie obowiązek zatrudniania instruktorów posiadających kwalifikacje pedagogiczne oraz przepisy BHP powodują, że część zakładów pracy przyjmuje wyłącznie pełnoletnich praktykantów.

*Zmuszać pracowników, żeby ściągali oświadczenia o niekaralności i tak dalej, no to się im odechciewa, taka prawda. [IDI 22 firma KP subregion sądecki]*

W regionach oddalonych od centrów gospodarczych pojawiają się również trudności związane z logistyką – uczniowie zmuszeni są do pokonywania znacznych odległości do miejsc praktyk, a szkoły ponoszą koszty transportu i zapewnienia opieki. W wielu przypadkach brakuje jasnych regulacji prawnych dotyczących odpowiedzialności za uczniów w trakcie przejazdów. W dużych ośrodkach miejskich, takich jak Kraków, główną barierą jest rozproszenie zakładów pracy oraz niewystarczająca infrastruktura transportu publicznego, co ogranicza możliwość realizacji praktyk przez niektórych uczniów.

*Barierą tutaj, jeżeli chodzi na przykład o klasę o profilu ślusarz, była odległość. Problem się sprowadzał do dojazdów uczniów na zajęcia praktyczne i opieki nad tymi uczniami na czas dojazdu. [IDI\_03 KP Technikum Małopolska Zachodnia]*

Wiele placówek, zwłaszcza z subregionów sądeckiego i tarnowskiego, podnosi problem niedostosowania infrastruktury dydaktycznej do współczesnych standardów technologicznych. Braki w wyposażeniu – takie jak nowoczesne maszyny czy specjalistyczne zaplecze techniczne – powodują konieczność realizacji istotnej części procesu kształcenia w zakładach pracy. Z kolei nacisk na wyniki egzaminów zawodowych sprawia, że programy nauczania są ukierunkowane na realizację wymogów egzaminacyjnych, niekoniecznie odpowiadających aktualnym potrzebom rynku pracy.

Zarówno szkoły, jak i pracodawcy wskazują na nadmiar procedur administracyjnych towarzyszących współpracy. Dla szkół szczególnie uciążliwe jest zarządzanie dokumentacją wymaganą przy aktualizacji porozumień oraz pozyskiwaniu zgód rodzicielskich. Przedsiębiorstwa natomiast napotykają trudności przy rozliczaniu refundacji oraz raportowaniu efektów kształcenia. O ile większe podmioty dysponują odpowiednim zapleczem administracyjnym, o tyle w przypadku małych przedsiębiorstw obowiązki te obciążają bezpośrednio właściciela.

*Utrudniają bariery prawne przede wszystkim, bariery finansowe [...] na każde wyjście ze szkoły trzeba byłoby mieć, tak naprawdę, zgodę rodzica, a nie daj Boże wypadku, to już w ogóle. [IDI 16 KP Technikum subregion sądecki]*

*Na szkole wisi to widmo egzaminów zawodowych [...] Szkoły uczą trochę pod egzaminy zawodowe. [...] Natomiast jak pójdzie tylko do zakładu pracy, to on tych umiejętności nie zdobędzie. [IDI 06 KP Technikum subregion tarnowski]*

Ostatnią kategorią barier wskazywanych przez respondentów jest niestabilność gospodarcza. Spowolnienie w sektorze IT oraz budownictwie poskutkowało zmniejszeniem liczby oferowanych miejsc praktyk, a w niektórych przypadkach zawieszeniem współpracy patronackiej. Sytuacja ta wpływa negatywnie na kontynuację procesów dydaktycznych oraz możliwości planowania przez szkoły rekrutacji na kolejne lata.

---

➔ Ocena dyspozycyjności i przygotowania kadry pracodawców

W zdecydowanej większości przypadków przedsiębiorstwa deklarują dysponowanie wykwalifikowanymi pracownikami zdolnymi do prowadzenia działań edukacyjnych – zarówno w obszarze praktycznej nauki zawodu, jak i w działaniach wspierających rozwój kompetencji miękkich uczniów. Niemniej jednak, nawet w przedsiębiorstwach o wysokim potencjale merytorycznym, problemem okazuje się dyspozycyjność czasowa kadry oraz jej równoległe obciążenie innymi obowiązkami zawodowymi.

*Mamy kierowników i brygadzystów wyszkolonych pod kątem nauki uczniów, jak najbardziej. Mają wysyłane kursy pedagogiczne i m.in. tę opiekę sprawują osoby, które mają takie wykształcenie. [IDI 49 firma KD i KP Małopolska Zachodnia]*

W licznych wypowiedziach podkreślano, że rola instruktora praktycznej nauki zawodu przypisywana jest pracownikom jako dodatkowe zadanie, realizowane równoległe z ich podstawowymi obowiązkami służbowymi. Problem ten jest szczególnie odczuwalny w mniejszych przedsiębiorstwach, gdzie każda godzina pracy pracownika ma bezpośrednie przełożenie na produktywność przedsiębiorstwa.

Pomimo tych ograniczeń wiele przedsiębiorstw podejmuje świadome działania mające na celu zapewnienie odpowiedniego przygotowania kadry dydaktycznej. Dotyczy to zarówno doskonalenia kompetencji pedagogicznych, jak i selekcji pracowników pod kątem ich predyspozycji do pracy z młodzieżą. Pracodawcy wskazują, że nie wystarcza samo posiadanie wiedzy branżowej – równie ważna jest umiejętność jej przekazywania, cierpliwość oraz zdolność do budowania relacji z uczniem. W tym kontekście znacząca część przedsiębiorstw deleguje do pracy z uczniami swoich wewnętrznych trenerów, tzw. mentorów, którzy posiadają już doświadczenie w prowadzeniu szkoleń wewnętrznych i onboardingów.

*Nie wystarczy mieć wiedzę, trzeba jeszcze umieć ją przekazać. Ja, kiedy oddelegowuję pracownika do pracy z uczniem, muszę być przekonana, że on będzie umiał tę wiedzę przekazać. [IDI 06 firma KP i KD Krakowski Obszar Metropolitalny]*

W wywiadach pojawiały się postulaty dotyczące potrzeby wsparcia kadry pracodawców poprzez krótkie formy doskonalenia, takie jak jednodniowe kursy z zakresu metodyki nauczania zawodu czy komunikacji z uczniami. Przedsiębiorstwa, zwłaszcza te, które nie posiadają wykształconego zaplecza kadrowego, wyrażają otwartość na udział w takich formach wsparcia, jednak pod warunkiem ich dostępności, praktycznego charakteru i niewielkiego obciążenia czasowego.

Należy również zwrócić uwagę na aspekt osobistej motywacji i tożsamości zawodowej pracowników zaangażowanych w działania patronackie. W niektórych przypadkach to właśnie ich wewnętrzna potrzeba dzielenia się wiedzą oraz identyfikacja z miejscem pracy motywują ich do efektywnej współpracy. W wypowiedziach podkreślano, że wielu z nich to absolwenci tych samych szkół, z którymi obecnie współpracują, co wzmacnia poczucie odpowiedzialności i przynależności do lokalnej wspólnoty edukacyjno-zawodowej.

*Największym kosztem są pracownicy i ich czas. Ale to nie jest też tak, że my ich przymuszamy. Oni są absolwentami i ich nawet to kręci. [...] [IDI 01 firma KP Krakowski Obszar Metropolitalny]*

---

➔ Ocena otwartości pracodawców na nawiązywanie współpracy ze szkołami w ramach tworzenia klas patronackich

Wśród pracodawców biorących udział w badaniu panuje otwartość na współpracę z sektorem edukacji zawodowej, a klasy patronackie postrzegane są jako wartościowa i strategiczna forma zaangażowania w rozwój przyszłej kadry. Dla wielu przedsiębiorstw przystąpienie do patronatu nad klasą stanowi naturalną kontynuację wcześniejszych działań, takich jak przyjmowanie uczniów na praktyki czy udział w wydarzeniach edukacyjnych.

Istnieje zatem wysoka gotowość do formalizowania współpracy i jej dalszego rozwijania – o ile spełnione zostaną określone warunki organizacyjne i kadrowe.

Choć ogólna postawa przedsiębiorstw jest pozytywna, gotowość do faktycznego wejścia w formalny patronat jest często warunkowa. Pracodawcy deklarują chęć współpracy, ale zaznaczają, że musi ona być dobrze przemyślana i możliwa do udźwignięcia organizacyjnie.

W analizowanych wywiadach pojawiają się również sygnały, że inicjatywa współpracy wychodzi najczęściej od szkół, które aktywnie poszukują partnerów i przekonują przedsiębiorstwa do zaangażowania. Wielu przedsiębiorców przyznaje, że bez wyraźnego impulsu ze strony szkoły prawdopodobnie nie rozpoczęliby takich działań samodzielnie. Kluczową rolę odgrywa tu postawa dyrektorów i nauczycieli zawodu, których zaangażowanie i determinacja przekładają się na sukcesy w pozyskiwaniu partnerów z sektora gospodarczego.

*Jeżeli będziemy mieli dyrektora, który widzi potencjał, chce rozwijać szkołę, promować ją... to właśnie po to są patronaty potrzebne, po to są właśnie jakieś wycieczki, po to są Erasmusy i tym podobne, że uczeń, wybierając szkołę, idzie do tej, która jest aktywna, która się pokazuje, która ma potencjał. [IDI 30 firma KP subregion tarnowski]*

Otwartość na współpracę nie zawsze oznacza jednak gotowość do pełnego patronatu. Część przedsiębiorstw preferuje luźniejszą formułę zaangażowania, np. organizację warsztatów, jednorazowe wsparcie sprzętowe czy udział w wydarzeniach szkolnych. Pracodawcy zwracają uwagę, że klasę patronacką należy traktować jako zobowiązanie długoterminowe, wymagające stabilności i przewidywalności po obu stronach.

#### 4.3 WNIOSKI Z ANALIZY JAKOŚCIOWEJ

##### ➔ Kształcenie dualne

#### 1. Długa tradycja funkcjonowania kształcenia dualnego i jego ewolucyjny charakter

W Małopolsce kształcenie dualne rozwija się od dekad, głównie w szkołach branżowych I stopnia kształcących młodocianych pracowników. Z perspektywy szkół jest to efekt naturalnego dostosowania do braków infrastrukturalnych (warsztatów) i tradycji rzemieślniczych. Pracodawcy akcentują ciągłość współpracy z cechami i OHP jako trwałe zaplecze organizacyjne.

#### 2. Szerokie spektrum zawodów

Struktura oferty kształcenia zawodowego charakteryzuje się elastycznością i dostosowuje się na bieżąco do zmieniającego się popytu rynkowego. Placówki edukacyjne utrzymują stałą ofertę kierunków związanych z motoryzacją, budownictwem, usługami osobistymi oraz gastronomią, a w ośrodkach miejskich rozwijane są profile wysokotechnologiczne. Pracodawcy wskazują na stabilne zapotrzebowanie na zawody usługowo-rzemieślnicze, jednocześnie zwracając uwagę na wygaszanie kierunków powiązanych z kurczącą się bazą produkcyjną.

#### 3. Dominacja mikroprzedsiębiorstw i efekt wielkości firmy

Współpraca w ramach kształcenia dualnego realizowana jest przede wszystkim przy udziale mikro- i małych przedsiębiorstw. Z perspektywy szkół stanowią one podstawowe zaplecze praktyk zawodowych, gwarantując uczniom dostęp do miejsc kształcenia zlokalizowanych w małej odległości od miejsca zamieszkania. W takich podmiotach częściej występuje bezpośredni nadzór właściciela lub instruktora, co sprzyja ciągłości i spójności procesu szkoleniowego. Z kolei większe przedsiębiorstwa, obecne głównie w ośrodkach metropolitalnych, oferują nowoczesne zaplecze technologiczne oraz funkcjonują w oparciu o sformalizowane procedury

organizacyjne. Wielkość i charakter firmy determinują zakres doświadczeń nabywanych przez uczniów oraz poziom formalizacji współpracy ze szkołami.

#### **4. Świadomość uczniów: „praktyki” ważniejsze niż termin „dualność”**

Uczniowie rzadko posługują się pojęciem „kształcenie dualne”, koncentrując się na praktycznych elementach: pracy u pracodawcy, częstotliwości zajęć i wynagrodzeniu. Szkoły odnotowują wpływ obniżonej dojrzałości decyzyjnej młodszych roczników oraz wagę doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych. Pracodawcy widzą, że motywatory ekonomiczne sprzyjają podjęciu praktyk, ale nie gwarantują trwałego zaangażowania. W miastach decyzje częściej zależą od renomy partnera; w obszarach peryferyjnych od bliskości miejsca praktyk.

#### **5. Weryfikacja efektów: wysoka zdawalność egzaminów, niska standaryzacja monitoringu**

Szkoły opierają ocenę głównie na zdawalności egzaminów, uzupełnianej okresowymi ocenami od pracodawców i incydentalnymi wizytami. Pracodawcy stosują codzienną ewaluację (karty ocen, dzienniki), co lepiej odzwierciedla postępy w pracy. Rozbieżność dotyczy stopnia ustrukturyzowania i porównywalności danych – monitoring jest rozproszony, a losy absolwentów śledzone fragmentarycznie.

#### **6. Bariery: motywacja uczniów, niespójności programowe i ciężar biurokracji**

Szkoły najczęściej identyfikują bariery związane z niską motywacją i dyscypliną części uczniów, utrudnieniami w nadzorze nad realizacją praktyk wynikającymi z rozproszonej lokalizacji zakładów pracy, dodatkowymi kosztami dojazdów ponoszonymi przez uczniów oraz z ograniczoną możliwością kontaktu z przedsiębiorstwami. Pracodawcy akcentują niedopasowanie podstawy programowej do specyfiki zakładu, braki kadrowe opiekunów i wysokie obciążenia administracyjne (m.in. standardy ochrony małoletnich, rozliczenia refundacji).

#### **7. Przygotowanie kadr po stronie pracodawców: zgodność formalna nie oznacza wysokiej jakości dydaktyki**

Większość instruktorów spełnia wymogi formalne (kwalifikacje zawodowe, tytuły mistrzowskie, ukończone kursy). Szkoły i pracodawcy wskazują jednak, że o jakości pracy dydaktycznej decydują kompetencje miękkie: komunikatywność, systematyczność, odpowiedzialność.

#### **8. Zatrudnialność po praktykach: umiarkowana i silnie zależna branżowo**

Gotowość pracodawców do zatrudnienia własnych praktykantów mieści się zwykle w przedziale 10–40% i rośnie w zawodach rzemieślniczych o wysokiej rotacji. Subregion podhalański notuje niższy poziom retencji (migracje, samozatrudnienie), Małopolska Zachodnia i tarnowski – wyższy, lecz wciąż umiarkowany. Absolwenci szkół branżowych I stopnia częściej podejmują pracę w zawodzie niż technicy, którzy częściej kontynuują edukację. O skali zatrudnienia przesądza branża i lokalny rynek.

#### **9. Komunikacja i przepływ informacji jako „słaby punkt” procesu**

Ograniczona komunikacja wynikająca m.in. z konieczności utrzymywania kontaktów z wieloma zakładami pracy, zmian kadrowych po stronie pracodawców oraz złożonych struktur większych przedsiębiorstw, opóźnia reakcję na absencję czy spadek postępów ucznia. Szkoły częściej dowiadują się o problemach ex post; pracodawcy sygnalizują brak czasu po stronie opiekunów na przygotowanie szczegółowych sprawozdań i regularne raportowanie przebiegu praktyk. Skuteczność rośnie tam, gdzie ustalono stałe kanały i rytm kontaktów.

#### **10. Administracyjne koszty uczestnictwa ograniczają podaż miejsc**

Wymogi formalne (ochrona małoletnich, dokumentacja) są bardziej dotkliwe dla najmniejszych podmiotów i stanowią istotną barierę wejścia/utrzymania w systemie. Szkoły wskazują, że nadmierny nakład pracy

administracyjnej bywa powodem rezygnacji części przedsiębiorstw ze współpracy, zwłaszcza gdy bilans korzyści nie rekompensuje ponoszonych obciążeń organizacyjnych pracodawcy.

### 11. Bilans: wysoka użyteczność i akceptacja modelu przy potrzebie lepszej koordynacji

Kształcenie dualne postrzegane jest jako skuteczna forma przygotowania zawodowego, szczególnie w obszarze rzemiosła i usług, gdzie znacząco zwiększa szanse absolwentów na zatrudnienie. Z perspektywy szkół istotną korzyścią jest możliwość prowadzenia kształcenia bez konieczności rozwijania własnej infrastruktury warsztatowej, przy jednoczesnym wskazywaniu na trudności związane z monitorowaniem jakości praktyk oraz koordynacją współpracy z licznymi podmiotami. Pracodawcy akcentują wartość w postaci kształcenia przyszłych pracowników zgodnie z potrzebami zakładu, wskazując równocześnie na potrzebę lepszego dostosowania programów nauczania do realiów rynku pracy oraz ograniczenia wymogów administracyjnych. Zróżnicowanie regionalne wynika głównie z tradycji rzemieślniczych, stopnia urbanizacji i struktury lokalnej gospodarki.

#### ➔ Klasy patronackie

### 1. Objęcie patronatem całych kierunków sprzyja stabilności współpracy

Umowy najczęściej obejmują wszystkie roczniki w danym zawodzie, co pozwala szkołom planować proces kształcenia w dłuższej perspektywie. Z punktu widzenia przedsiębiorstw oznacza to przewidywalny i wieloletni dopływ uczniów, których można stopniowo wdrażać w specyfikę zakładu. Taki model zapewnia większą ciągłość w przygotowaniu przyszłych kadr.

### 2. Motywacje stron łączą prestiż edukacji z potrzebami kadrowymi

Szkoły traktują współpracę jako narzędzie zwiększające atrakcyjność oferty, poprawiające rekrutację i pozwalające na unowocześnianie zaplecza dydaktycznego. Dla pracodawców kluczową motywacją jest zabezpieczenie dopływu wykwalifikowanej kadry i możliwość wcześniejszego przygotowania pracowników do specyfiki zakładu. Obie strony akcentują także wymiar wizerunkowy – szkoły zyskują prestiż, a przedsiębiorstwa wzmacniają markę i pozycję w lokalnej społeczności.

### 3. Inicjowanie współpracy ma charakter dwutorowy

Relacje rozwijają się zarówno dzięki aktywności szkół – poprzez targi, wydarzenia branżowe i sieci osobiste dyrekcji czy nauczycieli – jak i z inicjatywy przedsiębiorstw, które coraz częściej same zgłaszają potrzebę współpracy w obliczu braków kadrowych. W mniejszych ośrodkach rolę pośredników pełnią cechy i stowarzyszenia branżowe, które łączą szkoły z lokalnym rzemiosłem. W aglomeracjach natomiast dominują bezpośrednie relacje biznesowe, oparte na długofalowych projektach partnerskich.

### 4. Kompleksowe wsparcie obejmuje uczniów, szkoły i nauczycieli

Najważniejszym elementem są praktyki i staże realizowane w zakładach pracy, poszerzane o warsztaty, wizyty studyjne i mentoring. Uczniowie korzystają z kontaktu z technologiami stosowanymi w przemyśle, otrzymują stypendia i nagrody motywacyjne. Szkoły zyskują wyposażenie w sprzęt – od komputerów po maszyny CNC, a nauczyciele mają możliwość odbywania staży branżowych i konsultowania programów z ekspertami. Wyzwanie stanowi jednak niedobór nauczycieli zawodu, zwłaszcza poza dużymi ośrodkami, co ogranicza pełne wykorzystanie tego potencjału.

## 5. Źródła ograniczeń współpracy

Po stronie uczniów głównym problemem jest niski poziom motywacji, brak dyscypliny i trudności z adaptacją do wymagań pracy. Szkoły wskazują na przeciążenia administracyjne, braki kadrowe i trudności w nadzorze nad rozproszonymi miejscami praktyk. Pracodawcy z kolei podkreślają czasochłonność opieki instruktorskiej oraz skomplikowane procedury administracyjne, które szczególnie obciążają mikro i małe firmy. Ograniczenia te łącznie wpływają na skalę i jakość współpracy.

## 6. Uwarunkowania logistyczne ograniczają dostępność praktyk

Na obszarach peryferyjnych znaczącym problemem są długie dojazdy i koszty transportu, które utrudniają zarówno uczniom, jak i szkołom, organizację praktyk. W aglomeracjach trudności wynikają z rozproszenia zakładów i przeciążenia transportu publicznego, co wpływa na frekwencję i punktualność uczniów. W obu przypadkach ograniczenia logistyczne stanowią barierę dla równego dostępu do miejsc kształcenia praktycznego.

## 7. Trwałość współpracy zależy od koniunktury i naborów

Stabilność współpracy wymaga zarówno dobrej kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw, jak i stałego napływu uczniów chętnych do kształcenia w danym zawodzie. Przedsiębiorstwa deklarują wysoką otwartość, lecz angażują się bardziej wtedy, gdy widzą realną możliwość zatrudnienia absolwentów w ramach swojej działalności. Mniejsze przedsiębiorstwa częściej wybierają mniej sformalizowane formy współpracy, unikając wieloletnich zobowiązań, które mogłyby stać się trudne do dotrzymania w razie spadku popytu lub problemów kadrowych.

## 8. Efektywność wymaga lepszej koordynacji i uproszczeń proceduralnych

Sukces współpracy opiera się na stałej komunikacji, jasnym podziale zadań i regularnym monitorowaniu jakości praktyk. Zarówno szkoły, jak i pracodawcy wskazują, że dalszy rozwój wymaga uproszczenia procedur formalnych, szczególnie dla MŚP oraz większej elastyczności w dostosowywaniu programów do zmieniających się potrzeb rynku. Istotne są także działania wspierające – w tym poprawa dostępności transportu w regionach peryferyjnych oraz krótkie, praktyczne szkolenia dla instruktorów w firmach.

## 4.4 PERSPEKTYWA PRZEDSTAWICIELI INSTYTUCJI WSPÓŁTWORZĄCYCH SYSTEM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W REGIONIE

### 4.4.1 CHARAKTERYSTYKA UCZESTNIKÓW WYWIADÓW GRUPOWYCH – PRZEDSTAWICIELI INSTYTUCJI WSPÓŁTWORZĄCYCH SYSTEM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W REGIONIE

W ramach badania jakościowego zrealizowano 2 zogniskowane wywiady grupowe (FGI), w których udział wzięło łącznie 24 ekspertów. Każde ze spotkań zgromadziło po 12 uczestników. Dobór ekspertów zapewnił zróżnicowanie instytucjonalne, terytorialne i stanowiskowe zgodne z założeniami badania oraz strukturą systemu kształcenia zawodowego w województwie małopolskim.

Pierwsze spotkanie, w Tarnowie, zgromadziło przedstawicieli instytucji działających na poziomie lokalnym i regionalnym. Wśród uczestników znaleźli się reprezentanci szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe, zarówno osoby z kierownictwa placówek, jak i odpowiedzialne za organizację praktycznej nauki zawodu. Obecni byli również przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego odpowiedzialnych za edukację, instytucji doradztwa zawodowego, organizacji zrzeszających pracodawców – w tym środowisk rzemieślniczych – oraz instytucji edukacyjnych i szkoleniowych posiadających doświadczenie we wspieraniu współpracy pomiędzy edukacją a rynkiem pracy.

W drugim spotkaniu, w Krakowie, wzięli udział przedstawiciele administracji publicznej odpowiedzialnej za kształtowanie i wdrażanie polityki edukacyjnej na poziomie wojewódzkim i lokalnym, osoby reprezentujące

instytucje rynku pracy, a także eksperci z instytucji szkolnictwa wyższego oraz szkół technicznych. W grupie obecni byli również przedstawiciele instytucji wdrażających projekty wspierające rozwój kompetencji zawodowych oraz podmiotów zajmujących się doskonaleniem nauczycieli.

Obie grupy charakteryzowała wysoka różnorodność doświadczeń i ról instytucjonalnych, co pozwoliło na uzyskanie przekrojowego obrazu funkcjonowania i otoczenia systemu kształcenia zawodowego w Małopolsce, przy zachowaniu równowagi między perspektywą operacyjną a strategiczną.

#### 4.4.2 UWARUNKOWANIA I CHARAKTER WSPÓŁPRACY SZKÓŁ Z PRACODAWCAMI

##### ➔ Zmiany w systemie szkolnictwa zawodowego a współpraca szkół z pracodawcami

Na przestrzeni ostatniej dekady współpraca szkół z pracodawcami w województwie małopolskim ewoluowała, choć zmiany te charakteryzuje wysoka niestabilność i zróżnicowane tempo. W analizowanych wypowiedziach ekspertów dominuje przekonanie, że proces ten, choć postępujący, wciąż napotyka na istotne bariery systemowe, instytucjonalne i rynkowe.

Z perspektywy badanych instytucji zauważalna jest stopniowa poprawa jakości współpracy, wyrażająca się m.in. w rozwoju programów certyfikacyjnych, organizacji praktyk oraz wzroście oczekiwań wobec uczniów i pracodawców. Wzajemne wymagania stron stale rosną – szkoły oczekują od przedsiębiorstw określonych standardów szkolenia, natomiast pracodawcy coraz częściej domagają się lepiej przygotowanych kandydatów. Niemniej jednak pojawiają się głosy, że jakość kształcenia zawodowego wciąż nie nadąża za oczekiwaniami rynku, co prowadzi do obniżania wymagań przez pracodawców – zjawiska ocenianego krytycznie.

*My wymagamy od pracodawców programu nauczania, praktycznej nauki zawodu, egzaminów czeladniczych, ale też pracodawcy wymagają od nas, żeby ten uczeń był odpowiednio przygotowany. [T11]*

*Bardzo często jest tak, że pracodawca musi obniżyć swoje standardy, żeby ta młodzież chciała przyjąć wiedzę merytoryczną. [T11]*

Jeśli chodzi o intensywność współpracy, z jednej strony wyraźnie zwiększyła się liczba inicjatyw i działań wspólnych takich jak np. klasy patronackie, rady branżowe czy stypendia fundowane przez pracodawców. Z drugiej jednak – praktyczne zaangażowanie przedsiębiorstw, zwłaszcza w finansowanie czy strategiczne wsparcie szkół, pozostaje ograniczone. Istotnym czynnikiem hamującym współpracę pozostaje obawa przed konsekwencjami prawnymi i fiskalnymi.

Boją się szkół finansować. Łatwiej im finansować kluby sportowe, łatwiej im finansować reprezentację Polski w piłce nożnej. [K9] Zainteresowanie współpracą pomiędzy szkołami a pracodawcami nie ma charakteru jednostronnego. Analizy ekspertów wskazują jednak na wyraźnie większą aktywność po stronie instytucji edukacyjnych, które podejmują inicjatywy w zakresie poszukiwania partnerów. Należy podkreślić, że intensywność współpracy w znacznym stopniu zależy od uwarunkowań gospodarczych – w okresach dekoniunktury przedsiębiorcy częściej wycofują się z działań wspierających szkoły. Na tle ogólnokrajowym pozytywnie wyróżniają się jednak niektóre subregiony, w których długofalowe działania instytucji edukacyjnych pozwoliły wypracować bardziej stabilne relacje z lokalnym biznesem. Wskazuje to jednoznacznie, że trwałe rezultaty możliwe są do osiągnięcia przede wszystkim dzięki konsekwentnej, systematycznej i wieloletniej pracy.

*Nasze rady branżowe, które zaczęliśmy też formułować 15 lat temu, też tych przedsiębiorców zaczęły przyzwyczajając do tej współpracy ze szkołami, której kiedyś nie było. [T9]*

##### ➔ Ocena zmian w zakresie współpracy

Ocena zmian w zakresie współpracy między szkolnictwem zawodowym a pracodawcami po 2016 roku jest wśród ekspertów wyraźnie zróżnicowana. Z jednej strony dostrzegalne są konkretne oznaki postępu, szczególnie w sferze systemowych rozwiązań, zmiany wizerunku szkół zawodowych oraz pojawiających się inicjatyw

instytucjonalnych. Z drugiej strony wielu rozmówców wskazuje na niewystarczające przełożenie tych zmian na codzienną praktykę współpracy szkół i przedsiębiorstw.

*Ostatnie dziesięciolecie, o tym mówimy, to jest cały szereg zmian, przepisów, które otwierały płaszczyzny współpracy. One istnieją do dzisiaj. [K12]*

Zmiany te widoczne są m.in. w stopniowym przełamaniu stereotypu niższej wartości edukacji zawodowej. Przykładowo wiele projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej miało na celu na celu dostosowanie oferty edukacyjnej do realnych potrzeb rynku pracy, przy jednoczesnym włączaniu pracodawców w proces certyfikacji umiejętności.

Równocześnie respondenci sygnalizują, że tempo zmian bywa zbyt wolne, a efekty ograniczone i trudne do oceny. Szczególnie wyraźna jest tu krytyczna ocena wpływu reform na realną jakość współpracy. Dodatkową barierę stanowią: ograniczona skuteczność działań doradczych oraz trudność w przekładaniu systemowych możliwości na decyzje uczniów i ich rodzin.

*Doradcy się starają, mają wiedzę i doświadczenie, natomiast odbiór tego, co doradcy mówią, ze strony ucznia czy rodzica jest praktycznie żaden. [T8]*

Mimo uznania dla wysiłków legislacyjnych i lokalnych inicjatyw ogólna ocena zmian pozostaje umiarkowana – respondenci często podkreślają rozbieżność między potencjałem systemu a jego faktycznym wykorzystaniem w praktyce szkolnej i zawodowej.

→ Świadomość reform wśród pracodawców i wpływ stanu prawnego na ich współpracę z systemem edukacji

Wypowiedzi ekspertów wskazują, że świadomość pracodawców na temat zmian i reform w systemie edukacji zawodowej pozostaje ograniczona i silnie zróżnicowana. Wśród osób uczestniczących w badaniu przeważa opinia, że wielu przedsiębiorców nie widzi realnych korzyści związanych z wprowadzanymi zmianami systemowymi. Eksperti oceniają także, że poziom wiedzy na temat istniejących możliwości współpracy jest niski.

*Gdyby z pracodawcami porozmawiać na przykład o zintegrowanym systemie kwalifikacji, to przecież z 90% nie wie w ogóle, o czym mówimy. [T4]*

W środowiskach, w których pojawia się świadomość reform w obszarze szkolnictwa zawodowego, najczęściej odnosi się je do praktycznych, lokalnych przykładów wynikających z bieżącej współpracy szkół z przedsiębiorstwami. Pracodawcy oceniają te działania przede wszystkim przez pryzmat własnych doświadczeń, rzadko postrzegając je w kontekście szerszych procesów systemowych.

Podczas spotkań w Tarnowie i Krakowie akcentowano, że jedną z głównych barier w dostrzeganiu i rozumieniu zmian pozostaje niedostateczna komunikacja pomiędzy instytucjami systemu oświaty a środowiskiem biznesu. Wskazywano, iż pracodawcy nie są włączani w sposób spójny, przejrzysty i konsekwentny w proces reformowania szkolnictwa zawodowego. Jednocześnie część respondentów podkreślała, że oczekiwanie, aby przedsiębiorcy aktywnie uczestniczyli w systemie edukacji, bywa nieadekwatne wobec ich podstawowej funkcji, jaką jest prowadzenie działalności gospodarczej.

W ocenie niektórych respondentów reformy są wdrażane, lecz nie znajdują odpowiedniego odbioru ani zaangażowania po stronie przedsiębiorstw – nawet wówczas, gdy system oferuje realne wsparcie dla ich udziału.

*Ośrodek Rozwoju Edukacji od jakiegoś czasu bardzo pręźnie uruchamia szkolenia w formie takiej kaskadowej, trenerów, którzy mają później przeprowadzić szkolenia wśród nauczycieli w konkretnych szkołach, żeby nauczyć pisać programy kształcenia dualnego, które pomogłyby zniwelować, zharmonizować działania szkoły z oczekiwaniami pracodawców, żeby ten egzamin był sukcesem. Natomiast czy jest zainteresowanie? No właśnie, jest wielka porażka. [T5]*

Dodatkowo widoczny jest rozdźwięk między oczekiwaniami szkół a gotowością pracodawców do udziału w działaniach edukacyjnych. Reformy są często odbierane przez przedsiębiorców jako zbyt trudne do zastosowania w warunkach ich działalności. Reforma systemu edukacji zawodowej nie została jeszcze

powszechnie ugruntowana w świadomości pracodawców. Wiedza o jej założeniach i mechanizmach jest rozproszona, a współpraca opiera się raczej na indywidualnych kontaktach i doraźnych inicjatywach niż na świadomym włączaniu się przedsiębiorstw w strukturalne zmiany.

#### 4.4.3 MOTYWACJE ORAZ PRAKTYCZNE FORMY WSPÓŁPRACY MIĘDZY SZKOŁAMI KSZTAŁCĄCYMI ZAWODOWO A PRACODAWCAMI

##### ➔ Powody i oczekiwane efekty podejmowania współpracy

Współpraca szkół ponadpodstawowych z pracodawcami w zakresie realizacji kształcenia praktycznego podejmowana jest przede wszystkim z przyczyn funkcjonalnych, systemowych i wizerunkowych. Z perspektywy szkół motywacją jest zarówno realna potrzeba przygotowania uczniów do rynku pracy, jak i wypełnienie obowiązków wynikających z przepisów prawa. Nie bez znaczenia pozostaje także dbałość o jakość i aktualność oferty edukacyjnej. Szkoły dostrzegają potrzebę dostosowania profilu absolwenta do realiów rynku pracy oraz uwzględnienia nowych technologii i oczekiwań pracodawców.

*Bo chcę być na bieżąco z technologiami stosowanymi w danym zawodzie tak, aby nauczyć uczniów tego, co faktycznie będzie im potrzebne. [T5]*

Po stronie pracodawców główną motywacją jest możliwość pozyskania i przygotowania przyszłych pracowników – często dokładnie pod kątem specyfiki danego pracodawcy czy branży. Przedsiębiorstwa traktują także współpracę ze szkołami jako sposób weryfikacji potencjalnych kandydatów jeszcze przed ich wejściem na rynek pracy oraz formę budowania własnej rozpoznawalności.

Zarówno w przypadku przedsiębiorstw, jak i szkół eksperci podkreślali znaczenie aspektu wizerunkowego jako istotnego motywu podejmowania współpracy. Dla pracodawców udział w procesie kształcenia zawodowego, szczególnie w formie długofalowej i instytucjonalnej współpracy, bywa postrzegany jako wyraz zaangażowania społecznego oraz sposób na umocnienie pozycji na rynku pracy – jako pracodawcy oferującego stabilne ścieżki rozwoju zawodowego i aktywnie uczestniczącego w procesie kształcenia przyszłych pracowników. Aspekt wizerunkowy pojawia się także po stronie szkół. Relacje z rozpoznawalnymi partnerami gospodarczymi stanowią nie tylko element podnoszenia jakości oferty edukacyjnej, lecz także ważne narzędzie budowania pozytywnego odbioru instytucji w otoczeniu społecznym. Przedstawienie konkretnej współpracy z przedsiębiorstwami, zwłaszcza o ugruntowanej pozycji rynkowej, wzmacnia zaufanie do szkoły jako miejsca, które skutecznie przygotowuje uczniów do aktywności zawodowej i ułatwia ich wejście na rynek pracy.

*Nie ukrywam, jeśli mamy jakieś duże firmy, które bardzo dobrze działają na rynku, i się je zna, i szkoła może wykazać na stronie internetowej, że współpracujemy z takimi i z takimi jednostkami, instytucjami, to przyczynia się to do reputacji, dla niektórych rodziców. [K5]*

##### ➔ Formy współpracy i jej znaczenie dla uczniów

Współpraca szkół ponadpodstawowych z pracodawcami w województwie małopolskim przyjmuje zróżnicowane formy, obejmujące zarówno działania systemowe, jak i oddolne inicjatywy realizowane w odpowiedzi na potrzeby lokalnych środowisk. Wśród nich znajdują się m.in. organizacja praktyk i staży, tworzenie klas patronackich, doposażenie szkolnych pracowni, doradztwo zawodowe, współtworzenie programów nauczania oraz działania informacyjne i promocyjne. Coraz większe znaczenie zyskują także długofalowe modele współpracy, takie jak kształcenie dualne, zakładające łączenie nauki szkolnej z regularnym kształceniem praktycznym w przedsiębiorstwie.

Z perspektywy szkół współpraca ta służy przede wszystkim lepszemu dostosowaniu kształcenia do realiów rynku pracy. Instytucje edukacyjne angażują się w opracowanie programów nauczania zawodów we współpracy z branżą, pozyskują partnerów do realizacji praktycznej nauki zawodu i podejmują działania mające na celu zwiększenie atrakcyjności oferty edukacyjnej. Pracodawcy natomiast – oprócz udostępniania miejsc praktyk –

angażują się w różnym stopniu w wyposażenie szkół, udział w komisjach egzaminacyjnych, organizację szkoleń dla nauczycieli zawodu oraz współtworzenie treści programowych.

Z punktu widzenia uczniów korzyści z tej współpracy są wymierne – obejmują zarówno możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego w rzeczywistym środowisku pracy, jak i szansę na zatrudnienie. W wielu przypadkach uczniowie podejmują pracę jeszcze przed zakończeniem edukacji, a praktyki pełnią nie tylko funkcję edukacyjną, lecz także rekrutacyjną. Obserwacja pracy uczniów przez pracodawców stanowi realne narzędzie selekcji przyszłych pracowników i sprzyja budowaniu ich zawodowego zaangażowania.

*Uczniowie od trzeciej klasy technikum już wszyscy mają pracę. [...] Zarabiają więcej niż nauczyciel. [K8]*

Choć praktyki zawodowe są najczęściej wskazywaną formą współpracy, ich jakość bywa zróżnicowana. Respondenci podkreślają, że brak jednolitych standardów, niewielkie wymagania formalne oraz różny poziom zaangażowania ze strony przedsiębiorstw sprawiają, że doświadczenie uczniów nierzadko sprowadza się do biernej obecności w zakładzie pracy. Mimo to praktyki pozostają łatwe do zorganizowania i są powszechnie realizowane.

*Jeżeli chodzi o te praktyki czterotygodniowe [...], to nie ma z nimi problemu i z pracodawcami też nie ma problemu. [...] Natomiast czy te praktyki miesięczne wnoszą coś do tego całokształtu kształcenia zawodowego, to mam duże wątpliwości, bo różnie to wygląda. [T8]*

Istotną, choć w ocenie respondentów różnie ocenianą formą współpracy, są klasy patronackie. Z jednej strony forma ta wskazywana jest jako stosunkowo łatwa do wdrożenia, szczególnie tam, gdzie istnieją dobre relacje między szkołą a konkretnym pracodawcą. Z drugiej strony rozmówcy zwracają uwagę na jej często deklaracyjny charakter, niewielką skalę występowania oraz ograniczoną trwałość. Klasy patronackie bywają określane jako rozwiązania sformalizowane, ale niewystarczająco osadzone w rzeczywistym procesie dydaktycznym. Niemniej jednak – w opinii respondentów – przy odpowiednim wsparciu organizacyjnym i merytorycznym mogą stanowić skuteczne narzędzie integrujące edukację z rynkiem pracy.

Za najbardziej deficytowe uznano formy współpracy wymagające większych zasobów: doposażenie szkół, organizację staży zawodowych oraz wsparcie dla nauczycieli zawodu. Ograniczenia finansowe oraz niewystarczające instrumenty wsparcia instytucjonalnego powodują, że wiele szkół nie ma możliwości pełnego odzwierciedlenia wymagań rynku pracy w swojej infrastrukturze edukacyjnej. Dodatkowo mniejsze przedsiębiorstwa – dominujące w wielu subregionach – często nie są w stanie przyjąć uczniów na praktyki, ze względu na koszty, obowiązki formalne oraz brak zasobów kadrowych.

*Najważniejszy jest sprzęt. Tak? Bo żeby szkoła mogła się rozwijać i żeby mogła pokazać im te realne warunki pracy, w jakich będą lada moment musieli sami się odnaleźć... [K5]*

Kształcenie dualne, choć uznawane przez respondentów za jedną z najbardziej pożądaných form kształcenia zawodowego, w praktyce funkcjonuje w ograniczonym zakresie. Wskazywane jest jako trudne organizacyjnie, wymagające zaawansowanej współpracy instytucjonalnej oraz stabilnych mechanizmów finansowania. W wielu przypadkach jego realizacja pozostaje incydentalna i zależna od indywidualnych ustaleń między szkołą a pracodawcą. Brak szerszego wdrożenia tego modelu wynika zarówno z ograniczeń systemowych, jak i z niskiego poziomu gotowości organizacyjnej po stronie przedsiębiorstw.

#### 4.4.4 BARIERY INSTYTUCJONALNE I ORGANIZACYJNE WE WSPÓŁPRACY SZKÓŁ Z PRACODAWCAMI

Eksperti uczestniczący w kształtowaniu systemu edukacji zawodowej w Małopolsce zidentyfikowali szereg czynników, które w istotny sposób ograniczają rozwój współpracy pomiędzy szkołami a otoczeniem gospodarczym. Źródła tych barier są wielowymiarowe i obejmują zarówno uwarunkowania systemowe, jak i codzienne trudności organizacyjne, z jakimi zmagają się szkoły i pracodawcy na poziomie lokalnym. Ich charakter

wskazuje na brak stabilnych mechanizmów współdziałania oraz systemowych zachęt, które mogłyby trwale wzmocnić relacje instytucjonalne między edukacją a rynkiem pracy.

Wśród najczęściej wskazywanych ograniczeń pojawia się kwestia nadmiernej biurokratyzacji procesów związanych z organizacją kształcenia praktycznego. Wskazania dotyczą zarówno formalnych procedur wymaganych przy zawieraniu porozumień z pracodawcami, jak i obowiązków administracyjnych wynikających z przepisów o bezpieczeństwie dzieci i młodzieży. Respondenci podkreślali, że nowe regulacje, w tym przepisy dotyczące pracy z osobami niepełnoletnimi, skutkują wzrostem formalnych barier, które odstraszą część przedsiębiorstw od współpracy z systemem edukacji.

*Z mojego punktu widzenia to dużą trudnością jest biurokracja. [K12]*

Istotnym problemem są także trudności związane z poziomem przygotowania uczniów do wejścia w środowisko pracy. Choć formalnie realizowany program kształcenia jest dostosowany do potrzeb rynku, w praktyce zdarza się, że uczniowie opuszczający szkołę nie dysponują jeszcze wystarczającym zakresem kompetencji zawodowych, aby samodzielnie wykonywać powierzone im zadania. Pracodawcy sygnalizują, że osoby kierowane na praktyki lub staże wymagają dodatkowego przeszkolenia i wdrożenia, co przesuwają ciężar przygotowania do zawodu ze szkoły na przedsiębiorstwo. Taka sytuacja nie wynika wyłącznie z jakości nauczania, lecz także z ograniczonych możliwości zapewnienia uczniom systematycznego dostępu do nowoczesnych technologii i poznania rzeczywistych warunków pracy w toku edukacji szkolnej.

Wśród barier organizacyjnych silnie akcentowano deficyty kadrowe. Szkoły zmagają się z niedoborem nauczycieli zawodu oraz trudnościami w pozyskaniu opiekunów praktyk, którzy posiadaliby nie tylko doświadczenie branżowe, lecz także odpowiednie kwalifikacje pedagogiczne. Jednocześnie po stronie przedsiębiorstw często brakuje pracowników, którzy mogliby poświęcić czas na opiekę nad uczniami – szczególnie w mniejszych zakładach, gdzie każda dodatkowa funkcja wymaga wyraźnego przesunięcia obowiązków. Koszty związane z organizacją praktyk, w tym zapewnieniem opieki, szkoleniem, stanowiskiem pracy i spełnieniem norm BHP, są postrzegane przez pracodawców jako niewspółmierne do korzyści, co znacząco osłabia motywację do współpracy.

*Kłopoty wychowawcze z młodzieżą [...] problemem jest brak kadry opiekunów praktyk, którzy byłiby wykształceni pedagogicznie. [T9]*

Respondenci zwracali także uwagę na problem niedostatecznego przygotowania uczniów do podjęcia obowiązków zawodowych. Braki w kompetencjach miękkich, niskie zaangażowanie oraz ograniczona motywacja młodzieży postrzegane są jako wyzwanie zarówno przez nauczycieli, jak i przez pracodawców. Pojawia się tu również wątek odpowiedzialności za nieletnich – w ocenie części ekspertów bariera ta ma nie tylko wymiar formalny, ale i mentalny, co skutkuje decyzją o rezygnacji z przyjmowania uczniów, jeśli ich status prawny lub wiek nakładają dodatkowe obowiązki.

*Często zdarza się, że pracownik, którego „dostarcza” im szkoła, nie jest na tyle wykształcony, nie jest na tyle przygotowany do tej pracy, że czeka go jeszcze dużo pracy, żeby tego pracownika nauczyć. [K1]*

Dodatkowym utrudnieniem jest brak realnych mechanizmów wsparcia szkół w nawiązywaniu i utrzymywaniu relacji z otoczeniem gospodarczym. Eksperti podkreślali, że brakuje dedykowanych platform współpracy, systemowych narzędzi koordynacyjnych oraz trwałych form instytucjonalnego partnerstwa. W efekcie inicjatywa często zależy od indywidualnych relacji, a wiele działań ma charakter krótkoterminowy i doraźny. Szczególnie silnie wybrzmiał brak stabilności i długofalowego zaangażowania po stronie pracodawców – współpraca urywa się w momentach pogorszenia sytuacji gospodarczej lub zmian kadrowych po stronie przedsiębiorstwa.

*Nie ma takiej płaszczyzny ułatwienia kontaktów. Tak jeden pracuje dla siebie, drugi u siebie. [T1]*

Omawiane bariery różnią się również w zależności od formy współpracy. Eksperti zwracali uwagę, że rozwiązania bardziej sformalizowane, takie jak klasy patronackie czy kształcenie dualne, są szczególnie wrażliwe na czynniki organizacyjne i finansowe, przez co ich wdrożenie jest znacznie trudniejsze i wymaga większych nakładów. Natomiast praktyki krótkoterminowe, choć częściej realizowane, niekiedy odbywają się w warunkach

ograniczających ich wartość edukacyjną, m.in. z powodu braku jasno określonego programu praktyk, niewystarczającej opieki merytorycznej czy powtarzalności czynności powierzanych uczniom.

Zidentyfikowane przez ekspertów bariery jednoznacznie wskazują na potrzebę kompleksowego podejścia do kwestii współpracy między szkołami a pracodawcami, obejmującego zarówno reformy systemowe, jak i wzmocnienie lokalnych mechanizmów wsparcia, zwiększenie elastyczności regulacji oraz inwestycje w rozwój infrastruktury i zasobów kadrowych.

#### 4.4.5 MECHANIZMY WSPARCIA WSPÓŁPRACY SZKÓŁ I PRACODAWCÓW – POTRZEBY I OCZEKIWANIA

Eksperti zaangażowani w rozwój kształcenia zawodowego w województwie małopolskim zgodnie podkreślają, że trwała i efektywna współpraca szkół z pracodawcami wymaga stabilnych mechanizmów systemowych, które wykraczają poza doraźne działania projektowe. Wśród najczęściej formułowanych postulatów pojawiają się przede wszystkim potrzeby związane z regulacjami finansowymi, jasnymi zasadami współodpowiedzialności za proces kształcenia oraz wypracowaniem narzędzi ułatwiających codzienną współpracę.

Jednym z kluczowych oczekiwań pozostaje stworzenie przejrzystych mechanizmów finansowania uczestnictwa pracodawców w procesie kształcenia. Eksperti wskazują na konieczność wprowadzenia stałych rozwiązań w zakresie odpłatności za opiekę nad uczniami odbywającymi praktyki, refundacji kosztów ponoszonych przez przedsiębiorstwa (np. za stworzenie warunków BHP, ubrania robocze czy szkolenia) oraz systemów motywacyjnych, np. stypendiów dla wyróżniających się uczniów i dodatków dla nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Brak takich mechanizmów jest wskazywany jako czynnik ograniczający zaangażowanie wielu pracodawców, zwłaszcza w kontekście konieczności organizowania infrastruktury i opieki dla uczniów, przy jednoczesnym braku zwrotu kosztów.

Równie istotna okazuje się potrzeba wsparcia organizacyjnego. Eksperti podnoszą konieczność tworzenia platform koordynacyjnych umożliwiających sprawną wymianę informacji pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami. Wskazywano również na potrzebę rozwijania lokalnych porozumień – formalizowanych partnerstw, które określałyby wzajemne zobowiązania i ułatwiały planowanie działań długofalowych. Postulowano także rozwój sieciujących narzędzi cyfrowych – np. wspólnych baz uczniów, pracodawców i instytucji, które umożliwiłyby automatyzację procesu skojarzeń i poznania wzajemnych ofert.

*[...] też są tematy platformy sieciującej. [...] mogą tutaj patrzeć, pytać, kto potrzebuje takiego praktykanta. [T10]*

Oczekiwania dotyczą także zmian w polityce informacyjnej oraz promocji szkolnictwa zawodowego. W ocenie wielu ekspertów potrzebna jest bardziej aktywna prezentacja korzyści płynących ze współpracy przedsiębiorstw z systemem edukacji, zarówno po stronie szkół, jak i pracodawców. Dobre praktyki, kampanie uświadamiające oraz włączenie organizacji branżowych w proces upowszechniania informacji mogłyby przyczynić się do wzrostu zaufania i gotowości do współdziałania.

*Ta promocja kształcenia zawodowego [...] i dobre praktyki może tutaj coś by przyniosły. Taka praca uświadamiająca. [K6]*

W wypowiedziach respondentów pojawiły się również odniesienia do potrzeby głębszej integracji działań edukacyjnych i gospodarczych, w tym stworzenia możliwości formalnego zaangażowania przedstawicieli biznesu w proces dydaktyczny. Wskazywano na potrzebę umożliwienia pracodawcom delegowania własnych pracowników do szkół w roli instruktorów zawodu, a także organizowania szkoleń kaskadowych dla nauczycieli – tak, aby mogli efektywnie odpowiadać na aktualne potrzeby branż.

*[...] umożliwienie pracodawcom [...] swego rodzaju delegowania pracowników do szkół. Gdzie mogą być zatrudniani jak nauczyciele, ale do praktycznej nauki zawodu. [K12]*

Eksperti byli zgodni co do tego, że szkoły i pracodawcy chętniej podejmowałyby współpracę, gdyby towarzyszyły jej czytelne korzyści, przewidywalność oraz realne wsparcie instytucjonalne – zarówno finansowe, jak i organizacyjne. Wskazywano również, że konieczne jest wzmacnianie lokalnych płaszczyzn współpracy – poprzez wzajemne poznanie się środowisk, tworzenie warunków do sieciowania, dzielenie się wiedzą oraz wspólne planowanie działań na rzecz młodzieży.

#### 4.4.6 WSPÓŁODPOWIEDZIALNOŚĆ I KIERUNKI DZIAŁAŃ – PODSUMOWANIE I REKOMENDACJE EKSPERTÓW

Skuteczna i trwała współpraca pomiędzy szkołami a pracodawcami wymaga równoległego zaangażowania wielu instytucji. Eksperti biorący udział w badaniu podkreślali potrzebę budowania systemu opartego na współodpowiedzialności – nie tylko szkół i przedsiębiorstw, ale także instytucji otoczenia edukacyjnego, organizacji branżowych oraz administracji samorządowej. Wskazania te pozwalają sformułować wyraźne kierunki działań dla poszczególnych aktorów systemu kształcenia zawodowego.

Organizacje skupiające pracodawców i instytucje rynku pracy powinny pełnić bardziej aktywną rolę koordynacyjną i pośredniczącą. Eksperti wskazywali na potrzebę tworzenia platform komunikacji pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami oraz rozwijania cyfrowych narzędzi sieciujących, które umożliwią łatwe dopasowanie ofert praktyk, staży i zatrudnienia. Rekomenduje się również, aby organizacje branżowe systematycznie promowały dobre praktyki, upowszechniały wiedzę o korzyściach płynących z zaangażowania w kształcenie zawodowe oraz wspierały pracodawców w nawiązywaniu relacji z placówkami edukacyjnymi. Wypowiedzi wskazywały, że wielu przedsiębiorców wciąż nie jest w pełni świadomych swojego potencjalnego wpływu na system kształcenia oraz dostępnych form współpracy.

Instytucje edukacji i nauki – w tym uczelnie, ośrodki doskonalenia nauczycieli oraz instytucje nadzoru pedagogicznego – powinny wzmacniać działania wspierające profesjonalizację kształcenia zawodowego. Rekomenduje się kontynuację programów szkoleniowych dla nauczycieli w zakresie kształcenia dualnego oraz wspieranie szkół w tworzeniu programów dostosowanych do rzeczywistych potrzeb pracodawców. Jednocześnie eksperci akcentowali konieczność zacieśniania współpracy pomiędzy szkołami średnimi a uczelniami, tak aby procesy dydaktyczne były ze sobą lepiej skoordynowane, a absolwenci techników mieli możliwość płynnego przejścia na ścieżki kształcenia wyższego w profilach praktycznych. Uwagę zwracano także na deficyt kadry dydaktycznej posiadającej aktualne przygotowanie zawodowe oraz problemy z rekrutacją nauczycieli specjalistycznych.

Samorządy terytorialne jako organy prowadzące szkoły i zarazem podmioty odpowiedzialne za rozwój lokalnego rynku pracy powinny pełnić funkcję organizatora współpracy i inicjatora długofalowych działań strategicznych. Wskazywano na potrzebę tworzenia baz współpracy, wzmacniania mechanizmów informacyjnych, organizowania wydarzeń promujących szkolnictwo zawodowe oraz wyróżniania pracodawców aktywnie zaangażowanych w edukację. Rekomenduje się również, aby samorządy podejmowały działania wspierające finansowanie szkół zawodowych w zakresie wyposażenia i infrastruktury, a także wspierały tworzenie lokalnych modeli partnerstw edukacyjno-gospodarczych. Dobre praktyki z regionu – takie jak małopolski Festiwal Zawodów – mogą stanowić punkt odniesienia dla innych inicjatyw.

Szkoły ponadpodstawowe kształcące zawodowo pozostają kluczowym ogniwem całego systemu i – jak wskazują eksperci – powinny dążyć do zwiększenia swojej obecności w środowiskach branżowych, aktywnego pozyskiwania partnerów oraz inicjowania wspólnych projektów. Rekomenduje się, aby szkoły częściej włączały się w procesy sieciowania, lepiej wykorzystywały istniejące źródła finansowania współpracy oraz formułowały bardziej elastyczne i dostępne propozycje dla pracodawców. Respondenci podnosili również, że niezbędne są działania wzmacniające pozycję szkół zawodowych w debacie publicznej – poprzez prezentowanie ich sukcesów, osiągnięć uczniów oraz znaczenia dla lokalnych społeczności.

Podsumowując, eksperci wskazują, że skuteczne partnerstwa na styku edukacji i gospodarki nie mogą być oparte wyłącznie na dobrej woli pojedynczych osób, szkół czy przedsiębiorstw. Choć wiele przykładów lokalnych inicjatyw dowodzi zaangażowania i elastyczności środowisk edukacyjnych oraz niektórych pracodawców, to bez trwałych,

przewidywalnych i wspierających ram systemowych trudno oczekiwać upowszechnienia takich rozwiązań na większą skalę.

Współpraca wymaga osadzenia w stabilnych mechanizmach organizacyjnych – takich, które zapewniają jasny podział odpowiedzialności, kanały komunikacji, wsparcie eksperckie i koordynację działań. Jednocześnie kluczowe znaczenie ma wymiar finansowy – bez realnego wsparcia budżetowego na poziomie szkół, samorządów i pracodawców nawet najlepiej zaprojektowane modele współpracy mogą pozostać niewykorzystane lub wyłącznie okazjonalne. Wypowiedzi uczestników badania wyraźnie pokazują, że partnerstwo instytucjonalne nie może być dodatkiem do podstawowej działalności szkół i przedsiębiorstw, lecz powinno być traktowane jako strategiczny element nowoczesnego systemu kształcenia zawodowego.

Tylko wówczas możliwe będzie zbudowanie trwałej, efektywnej i rzeczywiście dwustronnej współpracy – opartej na zaufaniu, wspólnych celach i realnych korzyściach dla uczniów, szkół, pracodawców oraz społeczności lokalnych.

#### 4.5 PANEL EKSPERCKI

Zwieńczeniem realizacji terenowej całego projektu było zorganizowanie panelu ekspertów, w którym udział wzięło 16 osób reprezentujących różne środowiska, co zapewniło wielowymiarowe spojrzenie na kwestię kształcenia zawodowego. Wśród uczestników znaleźli się specjaliści z instytucji rynku pracy i edukacji, takich jak Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli, Małopolskie Centrum Przedsiębiorczości, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kuratorium Oświaty w Krakowie oraz przedstawiciele Grodzkiego Urzędu Pracy, pełniący role nauczyciela konsultanta, pracownika referatu, kierowników centrów poradnictwa i zespołów badań, a także starszego wizytatora i doradcy zawodowego. Ważnym głosem byli pracodawcy reprezentujący branże takie jak stylizacja, fryzjerstwo czy motoryzacja, w tym kierownicy i właściciele firm oraz koordynatorzy praktyk. W panelu uczestniczyli również przedstawiciele szkół, zarówno podstawowych, jak i ponadpodstawowych, w tym dyrektorzy i doradcy zawodowi. Udział wzięli także specjaliści z samorządu terytorialnego, z Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego, zajmujący się koordynacją i wspieraniem edukacji oraz badaniami i analizami rynku pracy. Skład panelu uzupełnił badacz z uczelni – Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

Dobór uczestników panelu eksperckiego umożliwił kompleksową analizę tematu z perspektywy edukacyjnej, biznesowej, administracyjnej i badawczej.

Na podstawie dyskusji można wyróżnić następujące rekomendacje dotyczące rozwoju i wspierania kształcenia zawodowego w regionie:

1. Zwiększenie i systematyzacja doradztwa zawodowego oraz wsparcie psychologiczne dla uczniów:
  - Wprowadzenie systemowego tutoringu i znaczące zwiększenie liczby godzin doradztwa zawodowego w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych (obecne 10 godzin rocznie w szkołach ponadpodstawowych i 20 godzin w cyklu kształcenia w podstawowych są uznawane za niewystarczające).
  - Objęcie uczniów opieką psychologiczną, aby pomóc im w świadomym wyborze ścieżki edukacyjnej i zawodowej, z możliwością zmiany kierunku w przypadku pomyłki.
  - Szkolenie nauczycieli szkół podstawowych w zakresie doradztwa zawodowego, aby mogli promować kształcenie zawodowe i integrować wiedzę o rynku pracy z przedmiotami ogólnokształcącymi.
2. Poprawa wizerunku i promocja kształcenia zawodowego:
  - Prowadzenie szerokich kampanii informacyjnych i marketingowych skierowanych do rodziców i uczniów, podkreślających atrakcyjność i nowoczesność szkół technicznych oraz branżowych.
  - Edukacja rodziców, zwłaszcza obecnych 40-latków, w celu przełamania negatywnych stereotypów dotyczących kształcenia zawodowego i pokazania, że kształcenie zawodowe jest również wartościowe.
  - Włączenie informacji o rekrutacji do szkół branżowych w ogólnopolskie przekazy medialne, aby zwiększyć świadomość społeczną.

- Organizacja festiwalu zawodów, dni otwartych w firmach oraz warsztatów praktycznych dla dzieci i młodzieży już od 4. klasy szkoły podstawowej, aby wcześniej zapoznawać dzieci, młodzież i rodziców z różnymi zawodami.
3. Wzmocnienie współpracy między szkołami a pracodawcami:
    - Realne włączenie pracodawców we współtworzenie programów nauczania oraz dostosowywanie ich do potrzeb zmieniającego się rynku pracy.
    - Ułatwienie pracodawcom przyjmowania uczniów na praktyki poprzez uproszczenie regulacji prawnych i biurokracji, szczególnie w kontekście "Ustawy Kamilka", oraz zapewnienie jasnych interpretacji przepisów.
    - Stworzenie platformy lub bazy danych pracodawców, zawierającej akredytację i oceny, która ułatwi szkołom i uczniom znalezienie partnerów do współpracy oraz zapewni standardy bezpieczeństwa i etyki.
  4. Powołanie koordynatorów współpracy w szkołach, którzy będą odpowiedzialni za kontakty z pracodawcami i organizację praktyk.
  5. Stabilne finansowanie i zachęty dla pracodawców:
    - Zapewnienie stabilnych źródeł finansowania długoterminowej współpracy, w tym praktyk i staży, niezależnie od cykli programów unijnych.
    - Wprowadzenie zachęt finansowych i ulg podatkowych dla pracodawców przyjmujących uczniów na praktyki, a także refundacji rzeczywistych kosztów ponoszonych przez firmy (np. utracone zyski).
    - Wykorzystywanie motywatorów pozafinansowych, takich jak możliwość budowania pozytywnego wizerunku firmy i dostęp do młodych talentów.
  6. Dostosowanie kształcenia do potrzeb rynku pracy i regionalnych uwarunkowań:
    - Organizacja szkolnictwa zawodowego na wzór niemiecki, aby lepiej dopasować ofertę edukacyjną do specyficznych potrzeb i potencjału rynku pracy w poszczególnych regionach.
    - Tworzenie nowej, skróconej listy zawodów, bardziej ogólnych, z możliwością specjalizacji w trakcie nauki lub u pracodawcy, zamiast wąsko wyspecjalizowanych kierunków.
    - Uruchamianie przyszłościowych kierunków kształcenia, z uwzględnieniem wpływu nowych technologii (np. AI) na rynek pracy.
    - Uwzględnienie różnic regionalnych w preferencjach edukacyjnych (np. Kraków vs. Podhale) przy planowaniu oferty szkół.
  7. Rozwój kompetencji nauczycieli i opiekunów praktyk:
    - Organizowanie profesjonalnych szkoleń dla nauczycieli przedmiotów zawodowych i opiekunów praktyk u pracodawców, aby byli na bieżąco z wymogami rynku, potrafili pracować z młodzieżą z różnych generacji oraz posiadali wiedzę z zakresu doradztwa kariery.
  8. Wspieranie rozwoju kompetencji miękkich (punktualność, samodzielność, odpowiedzialność) u uczniów, które są kluczowe w przypadku praktykantów z punktu widzenia pracodawców.
  9. Inwestycje w infrastrukturę i nowoczesne metody kształcenia:
    - Doposażenie warsztatów i pracowni szkolnych zgodnie z najnowszymi standardami rynkowymi.
    - Wprowadzenie elastycznych programów nauczania (modułowych, blokowych) i szybka aktualizacja kwalifikacji.
    - Wykorzystanie nowoczesnych narzędzi (np. VR) do prezentowania zawodów i oferowania wirtualnych praktyk.
  10. Poprawa komunikacji między instytucjami i wzajemne słuchanie:
    - Różne instytucje zaangażowane w kształcenie zawodowe (samorządy, szkoły, pracodawcy, urzędy pracy, kuratorium) powinny zintensyfikować dialog i uczyć się wzajemnego słuchania, aby przełamywać bariery komunikacyjne wynikające z odmiennych perspektyw i ram prawnych.

Wybrzmiało podczas panelu eksperckiego rekomendacje w znacznym stopniu korespondują z ustaleniami płynącymi z badań empirycznych, zarówno o charakterze ilościowym, jak i jakościowym. Zbieżność ta potwierdza trafność diagnozy oraz wskazuje na wysoką spójność między perspektywą praktyków a wynikami analiz badawczych. W szczególności należy podkreślić, że rekomendacje formułowane przez ekspertów znajdują potwierdzenie w danych liczbowych oraz w pogłębionych narracjach respondentów, co wzmacnia ich

wiarygodność oraz zasadność wdrożenia. Taka triangulacja źródeł wiedzy stanowi mocny argument na rzecz uznania proponowanych działań za adekwatne i możliwe do zastosowania w warunkach lokalnych.

Rekomendacje z badań ilościowych są wypadkową perspektywy dyrektorów małopolskich placówek kształcących zawodowo – łącznie 139 jednostek, w tym 66 techników, 66 szkół branżowych I stopnia oraz 7 szkół branżowych II stopnia oraz przedstawiciel 146 podmiotów gospodarczych różnej wielkości (od mikroprzedsiębiorstw po duże firmy), posiadających doświadczenie we współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo. W ten sposób uzyskano reprezentatywny obraz współpracy z punktu widzenia zarówno instytucji edukacyjnych, jak i pracodawców. Główne rekomendacje:

#### 1. Zwiększenie stabilności finansowania i uproszczenie procedur:

- Zapewnienie stabilnych i systematycznych zachęt finansowych na doposażenie pracowni, dofinansowanie pracy opiekunów praktyk oraz ulg na rozwój bazy dydaktycznej.
- Wprowadzenie jasnych, jednolitych procedur zawierania umów z pracodawcami oraz minimalizacja dokumentacji, z możliwością wymiany danych drogą elektroniczną.
- Wprowadzenie systemowych ulg podatkowych, refundacji nakładów na amortyzację sprzętu, dopłat do wynagrodzeń opiekunów oraz dotacji na tworzenie pracowni, zwłaszcza dla mniejszych podmiotów.

#### 2. Usprawnienie koordynacji i komunikacji:

- Wyznaczenie stałego koordynatora w każdej szkole, odpowiedzialnego za kontakty z przedsiębiorstwami, który będzie przedstawiał harmonogramy i profile klas z odpowiednim, trzymiesięcznym lub nawet sześciomiesięcznym wyprzedzeniem. Pracodawcy również oczekują takiego koordynatora i terminowych informacji.
- Stworzenie czytelnej procedury integrującej różne formy współpracy (doskonalenie nauczycieli, doradztwo, promocja, egzaminy, doposażanie pracowni) koordynowanej przez wyznaczonego w szkole opiekuna.

#### 3. Elastyczność w organizacji praktyk:

- Wprowadzenie elastycznego rozkładu praktyk (moduły tygodniowe, wakacyjne turnusy) oraz realne wsparcie w realizacji dualnego systemu kształcenia, zwłaszcza w technikach i szkołach branżowych II stopnia.

#### 4. Wzmacnianie i promowanie modelu dualnego:

- Kontynuacja i rozwijanie współpracy w zakresie praktycznej nauki zawodu pomiędzy szkołami i pracodawcami, która jest kluczową formą partnerstwa i efektywnie przygotowuje uczniów do zawodu.
- Skupienie się na minimalizowaniu wymogów formalnych dla pracodawców w celu ułatwienia organizacji praktyk, stosowanie gotowych wzorów umów i elektronicznego obiegu dokumentów.

W badaniach jakościowych, realizowanych w formie indywidualnych wywiadów pogłębionych uczestniczyli kluczowi aktorzy procesu kształcenia dualnego w Małopolsce. Do grona respondentów należeli dyrektorzy szkół, właściciele przedsiębiorstw, instruktorzy zawodu oraz nauczyciele zawodu – a zatem przedstawiciele zarówno instytucji edukacyjnych, jak i pracodawców. Analiza ich wypowiedzi została ukierunkowana na dwa główne obszary: funkcjonowanie systemu kształcenia dualnego oraz współpracę szkół z podmiotami gospodarczymi, w tym w szczególności na praktykę organizacji i prowadzenia klas patronackich w województwie małopolskim. Rekomendacje wynikające z badań jakościowych:

#### 1. Stworzenie trwałych ram instytucjonalnych dla współpracy:

- Wzmocnienie i zinstytucjonalizowanie ram współpracy między szkołami a pracodawcami, aby zmniejszyć jej podatność na zmiany kadrowe i zapewnić ciągłość procesów, wykraczając poza zaangażowanie pojedynczych osób.

## 2. Rozwój kompetencji transferowalnych i adaptacyjnych uczniów:

- Uzupełnienie kształcenia dualnego o działania ukierunkowane na rozwój zdolności adaptacyjnych i wielozawodowości uczniów, aby nie ograniczać ich kompetencji do potrzeb jednego przedsiębiorstwa i lepiej przygotować na zmieniający się rynek pracy.

## 3. Uproszczenie biurokracji i zachęty dla małych podmiotów:

- Zmniejszenie obciążeń biurokratycznych oraz wprowadzenie odpowiednich systemów wsparcia dla małych i mikroprzedsiębiorstw, aby zachęcić je do udziału w kształceniu dualnym, gdzie obciążenia administracyjne bywają nieproporcjonalne do korzyści.
- Przegląd i dostosowanie zachęt finansowych, aby były one ekonomicznie opłacalne dla mikroprzedsiębiorstw, przy eliminacji barier takich jak refundacje ex post czy obowiązek zakupu odzieży BHP.

## 4. Wsparcie dla kadry instruktorskiej i nauczycieli-praktyków:

- Zapewnienie szkoleń dla kadry dydaktycznej (instruktorów i nauczycieli zawodowych) oraz rozwiązanie problemu deficytu nauczycieli-praktyków, np. poprzez konkurencyjne wynagrodzenia w oświacie lub rekompensaty dla przedsiębiorstw za oddelegowanie pracowników do opieki nad uczniami.

## 5. Standaryzacja i ewaluacja współpracy:

- Standaryzacja dokumentów i ujednoczenie praktyk w zakresie formalizacji współpracy patronackiej, w tym wzorce kontraktów, aby obniżyć barierę wejścia dla MŚP.
- Wprowadzenie obiektywnych i porównywalnych narzędzi do systemowej ewaluacji efektów współpracy patronackiej, aby umożliwić rozwój modelu i wdrażanie skutecznych usprawnień, a także zapewnić trwałość partnerstw.

## 6. Dostosowanie programów nauczania i oferty edukacyjnej:

- Elastyczne modyfikowanie oferty edukacyjnej i rozwijanie klas wielozawodowych oraz wprowadzanie niszowych zawodów w odpowiedzi na lokalne zapotrzebowanie gospodarcze i transformację technologiczną (Przemysł 4.0).
- Zapewnienie aktywnego udziału przedsiębiorstw w aktualizacji treści programowych, aby niwelować luki między podstawą programową a realiami technologicznymi.

## 7. Wsparcie logistyczne i infrastrukturalne:

- Wspieranie rozwoju kompetencji nauczycieli i pracodawców w zakresie mentoringu oraz rozważenie wprowadzenia inspekcji jakości praktyk.
- Poprawa logistyki i harmonogramów praktyk poprzez wsparcie samorządu w dowozie uczniów.

## 8. Wzmocnienie wizerunku i atrakcyjności szkół zawodowych:

- Wykorzystanie marki patrona do wzmocnienia oferty szkoły na konkurencyjnym rynku edukacyjnym i przyciągnięcia kandydatów.
- Promowanie wysokiej skuteczności modelu dualnego, potwierdzonej zdawalnością egzaminów i zatrudnialnością absolwentów.

## 9. Uproszczenie wymogów formalno-prawnych:

- Uproszczenie procedur lub zapewnienie wsparcia doradczego w związku z rosnącymi wymogami formalno-prawnymi (RODO, standardy małoletnich, BHP), aby obniżyć próg wejścia dla nowych partnerów.

Na podstawie analizy dyskusji przeprowadzonej w trakcie panelu eksperckiego oraz wyników badań ilościowych i jakościowych można stwierdzić, iż rekomendacje dotyczące rozwoju kształcenia zawodowego w Małopolsce cechuje wysoka spójność i powtarzalność. Zgodnie wskazują one na konieczność wzmocnienia i formalizacji współpracy szkół z pracodawcami oraz promowania modelu dualnego, co uznawane jest za fundament efektywnego przygotowania uczniów do potrzeb rynku pracy. Istotnym obszarem jest także ograniczenie barier biurokratycznych oraz zapewnienie stabilnego i atrakcyjnego systemu zachęt finansowych, które sprzyjałyby większemu zaangażowaniu przedsiębiorstw w proces kształcenia. W rekomendacjach podkreślono ponadto znaczenie powołania koordynatorów współpracy w szkołach w celu usprawnienia komunikacji, a także konieczność ciągłego dostosowywania programów nauczania i oferty edukacyjnej do dynamicznie zmieniających się potrzeb gospodarki, przy równoczesnych inwestycjach w infrastrukturę dydaktyczną. Wyniki badania wskazują również na potrzebę systematycznego rozwoju kompetencji nauczycieli oraz instruktorów zawodu, a także poprawę wizerunku i promocję kształcenia zawodowego, co ma kluczowe znaczenie dla jego atrakcyjności w oczach uczniów i rodziców. Zbieżność wniosków formułowanych przez ekspertów i respondentów badań empirycznych świadczy o rzetelności diagnozy i wzmacnia zasadność wdrażania rekomendowanych rozwiązań, które stanowią spójny i całościowy kierunek działań na rzecz rozwoju kształcenia zawodowego w regionie.

## 5 BIBLIOGRAFIA

Biuro Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego, *Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego na poziomie średnim z uwzględnieniem zielonej i cyfrowej transformacji*, Łódź 2023.

EDBAD, *Badanie potrzeb regionalnego rynku pracy z uwzględnieniem cyfrowej i zielonej transformacji*, raport na zlecenie Biura Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego, Łódź 2024.

EDBAD, *Diagnoza oferty szkolnictwa zawodowego dla dorosłych, w tym szkolnictwo wyższe*, raport na zlecenie Biura Planowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego, Łódź 2024.

Fila J., Rybińska A., Trzciniński R., *Współpraca szkół zawodowych z przedsiębiorcami na przykładzie Działania 9.2 PO KL*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2014.

Instytut Badań Edukacyjnych, *Kształcenie i szkolenie zawodowe w Polsce – w pigułce*, Warszawa 2019.

Konieczna-Sałamatin J., Trzciniński R., Woźniak J., *Zapotrzebowanie na nauczycieli zawodu – wyniki badania powszechnego wśród organów prowadzących szkoły kształcące w zawodach*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2024.

Konieczna-Sałamatin J., Trzciniński R., Woźniak J., *Zapotrzebowanie na nauczycieli zawodu – wyniki badań sondażowych wśród szkół kształcących w zawodach*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2024.

Koss-Goryszewska M., Ostaszewski M., Pająk-Załęska K., Rostworowski M., Stanaszek A., Staszewicz M., Walczak D., *Analiza oferty doskonalenia zawodowego dla nauczycieli zawodu*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2024.

Koss-Goryszewska M., Ostaszewski M., Pająk-Załęska K., Rostworowski M., Stanaszek A., Staszewicz M., Walczak D., *Raport dotyczący diagnozy motywacji, zasobów, potrzeb i barier związanych z zapewnieniem kadr dla kształcenia zawodowego*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2024.

Krajowy Zespół Ekspertów ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, *Kierunki rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego, tom 1*, FRSE, Warszawa 2024.

Krajowy Zespół Ekspertów ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, *Kierunki rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego, tom 2*, FRSE, Warszawa 2024.

Krajowy Zespół Ekspertów ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego, *Kierunki rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego, tom 3*, FRSE, Warszawa 2024.

Łada A. (red.), *Rynek pracy wyzwaniem, kształcenie zawodowe szansą. Podsumowanie konferencji „Rynek pracy wyzwaniem, kształcenie zawodowe szansą” zorganizowanej przez Polsko-Niemiecką Izbę Przemysłowo-Handlową pod patronatem MEN i MR, 11 września 2017*, Warszawa 2018.

Marciniak L., Piotrowska-Albin E. (red. meryt.), *Szkolnictwo branżowe od 1 września 2019 r.*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.

Mazik-Gorzelańczyk M., *Kształcenie zawodowe w Polsce w perspektywie zmian i potrzeb gospodarki*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Warszawa 2016.

Ministerstwo Edukacji Narodowej, *Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030*, Załącznik do uchwały nr 195/2020 Rady Ministrów z dnia 28 grudnia 2020 r.

Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, *Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności*, Warszawa 2022.

Nowak J., *Stan i perspektywy rozwoju szkolnictwa zawodowego w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2018.

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

Obwieszczenie Ministra Edukacji z dnia 5 stycznia 2024 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, Dz.U. z 2024 poz. 110.

Ośrodek Rozwoju Edukacji, *Przykłady dobrej współpracy szkoły zawodowej z pracodawcą*, Warszawa 2018.

Ośrodek Rozwoju Edukacji, *Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego*, Warszawa 2020.

Ośrodek Rozwoju Edukacji, *Uwarunkowania prawne dotyczące współpracy szkoły z pracodawcą*, Warszawa 2020.

Pachocki M., Smolak A., *Współpraca przedsiębiorców z sektorem edukacji*, FRSE, Warszawa 2021.

Petelewicz M., Pieńkosz J., Piotrowska K., Sobestjański K., Stankowska J., *Uwarunkowania uczenia się w dorosłości. Raport z badania „Uczenie się dorosłych Polaków”*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2023.

Pierwieniecka R., Wasilewska O., *Międzynarodowa mobilność uczniów w ramach praktycznej nauki zawodu: mobilność długoterminowa Polska*, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2020.

Radkowski M., *Współpraca szkół branżowych z pracodawcami. Perspektywa beneficjentów programu Erasmus+*, FRSE, Warszawa 2021.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego, Dz.U. z 2019 poz. 911.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach, Dz.U. z 2017 poz. 860.

Styrna D., *Kierunki rozwoju i wsparcia kształcenia zawodowego w Małopolsce*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, prezentacja, b.d. (perspektywa 2021–2027).

Styrna D., *Wsparcie działań w obszarze edukacji zawodowej*, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, prezentacja, b.d. (perspektywa 2021–2027).

Sztanderska U., Drogosz-Zabłocka E. (red.), *Wykształcenie zawodowe. Perspektywa systemu edukacji i rynku pracy*, Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji, Warszawa 2019.

Sztanderska U., Grotkowska G., *Wykształcenie zawodowe – miejsce w systemie edukacji i na rynku pracy* [w:] *Wykształcenie zawodowe. Perspektywa systemu edukacji i rynku pracy*, red. U. Sztanderska, E. Drogosz-Zabłocka, FRSE, Warszawa 2020.

Szczucka A., Strzebońska A., Worek B., *Wykształcenie zawodowe – bariera czy szansa na rynku pracy? Wyniki badania Bilans Kapitału Ludzkiego* [w:] *Wykształcenie zawodowe. Perspektywa systemu edukacji i rynku pracy*, red. U. Sztanderska, E. Drogoz-Zabłocka, FRSE, Warszawa 2020.

Świerk K., *Od pomysłów do czynów: rola pracodawców w systemie kształcenia zawodowego* [w:] *Kierunki rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego, t. 2*, FRSE, Warszawa 2024.

Świerk K., *Partnerstwo na rzecz podnoszenia jakości kształcenia zawodowego w regionach – czy trójstronny model jest nadal aktualny?* [w:] *Kierunki rozwoju kształcenia i szkolenia zawodowego, t. 1*, FRSE, Warszawa 2024.

Uchwała nr 8 Rady Ministrów z dnia 14 lutego 2017 r. w sprawie przyjęcia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) (M.P. 2017 poz. 260).

Uchwała nr 102 Rady Ministrów z dnia 17 września 2019 r. w sprawie przyjęcia "Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030" (M.P. 2019 poz. 1060).

Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, *Diagnoza sytuacji na rynku pracy w województwie małopolskim. Załącznik nr 10 do Regulaminu wyboru nr FEMP.06.06-IP.02-012/23*, Kraków 2023.

Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Departament Nadzoru Właścicielskiego i Gospodarki, *Regionalna Strategia Innowacji Województwa Małopolskiego 2030*, Kraków 2021.

Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, Program Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021 – 2027, Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 2282/22 Zarządu Województwa Małopolskiego z dnia 30 grudnia 2022 r.

Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, *Raport o stanie Województwa Małopolskiego za rok 2024*, Kraków 2025.

Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, *Strategia Rozwoju Województwa Małopolskiego do 2030 roku. Cel szczegółowy „Małopolanie”*, Kraków 2020.

Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, *Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021–2027. Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 1717/25 Zarządu Województwa Małopolskiego z dnia 15 lipca 2025 roku*, Kraków 2025.

Urząd Statystyczny w Krakowie, *Rynek pracy w województwie małopolskim*, Kraków 2023.

Uwarunkowania prawne dotyczące współpracy szkoły z pracodawcą, *ORE* (online), 2020, dostęp: <https://www.ore.edu.pl/2020/12/uwarunkowania-prawne-dotyczace-wspolpracy-szkoly-z-pracodawca/>.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, *Barometr Zawodów. Małopolska 2024*, Kraków 2023.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie; Departament Edukacji UMWM, *Kompetentna Małopolska. Program rozwoju rynku pracy i edukacji do 2030 roku*, Kraków 2023.

Wydział Wspierania Kształcenia Zawodowego, *Uwarunkowania prawne dotyczące współpracy szkoły z pracodawcą*, ORE, Warszawa 2020.

Zaręba P., Kępczyk R., Misztal J., Hadrian M., Biernat A., *Współpraca szkół zawodowych z pracodawcami. Przykładowe rozwiązania*, KOWEZiU, Warszawa 2013.

## 6 SPIS ELEMENTÓW GRAFICZNYCH

### 6.1 SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Liczba uczniów w szkole .....	19
Wykres 2. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Liczba uczniów w szkole – wg subregionów .....	21
Wykres 3. Wielkość miejscowości, w której mieści się szkoła .....	22
Wykres 4. Lokalizacja badanych szkół wg wielkości miejscowości – wg subregionów .....	23
Wykres 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie formy współpracy z pracodawcami funkcjonują w Państwa szkole? Proszę zaznaczyć każdą formę współpracy z pracodawcami, jaką Państwo podejmują obecnie lub podejmowali w ostatnich 3 latach. Proszę zaznaczyć wszystkie formy niezależnie od źródeł finansowania (np. dodatkowe środki unijne). .....	32
Wykres 6. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie formy współpracy z pracodawcami funkcjonują w Państwa szkole? Proszę zaznaczyć każdą formę współpracy z pracodawcami, jaką Państwo podejmują obecnie lub podejmowali w ostatnich 3 latach. Proszę zaznaczyć wszystkie formy niezależnie od źródeł finansowania (np. dodatkowe środki unijne) – wg subregionów .....	34
Wykres 7. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy prowadzą Państwo kształcenie dualne, tj. czy w branżowej szkole I stopnia 100% zajęć praktycznych (wynikających z podstawy programowej – nie dotyczy dodatkowych staży i praktyk finansowanych ze środków unijnych) realizowanych jest u pracodawcy, natomiast teoretyczna nauka zawodu realizowana jest w szkole lub w przypadku technikum i szkoły branżowej II stopnia jest to 30–100 % zajęć praktycznych realizowanych u pracodawcy? .....	36
Wykres 8. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy prowadzą Państwo kształcenie dualne, tj. czy w branżowej szkole I stopnia 100% zajęć praktycznych (wynikających z podstawy programowej – nie dotyczy dodatkowych staży i praktyk finansowanych ze środków unijnych) realizowanych jest u pracodawcy, natomiast teoretyczna nauka zawodu realizowana jest w szkole lub w przypadku technikum i szkoły branżowej II stopnia jest to od 30–100 % zajęć praktycznych realizowanych u pracodawcy? – wg subregionów .....	36
Wykres 9. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy realizują Państwo dodatkowe staże i praktyki wykraczające poza podstawę programową, np. ze środków unijnych? .....	43
Wykres 10. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy realizują Państwo dodatkowe staże i praktyki wykraczające poza podstawę programową, np. ze środków unijnych? – wg subregionów .....	43
Wykres 11. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób Państwa szkoła najczęściej pozyskuje pracodawców do współpracy? .....	47
Wykres 12. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób Państwa szkoła najczęściej pozyskuje pracodawców do współpracy? – wg subregionów .....	47
Wykres 13. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Z jakim typem/typami pracodawców najczęściej współpracuje Państwa szkoła? .....	48
Wykres 14. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Z jakim typem/typami pracodawców najczęściej współpracuje Państwa szkoła? – wg subregionów .....	49
Wykres 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki jest najczęściej zasięg działania przedsiębiorstw, z którymi Państwo współpracują? .....	50
Wykres 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki jest najczęściej zasięg działania przedsiębiorstw, z którymi Państwo współpracują? – wg subregionów .....	51
Wykres 17. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaka jest intensywność Państwa współpracy z pracodawcami? ....	52

Wykres 18. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaka jest intensywność Państwa współpracy z pracodawcami? – wg subregionów .....	53
Wykres 19. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy formy współpracy z pracodawcami różnią się w zależności od zawodu, którego dotyczy współpraca? .....	54
Wykres 20. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy formy współpracy z pracodawcami różnią się w zależności od zawodu, którego dotyczy współpraca? – wg subregionów .....	54
Wykres 21. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy, zgodnie z Państwa doświadczeniami, pracodawcy są zainteresowani współpracą ze szkołą? .....	56
Wykres 22. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy, zgodnie z Państwa doświadczeniami, pracodawcy są zainteresowani współpracą ze szkołą? – wg subregionów .....	56
Wykres 23. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie czynniki decydują o zainteresowaniu pracodawcy współpracą ze szkołą? Proszę wskazać 3, Państwa zdaniem, najważniejsze motywy podjęcia współpracy.....	58
Wykres 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie czynniki decydują o zainteresowaniu pracodawcy współpracą ze szkołą? Proszę wskazać 3, Państwa zdaniem, najważniejsze motywy podjęcia współpracy. – wg subregionów .....	59
Wykres 25. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy poziom zaangażowania pracodawców we współpracę ze szkołą ma związek z określoną branżą / określonym zawodem? .....	61
Wykres 26. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy poziom zaangażowania pracodawców we współpracę ze szkołą ma związek z określoną branżą / określonym zawodem? – wg subregionów .....	61
Wykres 27. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Pracodawcy z których branż są bardziej zaangażowani, a z których mniej niż inni? .....	63
Wykres 28. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki procent Państwa nauczycieli korzysta z doskonalenia kształcenia zawodowego nauczycieli w ramach współpracy szkoły z pracodawcami, w tym organizowania szkoleń branżowych dla nauczycieli przez pracodawców? .....	73
Wykres 29. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki procent Państwa nauczycieli korzysta z doskonalenia kształcenia zawodowego w ramach współpracy szkoły z pracodawcami, w tym organizowania szkoleń branżowych dla nauczycieli przez pracodawców? – wg subregionów.....	74
Wykres 30. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak oceniają Państwo zaangażowanie pracodawców w kształcenie przyszłych kadr? .....	75
Wykres 31. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak oceniają Państwo zaangażowanie pracodawców w kształcenie przyszłych kadr? – wg subregionów .....	76
Wykres 32. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy, w Państwa ocenie, pracodawcy współpracujący ze szkołą mają realne plany zatrudnienia dotyczące uczniów Państwa szkoły? .....	77
Wykres 33. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy, w Państwa ocenie, pracodawcy współpracujący ze szkołą mają realne plany zatrudnienia dotyczące uczniów Państwa szkoły? – wg subregionów .....	78
Wykres 34. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób finansowane są poszczególne formy Państwa współpracy z pracodawcami? .....	80
Wykres 35. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie są największe trudności i bariery napotymane przez Państwa we współpracy z pracodawcami? Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze. ....	82
Wykres 36. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie są największe trudności i bariery, napotymane przez Państwa we współpracy z pracodawcami? Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze. – wg subregionów .....	84

Wykres 37. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy na przestrzeni ostatnich 5–10 lat zakres/jakość/intensywność współpracy z pracodawcami uległy zmianie? .....	86
Wykres 38. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy na przestrzeni ostatnich 5–10 lat zakres/jakość/intensywność współpracy z pracodawcami uległy zmianie? – wg subregionów .....	87
Wykres 39. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak oceniają Państwo zmiany w kształceniu zawodowym, które zostały rozpoczęte w 2016 roku w odniesieniu do współpracy z pracodawcami? .....	89
Wykres 40. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak oceniają Państwo zmiany w kształceniu zawodowym, które zostały rozpoczęte w 2016 roku, w odniesieniu do współpracy z pracodawcami? – wg subregionów .....	90
Wykres 41. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Forma prawna przedsiębiorstwa .....	95
Wykres 42. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Forma prawna przedsiębiorstwa – wg subregionów .....	96
Wykres 43. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Sektor działalności .....	96
Wykres 44. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Sektor działalności – wg subregionów .....	97
Wykres 45. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Wielkość przedsiębiorstwa .....	97
Wykres 46. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Wielkość przedsiębiorstwa – wg subregionów .....	98
Wykres 47. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Zasięg działania przedsiębiorstwa .....	98
Wykres 48. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Zasięg działania przedsiębiorstwa – wg subregionów .....	99
Wykres 49. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Lokalizacja przedsiębiorstwa – wg wielkości miejscowości .....	100
Wykres 50. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jakich formach współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo biorą Państwo udział? Proszę zaznaczyć każdą formę współpracy ze szkołą, jaką Państwo podejmują obecnie lub podejmowali w ostatnich 3 latach. ....	107
Wykres 51. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jakich formach współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo biorą Państwo udział? Proszę zaznaczyć każdą formę współpracy ze szkołą, jaką Państwo podejmują obecnie lub podejmowali w ostatnich 3 latach. – wg subregionów .....	108
Wykres 52. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób podjęli Państwo współpracę ze szkołami kształcącymi zawodowo? Proszę zaznaczyć wszystkie sposoby podjęcia współpracy. ....	112
Wykres 53. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób podjęli Państwo współpracę ze szkołami kształcącymi zawodowo? – wg subregionów .....	113
Wykres 54. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaka jest intensywność Państwa współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo? .....	113
Wykres 55. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaka jest intensywność Państwa współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo? – wg subregionów .....	114
Wykres 56. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy widzą Państwo potrzebę rozwoju współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo? .....	115
Wykres 57. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy widzą Państwo potrzebę rozwoju współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo? – wg subregionów .....	115
Wykres 58. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy Państwa zdaniem pracodawcy są zainteresowani współpracą ze szkołami kształcącymi zawodowo? .....	116
Wykres 59. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy Państwa zdaniem pracodawcy są zainteresowani współpracą ze szkołami kształcącymi zawodowo? – wg subregionów .....	116

Wykres 60. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie czynniki decydują o podjęciu przez pracodawcę współpracy ze szkołą kształcącą zawodowo? Proszę wskazać 3, Państwa zdaniem, najważniejsze motywy podjęcia współpracy. ....	117
Wykres 61. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie czynniki decydują o podjęciu przez pracodawcę współpracy .....	119
Wykres 62. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak oceniają Państwo swoje zaangażowanie w kształcenie przyszłych kadr? .....	120
Wykres 63. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak oceniają Państwo swoje zaangażowanie w kształcenie przyszłych kadr? – wg subregionów .....	120
Wykres 64. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy mają Państwo realne plany zatrudnienia uczniów ze szkół kształcących zawodowo, z którymi Państwo współpracują? .....	121
Wykres 65. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy mają Państwo realne plany zatrudnienia uczniów ze szkół kształcących zawodowo, z którymi Państwo współpracują? – wg subregionów .....	121
Wykres 66. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób finansowane są poszczególne formy Państwa współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo? .....	123
Wykres 67. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie są największe trudności i bariery, jakie napotykają Państwo we współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo? Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze. ....	125
Wykres 68. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie są największe trudności i bariery, jakie napotykają Państwo we współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo? Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze – wg subregionów .....	127
Wykres 69. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy na przestrzeni ostatnich 5–10 lat zakres/jakość/intensywność współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo uległa zmianie. Jeśli tak, to w jaki sposób? .....	128
Wykres 70. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy na przestrzeni ostatnich 5–10 lat zakres/jakość/intensywność współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo uległa zmianie. Jeśli tak, to w jaki sposób? – wg subregionów .....	129
Wykres 71. Czy znają Państwo założenia zmian w kształceniu zawodowym, które zostały rozpoczęte w 2016 roku, w odniesieniu do współpracy z pracodawcami? .....	131
Wykres 72. Jak oceniają Państwo zmiany w kształceniu zawodowym, które zostały rozpoczęte w 2016 roku, w odniesieniu do współpracy z pracodawcami? .....	131
Wykres 73. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy znają Państwo założenia zmian w kształceniu zawodowym, które zostały rozpoczęte w 2016 roku, w odniesieniu do współpracy z pracodawcami? – wg subregionów .....	131
Wykres 74. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak oceniają Państwo zmiany w kształceniu zawodowym, które zostały rozpoczęte w 2016 roku, w odniesieniu do współpracy z pracodawcami? – wg subregionów .....	132

## 6.2 SPIS TABEL

Tabela 1. Liczba uczniów w szkole – wg typu szkoły .....	22
Tabela 2. Lokalizacja badanych szkół według wielkości miejscowości i typu placówki .....	23
Tabela 3. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W których zawodach oferują Państwo kształcenie? – wg typu szkoły .....	24
Tabela 4. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W których zawodach oferują Państwo kształcenie? – wg subregionów .....	28
Tabela 5. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie formy współpracy z pracodawcami funkcjonują w Państwa szkole? Proszę zaznaczyć każdą formę współpracy z pracodawcami, jaką Państwo podejmują obecnie lub	

podejmowali w ostatnich 3 latach. Proszę zaznaczyć wszystkie formy niezależnie od źródeł finansowania (np. dodatkowe środki unijne) – wg typu szkoły .....	35
Tabela 6. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W których zawodach oferuje Państwo kształcenie dualne? – wg typu szkoły .....	37
Tabela 7. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W których zawodach oferuje Państwo kształcenie dualne? – wg subregionów .....	40
Tabela 8. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Z jaką liczbą pracodawców szkoła współpracuje w ramach poszczególnych form współpracy? – wg subregionów .....	44
Tabela 9. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Z jaką liczbą pracodawców szkoła współpracuje w ramach poszczególnych form współpracy? – wg typu szkoły .....	46
Tabela 10. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób Państwa szkoła najczęściej pozyskuje pracodawców do współpracy? – wg typu szkoły .....	48
Tabela 11. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Z jakim typem/typami pracodawców najczęściej współpracuje Państwa szkoła? – wg typu szkoły .....	49
Tabela 12. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki jest najczęściej zasięg działania przedsiębiorstw, z którymi Państwo współpracują? – wg typu szkoły .....	52
Tabela 13. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaka jest intensywność Państwa współpracy z pracodawcami? – wg typu szkoły .....	53
Tabela 14. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy formy współpracy z pracodawcami różnią się w zależności od zawodu, którego dotyczy współpraca? – wg typu szkoły .....	55
Tabela 15. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy, zgodnie z Państwa doświadczeniami, pracodawcy są zainteresowani współpracą ze szkołą? – wg typu szkoły .....	57
Tabela 16. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie czynniki decydują o zainteresowaniu pracodawcy współpracą ze szkołą? Proszę wskazać 3, Państwa zdaniem, najważniejsze motywy podjęcia współpracy. – wg typu szkoły ....	60
Tabela 17. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy poziom zaangażowania pracodawców we współpracę ze szkołą ma związek z określoną branżą / określonym zawodem? – wg typu szkoły .....	62
Tabela 18. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Pracodawcy z których branż są bardziej zaangażowani, a z których mniej niż inni? – wg typu szkoły .....	64
Tabela 19. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki procent uczniów kształcących się w poszczególnych zawodach uczestniczy w danej formie współpracy z pracodawcami? (technikum) .....	66
Tabela 20. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki procent uczniów kształcących się w poszczególnych zawodach uczestniczy w danej formie współpracy z pracodawcami? (szkoła branżowa I stopnia) .....	69
Tabela 21. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jaki procent uczniów kształcących się w poszczególnych zawodach uczestniczy w danej formie współpracy z pracodawcami? (szkoła branżowa II stopnia) .....	72
Tabela 22. Procent nauczycieli korzystających z doskonalenia zawodowego organizowanego w ramach współpracy szkoły z pracodawcami – wg typu szkoły .....	75
Tabela 23. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak oceniają Państwo zaangażowanie pracodawców w kształcenie przyszłych kadr? – wg typu szkoły .....	77
Tabela 24. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy, w Państwa ocenie, pracodawcy współpracujący ze szkołą mają realne plany zatrudnienia dotyczące uczniów Państwa szkoły? – wg typu szkoły .....	78
Tabela 25. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jaki sposób finansowane są poszczególne formy Państwa współpracy z pracodawcami? – wg typu szkoły .....	81

Tabela 26. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jakie są największe trudności i bariery napotymane przez Państwa we współpracy z pracodawcami? Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze. – wg typu szkoły.....	85
Tabela 27. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy na przestrzeni ostatnich 5–10 lat zakres/jakość/intensywność współpracy z pracodawcami uległy zmianie? Jeśli tak, to w jaki sposób? – wg typu szkoły.....	88
Tabela 28. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak oceniają Państwo zmiany w kształceniu zawodowym, które zostały rozpoczęte w 2016 roku, w odniesieniu do współpracy z pracodawcami? – wg typu szkoły .....	91
Tabela 29. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Lokalizacja firmy – powiat, gdzie mieści się siedziba.....	99
Tabela 30. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Na czym polega główna działalność Państwa przedsiębiorstwa? (wg klasyfikacji PKD) .....	100
Tabela 31. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Na czym polega główna działalność Państwa przedsiębiorstwa? (wg klasyfikacji PKD) – wg subregionów .....	105
Tabela 32. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Z iloma szkołami kształcącymi zawodowo Państwo współpracują? Proszę podać liczbę szkół każdego rodzaju. – wg subregionów.....	106
Tabela 33. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jakich formach współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo biorą Państwo udział? Proszę zaznaczyć każdą formę współpracy ze szkołą, jaką Państwo podejmują obecnie lub podejmowali w ostatnich 3 latach. – wg wielkości przedsiębiorstwa.....	109
Tabela 34. Rozkład odpowiedzi na pytanie: W jakich formach współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo biorą Państwo udział? Proszę zaznaczyć każdą formę współpracy ze szkołą jaką Państwo podejmują obecnie lub podejmowali w ostatnich 3 latach. – wg obszaru działalności przedsiębiorstwa wg PKD .....	111
Tabela 35. Szkoły objęte badaniem w podziale na subregiony.....	138
Tabela 36. Przedsiębiorstwa objęte badaniem w podziale na subregiony .....	139

## 7 ANEKSY – NARZĘDZIA BADAWCZE

### KWESTIONARIUSZ ANKIETY DLA SZKÓŁ

Szanowni Państwo na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego realizujemy projekt badawczy pn. „**Analiza form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego oraz tworzenia i funkcjonowania klas patronackich.**”

Celem tego badania jest zebranie informacji i opinii przedstawicieli ponadpodstawowych szkół kształcących zawodowo na temat ich współpracy z pracodawcami prowadzącymi działalność na obszarze województwa małopolskiego. Wnioski z badania przyczynią się do:

- lepszego zrozumienia współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami w regionie ze szczególnym uwzględnieniem dwóch form: organizacji kształcenia dualnego i prowadzenia klas patronackich;
- bardziej efektywnej realizacji przez samorząd województwa oraz jego jednostki działań związanych z planowaniem, programowaniem i realizacją wsparcia ukierunkowanego na rozwój współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami.

Zapewniamy, że wszystkie Państwa odpowiedzi są anonimowe i będą wykorzystywane wyłącznie do celów badawczych. Ankieta jest całkowicie poufna. Nie ma dobrych ani złych odpowiedzi – interesują nas Państwa szczerze opinie i doświadczenia.

Dziękujemy za poświęcony czas i współpracę!

Zespół Agencji Badawczej EDBAD

### DANE METRYCZKOWE

1) Typ szkoły, dla której wypełniana jest ankieta

- Branżowa I stopnia
- Branżowa II stopnia
- Technikum

2) Nazwa szkoły

.....

3) Liczba uczniów w szkole

- 10-50
- 51-100
- 101-200
- 201-300
- 301-400
- 401-500
- więcej niż 500

4) Powiat

- miasto Kraków
- miasto Nowy Sącz
- miasto Tarnów
- bocheński

- e) brzeski
- f) chrzanowski
- g) dąbrowski
- h) gorlicki
- i) krakowski
- j) limanowski
- k) miechowski
- l) myślenicki
- m) nowosądecki
- n) nowotarski
- o) olkuski
- p) oświęcimski
- q) proszowicki
- r) suski
- s) tarnowski
- t) tatrzański
- u) wadowicki
- v) wielicki

5) Wielkość miejscowości

- a) Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców
- b) Miasto 100–500 tys. mieszkańców
- c) Miasto 20–100 tys. mieszkańców
- d) Miasto poniżej 20 tys. mieszkańców
- e) Wieś

6) W których zawodach oferują Państwo kształcenie?

(1) [jeśli 1a]:

- a) Betoniarz-zbrojarz
- b) Blacharz
- c) Blacharz samochodowy
- d) Cieśla
- e) Cukiernik
- f) Dekarz
- g) Drukarz fleksograficzny
- h) Drukarz offsetowy
- i) Elektromechanik
- j) Elektromechanik pojazdów samochodowych
- k) Elektronik
- l) Elektryk
- m) Fotograf
- n) Fryzjer
- o) Górnik eksploatacji podziemnej
- p) Jeździec
- q) Kaletnik
- r) Kamieniarz
- s) Kelner
- t) Kierowca mechanik
- u) Kominiarz

- v) Kowal
- w) Krawiec
- x) Kucharz
- y) Kuśnierz
- z) Lakiernik samochodowy
- aa) Magazynier-logistyk
- bb) Mechanik motocyklowy
- cc) Mechanik pojazdów samochodowych
- dd) Mechanik precyzyjny
- ee) Mechanik-monter maszyn i urządzeń
- ff) Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych
- gg) Mechatronik
- hh) Monter izolacji budowlanych
- ii) Monter izolacji przemysłowych
- jj) Monter konstrukcji budowlanych
- kk) Monter konstrukcji targowo-wystawienniczych
- ll) Monter sieci i instalacji sanitarnych
- mm) Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych
- nn) Monter stolarki budowlanej
- oo) Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
- pp) Murarz-tylnkarz
- qq) Obuwnik
- rr) Ogrodnik
- ss) Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych
- tt) Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych
- uu) Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego
- vv) Operator maszyn w przemyśle włókienniczym
- ww) Operator obrabiarek skrawających
- xx) Operator procesów introligatorskich
- yy) Operator urządzeń przemysłu szklarskiego
- zz) Piekarz
- aaa) Pracownik obsługi hotelowej
- bbb) Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej
- ccc) Pracownik pomocniczy stolarza
- ddd) Przetwórcza mięsa
- eee) Przetwórcza ryb
- fff) Pszczelarz
- ggg) Rolnik
- hhh) Sprzedawca
- iii) Stolarz
- jjj) Ślusarz
- kkk) Tapicer
- lll) Zdun
- mmm) Zegarmistrz
- nnn) Złotnik-jubiler
- ooo) inne, jakie? ...

(2) **[jeśli 1b]:**

- a) Technik budownictwa
- b) Technik elektromobilności

- c) Technik elektryk
- d) Technik handlowiec
- e) Technik inżynierii sanitarnej
- f) Technik izolacji przemysłowych
- g) Technik mechanik
- h) Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki
- i) Technik pojazdów samochodowych
- j) Technik przemysłu mody
- k) Technik robót wykończeniowych w budownictwie
- l) Technik spawalnictwa
- m) Technik technologii drewna
- n) Technik technologii żywności
- o) Technik transportu drogowego
- p) Technik usług fryzjerskich
- q) Technik żywienia i usług gastronomicznych
- r) Inne, jakie? ...

(3) **[jeśli 1c]:**

- a) Technik agrobiznesu
- b) Technik analityk
- c) Technik aranżacji wnętrz
- d) Technik architektury krajobrazu
- e) Technik automatyk
- f) Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym
- g) Technik awionik
- h) Technik budownictwa
- i) Technik budownictwa wodnego
- j) Technik budowy dróg
- k) Technik ceramik
- l) Technik chłodnictwa i klimatyzacji
- m) Technik ekonomista
- n) Technik eksploatacji portów i terminali
- o) Technik elektromobilności
- p) Technik elektronik
- q) Technik elektryk
- r) Technik energetyk
- s) Technik fotografii i multimediiów
- t) Technik geodeta
- u) Technik geolog
- v) Technik górnictwa podziemnego
- w) Technik grafiki i poligrafii cyfrowej
- x) Technik handlowiec
- y) Technik hodowca koni
- z) Technik hotelarstwa
- aa) Technik informatyk
- bb) Technik inżynierii sanitarnej
- cc) Technik inżynierii środowiska i melioracji
- dd) Technik izolacji przemysłowych
- ee) Technik leśnik

- ff) Technik logistyk
- gg) Technik lotniskowych służb operacyjnych
- hh) Technik mechanik
- ii) Technik mechanik lotniczy
- jj) Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki
- kk) Technik mechatronik
- ll) Technik montażu i automatyki stolarki budowlanej
- mm) Technik obsługi przemysłu targowo-wystawienniczego
- nn) Technik obuwnik
- oo) Technik ochrony środowiska
- pp) Technik ogrodnik
- qq) Technik organizacji turystyki
- rr) Technik papiernictwa
- ss) Technik pojazdów samochodowych
- tt) Technik procesów drukowania
- uu) Technik programista
- vv) Technik przemysłu mody
- ww) Technik przeróbki kopaliny stałej
- xx) Technik pszczelarz
- yy) Technik rachunkowości
- zz) Technik reklamy
- aaa) Technik renowacji elementów architektury
- bbb) Technik robotyk
- ccc) Technik robót wykończeniowych w budownictwie
- ddd) Technik rolnik
- eee) Technik spawalnictwa
- fff) Technik spedytor
- ggg) Technik stylisty
- hhh) Technik technologii chemicznej
- iii) Technik technologii drewna
- jjj) Technik technologii żywności
- kkk) Technik teleinformatyk
- lll) Technik telekomunikacji
- mmm) Technik transportu drogowego
- nnn) Technik transportu kolejowego
- ooo) Technik turystyki na obszarach wiejskich
- ppp) Technik urządzeń dźwigowych
- qqq) Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
- rrr) Technik usług fryzjerskich
- sss) Technik usług kelnerskich
- ttt) Technik weterynarii
- uuu) Technik wiertnik
- vvv) Technik żywienia i usług gastronomicznych
- www) Inne, jakie? ...

### WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI

- 7) Jakie formy współpracy z pracodawcami funkcjonują w Państwa szkole? Proszę zaznaczyć każdą formę współpracy z Pracodawcami jaką Państwo podejmują obecnie lub podejmowali w ostatnich 3 latach. Proszę zaznaczyć wszystkie formy niezależnie od źródeł finansowania (np. dodatkowe środki unijne).
- Tworzenie klas patronackich bez względu na formę finansowania, których celem jest mobilizacja szkoły i pracodawcy do ściślejszej współpracy. Pracodawca powinien pomagać w wyposażaniu sal lekcyjnych i pracowni w pomoce dydaktyczne, ale także uczestniczyć w konkretnych pracach szkoły np. poprzez udział w posiedzeniach Rady Pedagogicznej, współtworzeniu programu nauczania, organizowaniu praktyk zawodowych lub szkoleń branżowych dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych.
  - Przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu
  - Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu.
  - Wyposażanie warsztatów lub pracowni szkolnych.
  - Organizacja egzaminu zawodowego.
  - Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych dla nauczycieli.
  - Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego.
  - Inne, jakie? ...
- 8) Czy prowadzą Państwo kształcenie dualne, tj. czy w branżowej szkole I stopnia 100% zajęć praktycznych (wynikających z podstawy programowej - nie dotyczy dodatkowych staży i praktyk finansowanych ze środków unijnych) realizowanych jest u pracodawcy, natomiast teoretyczna nauka zawodu realizowana jest w szkole lub w przypadku technikum i szkoły branżowej II stopnia jest to od min. 30% do max. 100 % zajęć praktycznych realizowanych u pracodawcy?
- Tak
  - Nie
- 9) *[Jeśli 8a]* W ramach kształcenia, w jakich zawodach prowadzą Państwo kształcenie dualne?  
*Respondent może ocenić TAK/NIE każdy zawód, które wybrał w pytaniu nr 5.*
- 10) *[Jeśli 8a oraz 1b/1c]* Jak dużą część zajęć praktycznych państwa uczniowie przeciętnie realizują u pracodawcy?
- 30-49%
  - 50-69%
  - 70-100%
- 11) Czy realizują Państwo dodatkowe staże i praktyki wykraczające poza podstawę programową np. ze środków unijnych?
- Tak
  - Nie
- 12) Z jaką liczbą pracodawców Państwa szkoła współpracuje w ramach poszczególnych form współpracy?  
*Respondent ocenia tylko działania wskazane w pytaniu 6.*

1. Tworzenie klas patronackich	Możliwe do wyboru odpowiedzi: a) 1 b) 2-3 c) 4-5
2. Przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu	
3. Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu	
4. Wyposażanie warsztatów lub pracowni szkolnych	
5. Organizacja egzaminu zawodowego	

6. Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych dla nauczycieli	d) 5-10
7. Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego	e) Więcej niż 10
8. Inne (jeśli zostały wskazane w poprzednim pytaniu)	

- 13) Z jakim typem/typami pracodawców najczęściej współpracuje Państwa szkoła?
- Mikroprzedsiębiorstwo – zatrudniające średniorocznie nie więcej niż 9 pracowników
  - Małe przedsiębiorstwo – zatrudniające średniorocznie od 10 do 49 pracowników
  - Średnie przedsiębiorstwo – zatrudniające od 50 do 249 pracowników
  - Duże przedsiębiorstwo – zatrudniające więcej niż 249 pracowników
- 14) Jaki jest najczęściej zasięg działania firm, z którymi Państwo współpracują?
- Lokalny, nie obejmuje całego województwa małopolskiego
  - Regionalny, obejmuje całe województwo małopolskiego
  - Ponadregionalny, obejmuje co najmniej kilka województw
  - Ogólnopolski, obejmuje cały kraj
  - Międzynarodowy, wykracza poza granice kraju
- 15) W jaki sposób Państwa szkoła najczęściej pozyskuje pracodawców do współpracy?
- To my szukamy pracodawców
  - Zarówno my szukamy pracodawców, jak i zgłaszają się oni do nas sami
  - Pracodawcy sami się do nas zgłaszają
  - Inne sposoby, jakie? ...
- 16) Kto jest głównym inicjatorem współpracy: szkoła czy pracodawca?
- Zdecydowanie szkoła
  - Raczej szkoła
  - Pół na pół
  - Raczej pracodawca
  - Zdecydowanie pracodawca
  - Trudno powiedzieć
- 17) Jaka jest intensywność Państwa współpracy z pracodawcami?
- Stała
  - Cykliczna, zachodzi w regularnie powtarzającym się okresie czasu
  - Czasowa, ma miejsce w określonych ramach czasowych
  - Sporadyczna
  - Przypadkowa
- 18) Czy formy współpracy z pracodawcami różnią się w zależności od zawodu, którego dotyczy współpraca?
- Zdecydowanie tak
  - Raczej tak
  - Raczej nie
  - Zdecydowanie nie
  - Trudno powiedzieć
- 19) [Jeśli 18a /18b] Proszę krótko opisać na czym polegają te różnice.
- .....

- 20) Czy, zgodnie z Państwa doświadczeniami, pracodawcy są zainteresowani współpracą ze szkołą?
- Zdecydowanie tak
  - Raczej tak
  - Raczej nie
  - Zdecydowanie nie
  - Trudno powiedzieć
- 21) Jakie czynniki decydują o zainteresowaniu pracodawcy współpracą ze szkołą? Proszę wskazać 3 Państwa zdaniem najważniejsze motywy podjęcia współpracy.
- Dostęp do młodych talentów
  - Możliwość skutecznego przygotowania ucznia do podjęcia pracy w firmie (kuźnia kadr)
  - Dobre **teoretyczne** przygotowanie uczniów do pracy w ramach praktyk
  - Dobre **praktyczne** przygotowanie uczniów do pracy w ramach praktyk
  - Budowanie pozytywnego wizerunku firmy/pracodawcy, promocja firmy
  - Możliwość szerszego udziału w dostosowywaniu oferty kształcenia zawodowego do potrzeb stale zmieniającego się rynku pracy
  - Transfer wiedzy i doświadczenia pomiędzy szkołami a pracodawcami
  - Poznanie zakresu i jakości kształcenia młodzieży w zawodach i kierunkach istotnych z perspektywy rozwoju firmy
  - Uzyskanie bieżących informacji o umiejętnościach i wiedzy uczniów, którzy wchodzą na rynek pracy
  - Benefity i korzyści np. finansowe dla firmy
  - Inne, jakie? .....
- 22) Czy **poziom** zaangażowania pracodawców we współpracę ze szkołą ma związek z określoną branżą/zawodem?
- Zdecydowanie tak
  - Raczej tak
  - Raczej nie
  - Zdecydowanie nie
  - Trudno powiedzieć
- 23) [jeśli 22a lub 22b] Pracodawcy, z których branż są bardziej, a z których mniej zaangażowani niż inni?
- |   |  |
|---|--|
| 1. branża audiowizualna (AUD)                           | Możliwe do wyboru odpowiedzi:<br>a) Bardziej niż inni<br>b) Tak samo jak inni<br>c) Mniej niż inni |
| 2. branża budowlana (BUD)                               |  |
| 3. branża ceramiczno-szklarska (CES)                    |  |
| 4. branża chemiczna i ochrony środowiska (CHM)          |  |
| 5. branża drzewno-meblarska (DRM)                       |  |
| 6. branża ekonomiczno-administracyjna (EKA)             |  |
| 7. branża elektroenergetyczna (ELE)                     |  |
| 8. branża elektroniczno-mechatroniczna (ELM)            |  |
| 9. branża fryzjersko-kosmetyczna (FRK)                  |  |
| 10. branża górniczo-wiertnicza (GIW)                    |  |
| 11. branża handlowa (HAN)                               |  |
| 12. branża hotelarsko-gastronomiczno-turystyczna (HGT)  |  |
| 13. branża leśna (LES)                                  |  |
| 14. branża mechaniczna (MEC)                            |  |
| 15. branża mechaniki precyzyjnej (MEP)                  |  |
| 16. branża metalurgiczna (MTL)                          |  |
| 17. branża motoryzacyjna (MOT)                          |  |
| 18. branża ochrony i bezpieczeństwa osób i mienia (BPO) |  |
| 19. branża ogrodnicza (OGR)                             |  |

20. branża opieki zdrowotnej (MED)
21. branża poligraficzno-księgarska (PGF)
22. branża pomocy społecznej (SPO)
23. branża przemysłu mody (MOD)
24. branża rolno-hodowlana (ROL)
25. branża rybacka (RYB)
26. branża spedycyjno-logistyczna (SPL)
27. branża spożywcza (SPC)
28. branża teleinformatyczna (INF)
29. branża transportu drogowego (TDR)
30. branża transportu kolejowego (TKO)
31. branża transportu lotniczego (TLO)
32. branża transportu wodnego (TWO)

- 24) Jaki procent uczniów kształcących się w poszczególnych zawodach uczestniczy w danej formie współpracy z pracodawcami?

*Respondent ocenia tylko zawody, które wskazał w pytaniu 6 oraz formy współpracy wskazane w pytaniu 7.*

1. Klasy patronackie	<u>Możliwe do wyboru odpowiedzi:</u> a) 0 b) 1-10 c) 11-20 d) 21-30 e) 31-40 f) 41-50 g) 51-60 h) 61-70 i) 71-80 j) 81-90 k) 91-100
2. Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu	
3. Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego	
4. Inne (jeśli zostały wskazane w pytaniu 6)	

- 25) Jaki procent Państwa nauczycieli korzysta z doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w ramach współpracy szkoły z pracodawcami, w tym organizowania szkoleń branżowych dla nauczycieli przez pracodawców?

*Respondent ocenia, tylko jeśli w pytaniu 7 o formy współpracy zacytował odpowiedź f).*

- a) 0
- b) 1-10
- c) 11-20
- d) 21-30
- e) 31-40
- f) 41-50
- g) 51-60
- h) 61-70
- i) 71-80
- j) 81-90
- k) 91-100

- 26) Jak oceniają Państwo zaangażowanie pracodawców w kształcenie przyszłych kadr?

- a) Bardzo duże
- b) Raczej duże
- c) Średnie
- d) Raczej małe

- e) Bardzo małe
- f) Trudno powiedzieć

27) Czy, w Państwa ocenie, pracodawcy współpracujący ze szkołą mają realne plany zatrudnienia dotyczące uczniów Państwa szkoły?

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie
- d) Zdecydowanie nie
- e) Trudno powiedzieć

28) W jaki sposób finansowane są poszczególne formy Państwa współpracy z pracodawcami?

*Respondent ocenia tylko działania wskazane w pytaniu 6.*

	<u>Możliwe do wyboru odpowiedzi:</u>
1. Tworzenie klas patronackich	a) W pełni szkoła
2. Przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu	b) W większości szkoła
3. Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu	c) Pół na pół
4. Wyposażanie warsztatów lub pracowni szkolnych	d) W większości pracodawca
5. Organizacja egzaminu zawodowego	e) W pełni pracodawca
6. Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych dla nauczycieli	f) Inne fundusze, jakie? ...
7. Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego	g) Współpraca bezkosztowa
8. Inne (jeśli zostały wskazane w pytaniu 7)	

29) Jakie są największe trudności i bariery, napotykane przez Państwa we współpracy z pracodawcami? Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze.

- a) Brak trudności i barier [uniemożliwia wskazanie innych odpowiedzi]
- b) Brak efektywnej komunikacji między firmami a instytucjami edukacyjnymi
- c) Biurokracja i skomplikowane regulacje prawne
- d) Brak zaufania między firmami a instytucjami edukacyjnymi
- e) Brak czasu u pracodawców
- f) Brak systemowych rozwiązań i programów wsparcia, które ułatwiałyby i promowały współpracę między firmami a instytucjami edukacyjnymi
- g) Trudności organizacyjne po stronie pracodawcy
- h) Brak widocznych korzyści dla pracodawców
- i) Brak kadr u pracodawcy, które mogłyby zaangażować się we współpracę
- j) Brak środków na finansowanie współpracy
- k) Zbyt wysokie oczekiwania pracodawców w stosunku do uczniów
- l) Brak chęci ze strony uczniów
- m) Niedostosowanie programu praktycznej nauki zawodu do potrzeb pracodawców
- n) Pracodawcy uważają, że uczniowie nie mają wystarczającej wiedzy i umiejętności np. do realizacji praktyk u pracodawcy
- o) Niezadowalające efekty współpracy dla szkoły, np. niedostateczny wzrost umiejętności praktycznych uczniów
- p) Inne, jakie? ...

- 30) Czy na przestrzeni ostatnich 5/10 lat zakres/jakość/intensywność współpracy z pracodawcami uległy zmianie? Jeśli tak, to w jaki sposób?
- a) Intensywność zdecydowanie wzrosła
  - b) Intensywność raczej wzrosła
  - c) Intensywność nie zmieniła się
  - d) Intensywność raczej zmalała
  - e) Intensywność zdecydowanie zmalała
  - f) Trudno powiedzieć

31) Dlaczego?

.....

- 32) Jak oceniają Państwo zmiany w kształceniu zawodowym, które zostały rozpoczęte w 2016 roku w odniesieniu do współpracy z pracodawcami?
- a) Bardzo dobrze
  - b) Raczej dobrze
  - c) Ani dobrze, ani źle
  - d) Raczej źle
  - e) Bardzo źle
  - f) Trudno powiedzieć

33) Które zmiany uważacie Państwo za najważniejsze?

.....

34) Jakiego typu mechanizmy, wsparcie, usprawniłyby Państwa zdaniem współpracę pracodawców ze szkołami?

.....

35) Jakie są Państwa oczekiwania odnośnie do działań i rozwiązań służących ułatwianiu współpracy z pracodawcami?

.....

## KWESTIONARIUSZ ANKIETY DLA PRACODAWCÓW

Szanowni Państwo Województwo Małopolskie realizuje projekt badawczy pn. „**Analiza form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego oraz tworzenia i funkcjonowania klas patronackich.**”

Celem tego badania jest zebranie informacji i opinii przedstawicieli pracodawców prowadzących działalność na obszarze województwa małopolskiego na temat ich współpracy ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe. Wnioski z badania przyczynią się do:

- lepszego zrozumienia współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami w regionie ze szczególnym uwzględnieniem dwóch form: organizacji kształcenia dualnego i prowadzenia klas patronackich;
- bardziej efektywnej realizacji przez samorząd województwa oraz jego jednostki działań związanych z planowaniem, programowaniem i realizacją wsparcia ukierunkowanego na rozwój współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami.

Zapewniamy, że wszystkie Państwa odpowiedzi są anonimowe i będą wykorzystywane wyłącznie do celów badawczych. Ankieta jest całkowicie poufna. Nie ma dobrych ani złych odpowiedzi – interesują nas Państwa szczerze opinie i doświadczenia.

Dziękujemy za poświęcony czas i współpracę!

Zespół Agencji Badawczej EDBAD

### DANE METRYCZKOWE

- 1) Forma prawna firmy
  - a) Jednoosobowa działalność gospodarcza;
  - b) Spółka cywilna;
  - c) Spółki kapitałowe: spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i spółka akcyjna (w tym prosta spółka akcyjna);
  - d) Spółki osobowe: spółka jawna, partnerska, komandytowa, komandytowo-akcyjna.
  - e) NGO
  - f) Inna
- 2) Sektor działania firmy
  - a) Sektor prywatny
  - b) Sektor publiczny
  - c) Sektor non-profit, organizacja pozarządowa
  - d) Inne
- 3) Wielkość firmy
  - a) Mikroprzedsiębiorstwo – zatrudniające średniorocznie nie więcej niż 9 pracowników
  - b) Małe przedsiębiorstwo – zatrudniające średniorocznie od 10 do 49 pracowników
  - c) Średnie przedsiębiorstwo – zatrudniające od 50 do 249 pracowników
  - d) Duże przedsiębiorstwo – zatrudniające więcej niż 249 pracowników
- 4) Zasięg działania firmy
  - a) Lokalny, nie obejmuje całego województwa małopolskiego
  - b) Regionalny, obejmuje całe województwo małopolskie
  - c) Ponadregionalny, obejmuje co najmniej kilka województw
  - d) Ogólnopolski, obejmuje cały kraj

- e) Międzynarodowy, wykracza poza granice kraju
- 5) Lokalizacja firmy – powiat, gdzie mieści się siedziba
- a) miasto Kraków
  - b) miasto Nowy Sącz
  - c) miasto Tarnów
  - d) bocheński
  - e) brzeski
  - f) chrzanowski
  - g) dąbrowski
  - h) gorlicki
  - i) krakowski
  - j) limanowski
  - k) miechowski
  - l) myślenicki
  - m) nowosądecki
  - n) nowotarski
  - o) olkuski
  - p) oświęcimski
  - q) proszowicki
  - r) suski
  - s) tarnowski
  - t) tatrzański
  - u) wadowicki
  - v) wielicki
- 6) Wielkość miejscowości
- a) Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców
  - b) Miasto 100–500 tys. mieszkańców
  - c) Miasto 20–100 tys. mieszkańców
  - d) Miasto poniżej 20 tys. mieszkańców
  - e) Wieś
- 7) Na czym polega główna działalność Państwa firmy?  
*Kafeteria oparta na: [DZIAŁ \(stat.gov.pl\)](http://DZIAŁ.stat.gov.pl)*

---

#### WSPÓŁPRACA ZE SZKOŁĄ KSZTAŁCĄCĄ ZAWODOWO

- 8) Z iloma szkołami kształcącymi zawodowo Państwo współpracują? Proszę podać liczbę szkół każdego rodzaju:
- a) Branżowe szkoły I stopnia: ...
  - b) Branżowe szkoły II stopnia: ...
  - c) Technika: ...
- 9) W jakich formach współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo biorą Państwo udział? Proszę zaznaczyć każdą formę współpracy ze szkołą jaką Państwo podejmują obecnie lub podejmowali w ostatnich 3 latach.
- a) Tworzenie klas patronackich
  - b) Przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu.

- c) Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu, tj. organizacja staży i praktyk dla uczniów.
  - d) Wyposażanie warsztatów lub pracowni szkolnych.
  - e) Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych dla nauczycieli.
  - f) Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego.
  - g) Inne, jakie? ...
- 10) W jaki sposób podjęli Państwo współpracę ze szkołą/szkołami kształcącymi zawodowo?
- a) To my szukaliśmy szkoły
  - b) Szkoła się do nas zgłosiła
  - c) Inny sposób, jaki? ...
- 11) Kto był głównym inicjatorem współpracy: szkoła/ty czy pracodawca?
- a) Zdecydowanie szkoła
  - b) Raczej szkoła
  - c) Zarówno szkoła, jak i my
  - d) Raczej pracodawca
  - e) Zdecydowanie pracodawca
  - f) Trudno powiedzieć
- 12) Jaka jest intensywność Państwa współpracy ze szkołą/szkołami kształcącymi zawodowo?
- a) Stała
  - b) Cykliczna, zachodzi w regularnie powtarzającym się okresie czasu
  - c) Czasowa, ma miejsce w określonych ramach czasowych
  - d) Sporadyczna
  - e) Przypadkowa
- 13) Czy widzą Państwo potrzebę rozwoju współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo?
- a) Zdecydowanie tak
  - b) Raczej tak
  - c) Raczej nie
  - d) Zdecydowanie nie
  - e) Trudno powiedzieć
- 14) Czy Państwa zdaniem pracodawcy są zainteresowani współpracą ze szkołami kształcącymi zawodowo?
- a) Zdecydowanie tak
  - b) Raczej tak
  - c) Raczej nie
  - d) Zdecydowanie nie
  - e) Trudno powiedzieć
- 15) Jakie czynniki decydują o podjęciu przez pracodawcę współpracy ze szkołą kształcąca zawodowo? Proszę wskazać 3 Państwa zdaniem najważniejsze motywy podjęcia współpracy.
- a) Dostęp do młodych talentów
  - b) Możliwość skutecznego przygotowania ucznia do podjęcia pracy w firmie (kuźnia kadr)
  - c) Dobre **teoretyczne** przygotowanie uczniów do pracy w ramach praktyk
  - d) Dobre **praktyczne** przygotowanie uczniów do pracy w ramach praktyk
  - e) Budowanie pozytywnego wizerunku firmy/pracodawcy, promocja firmy

- f) Możliwość szerszego udziału w dostosowywaniu oferty kształcenia zawodowego do potrzeb stale zmieniającego się rynku pracy
- g) Transfer wiedzy i doświadczenia pomiędzy szkołami a pracodawcami
- h) Poznanie zakresu i jakości kształcenia młodzieży w zawodach i kierunkach istotnych z perspektywy rozwoju firmy
- i) Uzyskanie bieżących informacji o umiejętnościach i wiedzy uczniów, którzy wchodzą na rynek pracy
- j) Benefity i korzyści np. finansowe dla firmy
- k) Inne, jakie? .....
- 16) Jak oceniają Państwo swoje zaangażowanie w kształcenie przyszłych kadr?
- a) Bardzo duże
- b) Raczej duże
- c) Średnie
- d) Raczej małe
- e) Bardzo małe
- f) Trudno powiedzieć
- 17) Czy mają Państwo realne plany zatrudnienia uczniów ze szkół kształcących zawodowo, z którymi Państwo współpracują?
- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie
- d) Zdecydowanie nie
- e) Trudno powiedzieć

- 18) W jaki sposób finansowane są poszczególne formy Państwa współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo?

*Respondent ocenia tylko działania wskazane w pytaniu 9.*

1. Tworzenie klas patronackich	<p><u>Możliwe do wyboru odpowiedzi:</u></p> <p>a) W pełni szkoła</p> <p>b) W większości szkoła</p> <p>c) Pół na pół</p> <p>d) W większości pracodawca</p> <p>e) W pełni pracodawca</p> <p>f) Inne fundusze, jakie? ...</p> <p>g) Bezkosztowa forma współpracy</p>
2. Przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu	
3. Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu	
4. Wyposażanie warsztatów lub pracowni szkolnych	
5. Organizacja egzaminu zawodowego	
6. Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych dla nauczycieli	
7. Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego	
8. Inne (jeśli zostały wskazane w poprzednim pytaniu)	

- 19) Jakie są największe trudności i bariery, jakie napotyka Państwo we współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo? Proszę zaznaczyć 3 najważniejsze.
- a) Brak trudności i barier [uniemożliwia wskazanie innych odpowiedzi]
- b) Brak efektywnej komunikacji między firmami a instytucjami edukacyjnymi
- c) Biurokracja i skomplikowane regulacje prawne
- d) Brak zaufania między firmami a instytucjami edukacyjnymi
- e) Brak czasu u pracodawców
- f) Brak systemowych rozwiązań i programów wsparcia, które ułatwiałyby i promowały współpracę między firmami a instytucjami edukacyjnymi

- g) Trudności organizacyjne po stronie pracodawcy
  - h) Brak widocznych korzyści dla pracodawców
  - i) Brak kadr u pracodawcy, które mogłyby zaangażować się we współpracę
  - j) Brak środków na finansowanie współpracy
  - k) Brak chęci ze strony uczniów
  - l) Niedostosowanie programu praktycznej nauki zawodu do potrzeb pracodawców
  - m) Pracodawcy uważają, że uczniowie nie mają wystarczającej wiedzy i umiejętności np. do realizacji praktyk u pracodawcy
  - n) Niezadowolające efekty współpracy dla pracodawców
  - o) Inne, jakie? ...
- 20) Czy na przestrzeni ostatnich 5/10 lat zakres/jakość/intensywność współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo uległa zmianie. Jeśli tak, to w jaki sposób?
- a) Intensywność zdecydowanie wzrosła
  - b) Intensywność raczej wzrosła
  - c) Intensywność nie zmieniła się
  - d) Intensywność raczej zmalała
  - e) Intensywność zdecydowanie zmalała
  - f) Trudno powiedzieć
- 21) Dlaczego?
- .....
- 22) Czy znają Państwo założenia zmian w kształceniu zawodowym, które zostały rozpoczęte w 2016 roku w odniesieniu do współpracy z pracodawcami?
- a) Tak
  - b) Nie
- 23) Jak oceniają Państwo zmiany w kształceniu zawodowym, które zostały rozpoczęte w 2016 roku w odniesieniu do współpracy z pracodawcami? Jeśli w 22 pytaniu Respondent zaznaczył Tak
- a) Bardzo dobrze
  - b) Raczej dobrze
  - c) Ani dobrze, ani źle
  - d) Raczej źle
  - e) Bardzo źle
  - f) Trudno powiedzieć
- 24) Które zmiany uważacie Państwo za najważniejsze?
- .....
- 25) Jakiego typu mechanizmy, wsparcie, usprawniłyby Państwa zdaniem współpracę pracodawców ze szkołami kształcącymi zawodowo?
- .....
- 26) Jakie są oczekiwania pracodawcy odnośnie do działań i rozwiązań służących ułatwianiu współpracy ze szkołami kształcącymi zawodowo?
- .....

## SCENARIUSZ IDI DLA SZKÓŁ

### ARANŻACJA

Szanowna Pani / Szanowny Panie,

Województwo Małopolskie realizuje projekt badawczy pn. **„Analiza form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego oraz tworzenia i funkcjonowania klas patronackich.”**

Celem tego badania jest zebranie informacji i opinii przedstawicieli szkół kształcących zawodowo na temat współpracy z pracodawcami prowadzącymi działalność na obszarze województwa małopolskiego. Wnioski z badania przyczynią się do:

- lepszego zrozumienia współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami w regionie ze szczególnym uwzględnieniem dwóch form: organizacji kształcenia dualnego i prowadzenia klas patronackich (bez względu na formę finansowanie (np. dodatkowe środki unijne));
- bardziej efektywnej realizacji przez samorząd województwa oraz jego jednostki działań związanych z planowaniem, programowaniem i realizacją wsparcia ukierunkowanego na rozwój współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami.

W trakcie rozmowy zadam Panu/Pani kilka pytań z prośbą o możliwie najpełniejszą odpowiedź. Interesują mnie wszystkie Pana/Pani opinie i refleksje na temat zagadnień, które zostaną poruszone podczas rozmowy. Na pytania, które zadam, nie ma złych, ani dobrych odpowiedzi. Na podstawie wypowiedzi nie będziecie Państwo przez nikogo oceniani. Nasza rozmowa jest poufna, a pozyskane na jej podstawie informacje zostaną poddane anonimizacji. Oznacza to, że wszystkie wypowiedzi będą opracowywane z pominięciem danych, które mogłyby umożliwić Państwa identyfikację. Raport publikowany na podstawie analiz będzie miał charakter zbiorczy, sposób prezentacji danych nie pozwoli na odtworzenie tożsamości poszczególnych rozmówców.

Przewidywany czas naszej rozmowy to około *[przeczytać właściwie]*:

- 60 minut w przypadku szkół prowadzących kształcenie dualne albo posiadających klasy patronackie;
- 90 minut w przypadku szkół prowadzących kształcenie dualne oraz posiadających klasy patronackie.

Chciałbym/-abym nagrywać naszą rozmowę. Nagranie to posłuży do opracowania transkrypcji. Jest ona potrzebna, ponieważ umożliwi rzetelną analizę zagadnień, które omówimy. Wszystko co Państwo mówicie podczas wywiadów jest bardzo istotne. Nagrania z wywiadu nie zostaną udostępnione nikomu spoza zespołu badawczego i Zamawiającego. Zarówno nagranie, jak i wyniki badania, zostaną wykorzystane tylko do celów badawczych. Nagranie zapobiega utracie ważnych informacji, które mógłbym/-abym przeoczyć lub zapomnieć. Czy zgadza się Pan/Pani na to, abym włączył/-a dyktafon?

### MODUŁ: KSZTAŁCENIE DUALNE

*Wprowadzenie:* Porozmawiajmy na początku o kształceniu dualnym w Państwa szkole. Dla jasności przypomnę, że o kształceniu dualnym mówimy, kiedy w branżowej szkole I stopnia 100% zajęć praktycznych realizowanych jest u pracodawcy, natomiast teoretyczna nauka zawodu realizowana jest w szkole lub w przypadku technikum i szkoły branżowej II stopnia jest to od min. 30% do max. 100% zajęć praktycznych realizowanych u pracodawcy. Rozmawiamy teraz wyłącznie o praktycznej nauce zawodu dotyczącej podstawy programowej.

1. Od kiedy w Państwa szkole możemy mówić o kształceniu dualnym?
  - 1.1. Co spowodowało, że szkoła zdecydowała się na wprowadzenie kształcenia dualnego? Jakie czynniki umożliwiły jego wprowadzenie?

2. W jakich zawodach/branżach odbywa się w Państwa szkole kształcenie dualne?
  - 2.1. Czy zachodziły w tym zakresie jakieś zmiany?
  - 2.2. Czy zmieniały się w tym czasie kierunki / branże, w których realizowane było kształcenie dualne? Dlaczego?
3. Jaki procent uczniów Państwa szkoły uczestniczy w kształceniu dualnym w podziale na branże/zawody?
  - 3.1. *Jeśli mniej niż 100%*: Czy ten procent mógłby być większy? Co musiałoby się stać?
4. Jaką rolę dla uczniów pełni według Państwa kształcenie dualne podczas wyboru kierunku kształcenia? Czy uczniowie wybierając szkołę/zawód w danej szkole mają wiedzę/pytają o kształcenie dualne w danej szkole?
5. Jak wygląda finansowanie organizacji praktyk dla uczniów u pracodawców.
  - 5.1. Jakie koszty dla Państwa i dla pracodawców one generują?

*Wprowadzenie:* Kształcenie dualne przebiega we współpracy szkoły z pracodawcą. Porozmawiajmy o Państwa doświadczeniach związanych z takimi współpracami.

6. Z iloma firmami Państwo przeciętnie współpracują?
  - 6.1. Czy i jak ta liczba zmieniała się w czasie? Dlaczego?
7. Jakiego typu pracodawcy uczestniczą w organizowanym przez Państwa kształceniu dualnym?
  - 7.1. Wielkość firmy
  - 7.2. Branża i sektor działania
  - 7.3. Zakres działania firmy
8. Proszę opowiedzieć, jak wyglądają umowy, które podpisują Państwo z pracodawcami?
  - 8.1. Czy mają Państwo jeden wzór umowy, czy jest ich więcej? Dlaczego? Czym się różnią?
  - 8.2. Jakie są główne zapisy umów z pracodawcami w odniesieniu do podziału zadań i obowiązków szkoły/ucznia/pracodawcy?
9. Czy pracodawcy wywiązują się z zapisów tych umów?
10. W jaki sposób pozyskują Państwo pracodawców do współpracy?
  - 10.1. Czy pracodawcy sami są inicjatorem współpracy? Jak często? Jacy to pracodawcy?
11. Czy Państwa zdaniem pracodawcy chcą się angażować w kształcenie praktyczne uczniów?
  - 11.1. Czy występują różnice w odniesieniu do branż/zawodów w zakresie zaangażowania pracodawców kształcenie praktyczne uczniów?
  - 11.2. Co sprawia, że pracodawcy są zainteresowani udziałem w kształceniu praktycznym uczniów? Jakie czynniki ich do tego zachęcają?
  - 11.3. Co sprawia, że pracodawcy nie są zainteresowani udziałem w kształceniu praktycznym uczniów? Jakie czynniki ich do tego zniechęcają?
12. Czy współpracujący z Państwem pracodawcy dysponują odpowiednią kadrą do realizacji praktycznej nauki zawodu?
  - 12.1. Jeśli tak, to czym się ta kadra wyróżnia?
  - 12.2. Jeśli nie, to czego kadrze brakuje?
  - 12.3. A inni pracodawcy na rynku?
13. Jakie są główne bariery współpracy w tym zakresie?
  - 13.1. Które z nich są najbardziej dotkliwe dla szkoły?
  - 13.2. Które z nich są najbardziej dotkliwe dla pracodawcy?

*Wprowadzenie:* Porozmawiajmy teraz o tym jak oceniają Państwo efekty kształcenia dualnego?

14. Jak oceniają Państwo skuteczność, użyteczność i efektywność kształcenia dualnego? W jakim stopniu przyczynia się ono do nabycia przez uczniów kompetencji praktycznych?
  - 14.1. Jaka jest jego ogólna rola w kształceniu zawodowym?

- 14.2. Jaką rolę kształcenie dualne pełni w Państwa szkole?
- 14.3. Jakie są korzyści dla szkoły / pracodawcy / uczniów z kształcenia dualnego?
15. Jak weryfikowane są efekty współpracy oraz efekty kształcenia praktycznego uczniów?
16. Czy uczniowie opanowują efekty uczenia się wyróżnione w programie zajęć?
  - 16.1. W jakim zakresie?
  - 16.2. Jeśli w niepełnym, to dlaczego? Co można zmienić?
17. Czy są Państwo zadowoleni z realizacji zajęć praktycznych w formie kształcenia dualnego? Dlaczego?
18. Czy napotyka Państwo jakieś trudności związane z realizacją zajęć praktycznych w formie kształcenia dualnego?
  - 18.1. Jak dokładnie?
  - 18.2. Z czego wynikają?
  - 18.3. Jak można by im przeciwdziałać?
19. Jak oceniają Państwo swój wkład w rozwój kształcenia dualnego?
  - 19.1. Co robią Państwo w tym zakresie?
  - 19.2. Co robią współpracujący z Państwem pracodawcy?
20. Czy pracodawcy zatrudniają uczniów po skończeniu kształcenia?

---

## MODUŁ: KLASY PATRONACKIE

*Wprowadzenie:* Porozmawiamy o klasach patronackich.

1. Jakie były Państwa pierwsze doświadczenia z prowadzeniem klas patronackich?
  - 1.1. Od kiedy w szkole jest/są klasa/y patronacka?
  - 1.2. Co spowodowało, że szkoła zdecydowała się na klasy patronackie?
  - 1.3. Kto był inicjatorem nawiązania współpracy z pracodawcą w tym zakresie?
  - 1.4. Czy w tym czasie zmieniała się forma klas patronackich?
2. Ile jest w Państwa szkole klas patronackich?
  - 2.1. Dlaczego akurat tyle?
3. W jakich zawodach/branżach w Państwa szkole są klasy patronackie?
  - 3.1. Czy zachodziły w tym zakresie jakieś zmiany?
  - 3.2. Czy zmieniały się w tym czasie zawody, w których prowadzili Państwo klasy patronackie? Dlaczego?
4. Na czym polega funkcjonowanie klasy patronackiej?
  - 4.1. Jakiego typu działania dla szkoły/uczniów można zidentyfikować we współpracy szkoły z pracodawcą w ramach klasy patronackiej?
  - 4.2. Jak wygląda finansowanie współpracy?
  - 4.3. Jakie koszty dla Państwa i dla pracodawców ona generuje?

*Wprowadzenie:* Klasy patronackie są prowadzone we współpracy szkoły z pracodawcą. Porozmawiamy o Państwa doświadczeniach w tym obszarze.

5. Jakiego typu pracodawcy zdecydowali się na objęcie patronatem klas?
  - 5.1. Wielkość firmy
  - 5.2. Branża i sektor działania
  - 5.3. Zakres działania firmy
6. Jak wyglądają formalne warunki współpracy: czy podpisywana jest umowa z pracodawcą?
  - 6.1. Jak wygląda podział zadań i obowiązków pomiędzy szkołą a pracodawcą?
  - 6.2. Jeśli tak, to jak wyglądają umowy, które podpisują Państwo z pracodawcami?
    - 6.2.1. Czy mają Państwo jeden wzór umowy, czy jest ich więcej? Dlaczego? czym się różnią?
    - 6.2.2. Jakie są główne zapisy umów z pracodawcami w odniesieniu do podziału zadań i obowiązków szkoły/ucznia/pracodawcy?
7. Czy pracodawcy wywiązują się z zapisów tych umów?

8. W jaki sposób pozyskują Państwo pracodawców do współpracy?
  - 8.1. Czy pracodawcy sami są inicjatorem współpracy? Jak często? Jacy to pracodawcy?
  - 8.2. Czy występują różnice w odniesieniu do branż/zawodów w zakresie zaangażowania pracodawców w prowadzenie klas patronackich?
9. Czy Państwa zdaniem pracodawcy chcą się angażować w prowadzenie klas patronackich?
  - 9.1. Co sprawia, że pracodawcy są zainteresowani prowadzeniem klas patronackich? Jakie czynniki ich do tego zachęcają?
  - 9.2. Co sprawia, że pracodawcy nie są zainteresowani prowadzeniem klas patronackich? Jakie czynniki ich do tego zniechęcają?
10. Czy współpracujący z Państwem pracodawcy dysponują odpowiednią kadrą do współpracy ze szkołami?
  - 10.1. Jeśli tak, to czym się ta kadra wyróżnia?
  - 10.2. Jeśli nie, to czego kadrze brakuje?
  - 10.3. A inni pracodawcy na rynku?
11. Jakie są główne bariery współpracy w tym zakresie?
  - 11.1. Które z nich są najbardziej dotkliwe dla szkoły?
  - 11.2. Które z nich są najbardziej dotkliwe dla pracodawcy?

*Wprowadzenie:* Porozmawiajmy teraz o tym jak oceniają Państwo efekty funkcjonowania klas patronackich?

12. Jak oceniają Państwo skuteczność, użyteczność i efektywność funkcjonowania klas patronackich?
  - 12.1. Jaka jest jego ogólna rola w kształceniu zawodowym?
  - 12.2. Jaką rolę klasy patronackie pełnią w Państwa szkole?
  - 12.3. Jakie są korzyści dla szkoły / pracodawcy / uczniów z funkcjonowania klas patronackich?
  - 12.4. W jakim stopniu przyczyniają się one do nabycia przez uczniów kompetencji praktycznych?
  - 12.5. W jakim stopniu wpływają one na rozwój kadry nauczycielskiej?
13. Jak weryfikowane są efekty współpracy w ramach funkcjonowania klas patronackich?
14. Czy są Państwo zadowoleni z funkcjonowania klas patronackich? Dlaczego?
15. Czy napotykają Państwo jakieś trudności związane z funkcjonowaniem klas patronackich?
  - 15.1. Jakże dokładnie?
  - 15.2. Z czego wynikają?
  - 15.3. Jak można by im przeciwdziałać?
16. Jak oceniają Państwo swój wkład w rozwój współpracy przy funkcjonowaniu klas patronackich?
  - 16.1. Co robią Państwo w tym zakresie?
  - 16.2. Co robią współpracujący z Państwem pracodawcy?

## MODUŁ OGÓLNY

1. Podsumowując Państwa obserwacje, czy na przestrzeni ostatnich 5/10 lat zakres/jakość/intensywność współpracy uległa zmianie?
  - 1.1. Jeśli tak to w jaki sposób?
  - 1.2. Czy to są pozytywne, czy negatywne zmiany?
2. Czy pracodawcy dostrzegają zmiany/reformy w systemie edukacji prowadzące do wzmocnienia współpracy szkół z pracodawcami?
  - 2.1. Jakże to zmiany? Jaka jest ich ocena?

*Wprowadzenie:* Spróbujmy teraz porozmawiać o sytuacji idealnej.

3. Jakiego typu mechanizmy, wsparcie, usprawniłyby współpracę szkół z pracodawcami?
  - 3.1. Które elementy warunkujące obecnie Państwa współpracę z pracodawcami uważają Państwo za:
    - 3.1.1. najbardziej wspierające? Dlaczego?
    - 3.1.2. najbardziej ograniczające? Dlaczego?

- 3.2. Jakie zmiany by Państwo wprowadzili?
4. Czy znają Państwo jakieś tzw. dobre praktyki w zakresie współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami?
- 4.1. Co radziliby Państwo innym szkołom w tym zakresie?
5. Jakie są oczekiwania odnośnie do działań i rozwiązań służących ułatwianiu współpracy z pracodawcami?
- 5.1. szkół?
- 5.2. pracodawców?

---

## MODUŁ METRYCZKOWY

- 1) Typ szkoły
- Branżowa I stopnia
  - Branżowa II stopnia
  - Technikum
- 2) Nazwa szkoły
- .....
- 3) Liczba uczniów w szkole
- 10-50
  - 51-100
  - 101-200
  - 201-300
  - 301-400
  - 401-500
  - więcej niż 500
- 4) Powiat
- miasto Kraków
  - miasto Nowy Sącz
  - miasto Tarnów
  - bocheński
  - brzeski
  - chrzanowski
  - dąbrowski
  - gorlicki
  - krakowski
  - limanowski
  - miechowski
  - myślenicki
  - nowosądecki
  - nowotarski
  - olkuski
  - oświęcimski
  - proszowicki
  - suski
  - tarnowski

- t) tatrzański
  - u) wadowicki
  - v) wielicki
- 5) Wielkość miejscowości
- a) Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców
  - b) Miasto 100–500 tys. mieszkańców
  - c) Miasto 20–100 tys. mieszkańców
  - d) Miasto poniżej 20 tys. mieszkańców
  - e) Wieś
- 6) W jakich zawodach kształcenia Państwo oferują?
- (1) **[jeśli 1a]:**
- a) Betoniarz-zbrojarz
  - b) Blacharz
  - c) Blacharz samochodowy
  - d) Cieśla
  - e) Cukiernik
  - f) Dekarz
  - g) Drukarz fleksograficzny
  - h) Drukarz offsetowy
  - i) Elektromechanik
  - j) Elektromechanik pojazdów samochodowych
  - k) Elektronik
  - l) Elektryk
  - m) Fotograf
  - n) Fryzjer
  - o) Górnik eksploatacji podziemnej
  - p) Jeździec
  - q) Kaletnik
  - r) Kamieniarz
  - s) Kelner
  - t) Kierowca mechanik
  - u) Kominiarz
  - v) Kowal
  - w) Krawiec
  - x) Kucharz
  - y) Kuśnierz
  - z) Lakiernik samochodowy
  - aa) Magazynier-logistyk
  - bb) Mechanik motocyklowy
  - cc) Mechanik pojazdów samochodowych
  - dd) Mechanik precyzyjny
  - ee) Mechanik-monter maszyn i urządzeń
  - ff) Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych
  - gg) Mechatronik
  - hh) Monter izolacji budowlanych
  - ii) Monter izolacji przemysłowych
  - jj) Monter konstrukcji budowlanych
  - kk) Monter konstrukcji targowo-wystawienniczych
  - ll) Monter sieci i instalacji sanitarnych
  - mm) Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych
  - nn) Monter stolarki budowlanej
  - oo) Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie

- pp) Murarz-tylnkarz
- qq) Obuwnik
- rr) Ogrodnik
- ss) Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych
- tt) Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych
- uu) Operator maszyn i urządzeń przemysłu spożywczego
- vv) Operator maszyn w przemyśle włókienniczym
- ww) Operator obrabiarek skrawających
- xx) Operator procesów introligatorskich
- yy) Operator urządzeń przemysłu szklarskiego
- zz) Piekarz
- aaa) Pracownik obsługi hotelowej
- bbb) Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej
- ccc) Pracownik pomocniczy stolarza
- ddd) Przetwórcza mięsa
- eee) Przetwórcza ryb
- fff) Pszczelarz
- ggg) Rolnik
- hhh) Sprzedawca
- iii) Stolarz
- jjj) Ślusarz
- kkk) Tapicer
- lll) Zdun
- mmm) Zegarmistrz
- nnn) Złotnik-jubiler
- ooo) inne, jakie? ...

(2) **[jeśli 1b]:**

- a) Technik budownictwa
- b) Technik elektromobilności
- c) Technik elektryk
- d) Technik handlowiec
- e) Technik inżynierii sanitarnej
- f) Technik izolacji przemysłowych
- g) Technik mechanik
- h) Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki
- i) Technik pojazdów samochodowych
- j) Technik przemysłu mody
- k) Technik robót wykończeniowych w budownictwie
- l) Technik spawalnictwa
- m) Technik technologii drewna
- n) Technik technologii żywności
- o) Technik transportu drogowego
- p) Technik usług fryzjerskich
- q) Technik żywienia i usług gastronomicznych
- r) Inne, jakie? ...

(3) **[jeśli 1c]:**

- a) Technik agrobiznesu
- b) Technik analityk
- c) Technik aranżacji wnętrz
- d) Technik architektury krajobrazu
- e) Technik automatyk
- f) Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym
- g) Technik awionik

- h) Technik budownictwa
- i) Technik budownictwa wodnego
- j) Technik budowy dróg
- k) Technik ceramik
- l) Technik chłodnictwa i klimatyzacji
- m) Technik ekonomista
- n) Technik eksploatacji portów i terminali
- o) Technik elektromobilności
- p) Technik elektronik
- q) Technik elektryk
- r) Technik energetyk
- s) Technik fotografii i multimedków
- t) Technik geodeta
- u) Technik geolog
- v) Technik górnictwa podziemnego
- w) Technik grafiki i poligrafii cyfrowej
- x) Technik handlowiec
- y) Technik hodowca koni
- z) Technik hotelarstwa
- aa) Technik informatyk
- bb) Technik inżynierii sanitarnej
- cc) Technik inżynierii środowiska i melioracji
- dd) Technik izolacji przemysłowych
- ee) Technik leśnik
- ff) Technik logistyk
- gg) Technik lotniskowych służb operacyjnych
- hh) Technik mechanik
- ii) Technik mechanik lotniczy
- jj) Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki
- kk) Technik mechatronik
- ll) Technik montażu i automatyki stolarki budowlanej
- mm) Technik obsługi przemysłu targowo-wystawienniczego
- nn) Technik obuwnik
- oo) Technik ochrony środowiska
- pp) Technik ogrodnik
- qq) Technik organizacji turystyki
- rr) Technik papiernictwa
- ss) Technik pojazdów samochodowych
- tt) Technik procesów drukowania
- uu) Technik programista
- vv) Technik przemysłu mody
- ww) Technik przeróbki kopaliny stałych
- xx) Technik pszczelarz
- yy) Technik rachunkowości
- zz) Technik reklamy
- aaa) Technik renowacji elementów architektury
- bbb) Technik robotyk
- ccc) Technik robót wykończeniowych w budownictwie
- ddd) Technik rolnik

- eee) Technik spawalnictwa
- fff) Technik spedytor
- ggg) Technik stylisty
- hhh) Technik technologii chemicznej
- iii) Technik technologii drewna
- jjj) Technik technologii żywności
- kkk) Technik teleinformatyk
- lll) Technik telekomunikacji
- mmm) Technik transportu drogowego
- nnn) Technik transportu kolejowego
- ooo) Technik turystyki na obszarach wiejskich
- ppp) Technik urządzeń dźwigowych
- qqq) Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
- rrr) Technik usług fryzjerskich
- sss) Technik usług kelnerskich
- ttt) Technik weterynarii
- uuu) Technik wiertnik
- vvv) Technik żywienia i usług gastronomicznych
- www) Inne, jakie? ...

---

#### ZAKOŃCZENIE

*Moderator:* To była ostatnia kwestia, jaką chciałem/chciałam poruszyć w naszej rozmowie. Czy chciałby Pan / Chciałaby Pani coś dodać? O czymś jeszcze opowiedzieć?

*Upewnić się, że respondent nie ma nic do dodania.*

*Moderator:* Bardzo dziękuję za udział w wywiadzie. Pozyskane w nim informacje oraz opinie będą cennym materiałem dla naszego zespołu badawczego i przyczynią się do realizacji celów badania. Bardzo dziękuję za rozmowę i poświęcony czas.

*Zakończenie spotkania i nagrywania.*

## SCENARIUSZ IDI DLA PRACODAWCÓW

### ARANŻACJA

Szanowna Pani / Szanowny Panie,

Województwo Małopolskie realizuje projekt badawczy pn. **„Analiza form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego oraz tworzenia i funkcjonowania klas patronackich.”**

Celem tego badania jest zebranie informacji i opinii przedstawicieli pracodawców prowadzących działalność na obszarze województwa małopolskiego na temat ich współpracy ze szkołami prowadzącymi kształcenie zawodowe. Wnioski z badania przyczynią się do:

- lepszego zrozumienia współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami w regionie ze szczególnym uwzględnieniem dwóch form: organizacji kształcenia dualnego i prowadzenia klas patronackich;
- bardziej efektywnej realizacji przez samorząd województwa oraz jego jednostki działań związanych z planowaniem, programowaniem i realizacją wsparcia ukierunkowanego na rozwój współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami.

W trakcie rozmowy zadam Panu/Pani kilka pytań z prośbą o możliwie najpełniejszą odpowiedź. Interesują mnie wszystkie Pana/Pani opinie i refleksje na temat zagadnień, które zostaną poruszone podczas rozmowy. Na pytania, które zadam, nie ma złych, ani dobrych odpowiedzi. Na podstawie wypowiedzi nie będziecie Państwo przez nikogo oceniani. Nasza rozmowa jest poufna, a pozyskane na jej podstawie informacje zostaną poddane anonimizacji. Oznacza to, że wszystkie wypowiedzi będą opracowywane z pominięciem danych, które mogłyby umożliwić Państwa identyfikację. Raport publikowany na podstawie analiz będzie miał charakter zbiorczy, sposób prezentacji danych nie pozwoli na odtworzenie tożsamości poszczególnych rozmówców.

Przewidywany czas naszej rozmowy to około *[przeczytać właściwie]*:

- 60 minut w przypadku szkół prowadzących kształcenie dualne albo posiadających klasy patronackie;
- 90 minut w przypadku szkół prowadzących kształcenie dualne oraz posiadających klasy patronackie.

Chciałbym/-abym nagrywać naszą rozmowę. Nagranie to posłuży do opracowania transkrypcji. Jest ona potrzebna, ponieważ umożliwi rzetelną analizę zagadnień, które omówimy. Wszystko co Państwo mówicie podczas wywiadów jest bardzo istotne. Nagrania z wywiadu nie zostaną udostępnione nikomu spoza zespołu badawczego i Zamawiającego. Zarówno nagranie, jak i wyniki badania, zostaną wykorzystane tylko do celów badawczych. Nagranie zapobiega utracie ważnych informacji, które mógłbym/-abym przeoczyć lub zapomnieć. Czy zgadza się Pan/Pani na to, abym włączył/-a dyktafon?

### MODUŁ: KSZTAŁCENIE DUALNE

*Wprowadzenie:* Porozmawiajmy na początku o kształceniu praktycznym uczniów w którym Państwo uczestniczą.

1. Od kiedy realizują Państwo kształcenie praktyczne dla uczniów szkół kształcących zawodowo?
  - 1.1. Co spowodowało, że zdecydowali się Państwo na udział w kształceniu praktycznym dla uczniów?
- 2- W jakich zawodach/branżach prowadzi Państwo praktyczną naukę zawodu dla uczniów?

*Wprowadzenie:* Badamy rozwój kształcenia zawodowego w Małopolsce. Przyjmując uczniów szkół na praktyki są Państwo częścią tego systemu.

3. Z iloma szkołami Państwo współpracują?
  - 3.1. Czy i jak ta liczba zmieniała się w czasie? Dlaczego?
  - 3.2. Kto był inicjatorem współpracy w zakresie kształcenia praktycznego uczniów?
  - 3.3. Dla ilu uczniów prowadzi Państwo praktyczną naukę zawodu?
4. Kto był inicjatorem współpracy ze szkołą w zakresie prowadzenia praktyk?
5. Jaki dokument reguluje przyjmowanie uczniów na praktyk? Jak wyglądają umowy, które podpisują Państwo ze szkołami?
  - 5.1. Jakie są główne zapisy umów ze szkołami w odniesieniu do podziału zadań i obowiązków szkoły/ucznia/pracodawcy?
6. Czy szkoły wywiązują się z zapisów tych umów?
  - 6.1. Jak wygląda finansowanie organizacji praktyk dla uczniów?
  - 6.2. Jakie koszty dla Państwa one generują?
7. Czy Państwa zdaniem szkoły chcą się angażować w kształcenie praktyczne?
  - 7.1. Co sprawia, że pracodawcy/Państwo są zainteresowani udziałem w kształceniu praktycznym? Jakie czynniki do tego zachęcają i/lub zniechęcają?
  - 7.2. Co sprawia, że pracodawcy nie są zainteresowani udziałem w kształceniu praktycznym? Jakie czynniki ich do tego zniechęcają?
8. Czy dysponują Państwo odpowiednią kadrą do prowadzenia praktycznej nauki zawodu dla uczniów?
9. Jakie są główne bariery pracy ze szkołami w zakresie organizacji praktycznej nauki zawodu dla uczniów?
  - 9.1. Które z nich są najbardziej dotkliwe dla szkoły?
  - 9.2. Które z nich są najbardziej dotkliwe dla pracodawcy?

*Wprowadzenie:* Porozmawiajmy teraz o tym jak oceniają Państwo efekty współpracy, o której rozmawialiśmy?

10. Czy według Państwa uczniowie są dobrze przygotowani do odbywania praktyk u pracodawcy? Jakich kompetencji/kwalifikacji im brakuje?
11. Jak oceniają Państwo skuteczność, użyteczność i efektywność współpracy w zakresie kształcenia praktycznego uczniów? W jakim stopniu przyczynia się ona do nabycia przez uczniów kompetencji praktycznych?
  - 11.1. Jakie są korzyści dla szkoły / pracodawcy / uczniów z kształcenia praktycznego u pracodawców?
12. Jak weryfikowane są efekty współpracy oraz efekty kształcenia praktycznego uczniów?
13. Czy uczniowie opanowują efekty uczenia się wyróżnione w programie zajęć?
  - 13.1. W jakim zakresie?
  - 13.2. Jeśli w niepełnym, to dlaczego? Co można zmienić?
14. Czy są Państwo zadowoleni z współpracy ze szkołami? Dlaczego?
15. Czy napotykają Państwo jakieś trudności związane z organizacją zajęć praktycznych dla uczniów?
  - 15.1. Jak dokładnie?
  - 15.2. Z czego wynikają?
  - 15.3. Jak można by im przeciwdziałać?
16. Czy zatrudniają Państwo uczniów po skończeniu kształcenia?

---

## MODUŁ: KLASY PATRONACKIE

*Wprowadzenie:* Porozmawiajmy o klasach patronackich.

1. Od kiedy prowadzi Państwo klasy patronackie?

- 1.1. Co spowodowało, że zdecydowali się Państwo na objęcie klasy/klas patronatem?
- 1.2. Czy w tym czasie zmieniała się forma klas patronackich?
2. W jakich zawodach/branżach prowadzi Państwo klasy patronackie?
  - 2.1. Czy zachodziły w tym zakresie jakieś zmiany?
  - 2.2. Czy zmieniały się w tym czasie kierunki / branże, w których ~~prowadzi~~ objęli Państwo klasę/klasę patronackie? Dlaczego?
3. Na czym polega funkcjonowanie klasy patronackiej?
  - 3.1. Jakiego typu działania dla szkoły/uczniów można zidentyfikować?

*Wprowadzenie:* Klasy patronackie są prowadzone we współpracy szkoły z pracodawcą. Porozmawiajmy o Państwa doświadczeniach w tym zakresie.

4. W jakich szkołach prowadzi Państwo klasy patronackie?
  - 4.1. Dlaczego akurat w tych szkołach?
5. Jak wyglądają formalne warunki współpracy: czy podpisywana jest umowa ze szkołą?
  - 5.1. Jak wygląda podział zadań i obowiązków pomiędzy szkołą a pracodawcą?
  - 5.2. Jeśli tak, to jak wyglądają umowy, które podpisują Państwo ze szkołami?
    - 5.2.1. Jakie są główne zapisy umów/umowy w odniesieniu do podziału zadań i obowiązków szkoły/ucznia/pracodawcy?
6. Czy szkoły wywiązują się z zapisów tych umów?
  - 6.1. Jak wygląda finansowanie tej współpracy?
  - 6.2. Jakie koszty dla Państwa one generują?
7. Kto był inicjatorem współpracy ze szkołą w zakresie objęcia klasy patronatem?
  - 7.1. Szkoła / pracodawca / inny podmiot?
  - 7.2. Czy było to rozwinięcie wcześniejszej współpracy?
8. Co sprawia, że są Państwo/pracodawcy zainteresowani prowadzeniem klas patronackich? Jakie czynniki do tego zachęcają?
9. Co sprawia, że nie są Państwo/pracodawcy zainteresowani prowadzeniem klas patronackich? Jakie czynniki ich do tego zniechęcają?
10. Czy posiadają Państwo odpowiednią kadre do prowadzenia klas patronackich?
  - 10.1. Jeśli tak, to czym się ta kadra wyróżnia?
  - 10.2. Jeśli nie, to czego kadrze brakuje?
  - 10.3. A inni pracodawcy na rynku?
11. Jakie są główne bariery współpracy w tym zakresie?
  - 11.1. Które z nich są najbardziej dotkliwe dla szkoły?
  - 11.2. Które z nich są najbardziej dotkliwe dla pracodawcy?

*Wprowadzenie:* Porozmawiajmy teraz o tym jak oceniają Państwo efekty funkcjonowania klas patronackich?

12. Jak oceniają Państwo skuteczność, użyteczność i efektywność funkcjonowania klas patronackich?
  - 12.1. Jaka jest jego ogólna rola w kształceniu zawodowym?
  - 12.2. Jaką rolę klasy patronackie dla Państwa pełnią?
  - 12.3. Jakie są korzyści dla szkoły / pracodawcy / uczniów z funkcjonowania klas patronackich?
  - 12.4. W jakim stopniu przyczyniają się one do nabycia przez uczniów kompetencji praktycznych?
  - 12.5. W jakim stopniu wpływają one na rozwój kadry nauczycielskiej?
13. Jak weryfikowane są efekty współpracy oraz efekty kształcenia praktycznego uczniów w ramach funkcjonowania klas patronackich?

14. Czy są Państwo zadowoleni ze współpracy ze szkołą w tym zakresie? Dlaczego?
15. Czy napotykają Państwo jakieś trudności związane z funkcjonowaniem klas patronackich?
  - 15.1. Jakże dokładnie?
  - 15.2. Z czego wynikają?
  - 15.3. Jak można by im przeciwdziałać?
16. Jak oceniają Państwo wkład w rozwój współpracy ze szkołami?
  - 16.1. Co robią Państwo w tym zakresie?
  - 16.2. Co robią szkoły, z którymi Państwo współpracują?

---

## MODUŁ OGÓLNY

1. Podsumowując Państwa obserwacje, czy na przestrzeni ostatnich 5/10 lat zakres/jakość/intensywność współpracy uległa zmianie?
  - 1.1. Jeśli tak to w jaki sposób?
  - 1.2. Czy to są pozytywne, czy negatywne zmiany?
2. Czy dostrzegają Państwo zmiany/reformy w systemie edukacji prowadzące do wzmocnienia współpracy szkół z pracodawcami?
  - 2.1. Jakie to zmiany? Jaka jest ich ocena?

*Wprowadzenie:* Spróbujmy teraz porozmawiać o sytuacji idealnej.

3. Jakiego typu mechanizmy, wsparcie, usprawniłyby współpracę szkół z pracodawcami?
  - 3.1. Które elementy warunkujące obecnie Państwa współpracę z pracodawcami uważają Państwo za:
    - 3.1.1. najbardziej wspierające? Dlaczego?
    - 3.1.2. najbardziej ograniczające? Dlaczego?
  - 3.2. Jakie zmiany by Państwo wprowadzili?
4. Czy znają Państwo jakieś szczególnie wyróżniające się współprace – tzw. dobre praktyki – w zakresie współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami?
  - 4.1. Co radziliby Państwo innym szkołom w tym zakresie?
5. Jakie są Państwa oczekiwania odnośnie do działań i rozwiązań służących ułatwianiu współpracy z pracodawcami?

---

## MODUŁ METRYCZKOWY

1. Forma prawna firmy
  - 1.1. Jednoosobowa działalność gospodarcza;
  - 1.2. Spółka cywilna;
  - 1.3. Spółki kapitałowe: spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i spółka akcyjna (w tym prosta spółka akcyjna);
  - 1.4. Spółki osobowe: spółka jawna, partnerska, komandytowa, komandytowo-akcyjna.
  - 1.5. NGO
  - 1.6. Inna
2. Sektor działania firmy
  - 2.1. Sektor prywatny
  - 2.2. Sektor publiczny
  - 2.3. Sektor non-profit, organizacja pozarządowa
  - 2.4. Inne

3. Wielkość firmy
  - 3.1. Mikroprzedsiębiorstwo – zatrudniające średniorocznie nie więcej niż 9 pracowników
  - 3.2. Małe przedsiębiorstwo – zatrudniające średniorocznie od 10 do 49 pracowników
  - 3.3. Średnie przedsiębiorstwo – zatrudniające od 50 do 249 pracowników
  - 3.4. Duże przedsiębiorstwo – zatrudniające więcej niż 249 pracowników
  
4. Zasięg działania firmy
  - 4.1. Lokalny, nie obejmuje całego województwa małopolskiego
  - 4.2. Regionalny, obejmuje całe województwo małopolskie
  - 4.3. Ponadregionalny, obejmuje co najmniej kilka województw
  - 4.4. Ogólnopolski, obejmuje cały kraj
  - 4.5. Międzynarodowy, wykracza poza granice kraju
  
5. Lokalizacja firmy – powiat, gdzie mieści się siedziba
  - 5.1. miasto Kraków
  - 5.2. miasto Nowy Sącz
  - 5.3. miasto Tarnów
  - 5.4. bocheński
  - 5.5. brzeski
  - 5.6. chrzanowski
  - 5.7. dąbrowski
  - 5.8. gorlicki
  - 5.9. krakowski
  - 5.10. limanowski
  - 5.11. miechowski
  - 5.12. myślenicki
  - 5.13. nowosądecki
  - 5.14. nowotarski
  - 5.15. olkuski
  - 5.16. oświęcimski
  - 5.17. proszowicki
  - 5.18. suski
  - 5.19. tarnowski
  - 5.20. tatrzański
  - 5.21. wadowicki
  - 5.22. wielicki
  
6. Wielkość miejscowości
  - 6.1. Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców
  - 6.2. Miasto 100–500 tys. mieszkańców
  - 6.3. Miasto 20–100 tys. mieszkańców
  - 6.4. Miasto poniżej 20 tys. mieszkańców
  - 6.5. Wieś
  
7. Na czym polega główna działalność Państwa firmy?  
*Kafeteria oparta na: [DZIAŁ \(stat.gov.pl\)](http://DZIAŁ.stat.gov.pl)*

---

## ZAKOŃCZENIE

*Moderator:* To była ostatnia kwestia, jaką chciałem/chciałam poruszyć w naszej rozmowie. Czy chciałby Pan / Chciałaby Pani coś dodać? O czymś jeszcze opowiedzieć?

*Upewnić się, że respondent nie ma nic do dodania.*

*Moderator:* Bardzo dziękuję za udział w wywiadzie. Pozyskane w nim informacje oraz opinie będą cennym materiałem dla naszego zespołu badawczego i przyczynią się do realizacji celów badania. Bardzo dziękuję za rozmowę i poświęcony czas.

*Zakończenie spotkania i nagrywania.*

## SCENARIUSZ FGI

## ARANŻACJA

Szanowni Państwo,

Województwo Małopolskie realizuje projekt badawczy pn. **„Analiza form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego oraz tworzenia i funkcjonowania klas patronackich.”**

Celem tego badania jest zebranie informacji i opinii przedstawicieli ponadpodstawowych szkół kształcących zawodowo oraz pracodawców prowadzących działalność na obszarze województwa małopolskiego na temat ich współpracy w zakresie realizacji praktycznej nauki zawodu. Wnioski z badania przyczynią się do:

- lepszego zrozumienia współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami w regionie ze szczególnym uwzględnieniem dwóch form: organizacji kształcenia dualnego i prowadzenia klas patronackich;
- bardziej efektywnej realizacji przez samorząd województwa oraz jego jednostki działań związanych z planowaniem, programowaniem i realizacją wsparcia ukierunkowanego na rozwój współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami.

Zadam Państwu kilka pytań z prośbą o możliwie najpełniejszą odpowiedź. Interesują mnie wszystkie Państwa opinie i refleksje na temat zagadnień, które zostaną poruszone podczas rozmowy. Na pytania, które zadam, nie ma złych, ani dobrych odpowiedzi. Na podstawie wypowiedzi nie będziecie Państwo przez nikogo oceniani. Nasza rozmowa jest poufna, a pozyskane w niej informacje zostaną poddane anonimizacji. Oznacza to, że wszystkie Państwa wypowiedzi będą opracowywane z pominięciem danych, które mogłyby umożliwić Państwa identyfikację. Raport publikowany na podstawie analiz będzie miał charakter zbiorczy, sposób prezentacji danych nie pozwoli na odtworzenie tożsamości poszczególnych rozmówców.

Przewidywany czas naszej rozmowy to około 90 minut. Chciałbym/-abym nagrywać naszą rozmowę. Nagranie to posłuży do opracowania transkrypcji. Jest ona potrzebna, ponieważ umożliwi rzetelną analizę zagadnień, które omówimy. Wszystko co Państwo mówicie podczas wywiadów jest bardzo istotne. Nagrania z wywiadu nie zostaną udostępnione nikomu spoza zespołu badawczego i Zleceniodawcy. Zarówno nagranie, jak i wyniki badania, zostaną wykorzystane tylko do celów badawczych. Nagranie zapobiega utracie ważnych informacji, które mógłbym/-abym przeoczyć lub zapomnieć. Czy zgadza się Pan/Pani na to, abym włączył/-a dyktafon?

*[Moderator włącza dyktafon i rozpoczyna rozmowę]*

## WPROWADZAJĄCA CZĘŚĆ WYWIADU

*Wprowadzenie:* Ponieważ nie mieliśmy jeszcze okazji bliżej się poznać, chciałbym/chciałabym, żeby każdy z Państwa przedstawił się teraz i powiedział nam kilka słów o sobie. Będzie nam później łatwiej rozmawiać. W celu łatwiejszego komunikowania się proszę też, aby każdy z Państwa napisał na kartce swoje imię oraz sektor / podmiot jaki Państwo reprezentujecie.

*Uczestnicy przedstawiają się. Głównym celem tej części rozmowy jest oswojenie uczestników spotkania z sytuacją wywiadu i lepsze poznanie respondentów przez moderatora.*

## MODUŁ: WSPÓŁPRACA SZKOŁY – PRACODAWCY

*Wprowadzenie:* W ostatnich latach w szkolnictwie zawodowym zaszło wiele zmian. Część z nich przekłada się na zmiany we współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami.

1. Czy na przestrzeni ostatnich 5/10 lat zakres/jakość/intensywność współpracy uległa zmianie? Jakie zmiany Państwo dostrzegają w tym zakresie? Czy zmienia się:
  - 1.1. jakość współpracy?
  - 1.2. intensywność współpracy?
  - 1.3. zainteresowanie współpracą obu stron?
2. Jaka jest Państwa ocena zmian w kształceniu zawodowym od 2016 w zakresie współpracy z pracodawcami?
3. Czy pracodawcy dostrzegają zmiany/reformy w systemie edukacji prowadzące do wzmocnienia współpracy z pracodawcami?
  - 3.1. Które z tych zmian są dla nich widoczne, a które nie?

#### MODUŁ: FORMY WSPÓŁPRACY

1. Jak Państwo sądzą, dlaczego ponadpodstawowe szkoły i pracodawcy podejmują współpracę w zakresie realizacji kształcenia praktycznego?
  - 1.1. Dlaczego robią to szkoły?
  - 1.2. Dlaczego robią to pracodawcy?
2. Jaki może być charakter tej współpracy?
  - 2.1. Co robią w jej ramach szkoły?
  - 2.2. Co robią pracodawcy?
  - 2.3. Co z takiej współpracy mają uczniowie?

*Wprowadzenie:* Współpraca szkół i pracodawców może przybierać różne formy. Do podstawowych z nich należą:

- Tworzenie klas patronackich – celem jest mobilizacja szkoły i pracodawcy do ściślejszej współpracy tj. pracodawca powinien pomagać w wyposażaniu sal lekcyjnych i pracowni w pomoce dydaktyczne, ale także uczestniczyć w konkretnych pracach szkoły np. poprzez udział w posiedzeniach Rady Pedagogicznej, współtworzeniu programu nauczania, organizowaniu praktyk zawodowych lub szkoleń branżowych dla nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych.
- Przygotowanie propozycji programu nauczania zawodu – celem jest doprowadzenie do sytuacji, w której potencjalny przyszły pracodawca ma wgląd w proces nauki, daje uczniom potwierdzenie, że treści nauczania i umiejętności, które zdobywają w szkole będą tymi, które są poszukiwane na dzisiejszym rynku pracy.
- Realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu – celem jest aby w rzeczywistych warunkach, czyli u pracodawcy, uczeń mógł sprawdzić i poszerzyć swoje kwalifikacje, nawiązać kontakt z potencjalnym, przyszłym pracodawcą oraz zdobyć nowe kompetencje zawodowe.
- Wyposażanie warsztatów lub pracowni szkolnych – udział pracodawców w tej formie ma poszerzyć bazę dydaktyczną o narzędzia adekwatne dla przyszłej pracy absolwenta szkoły.
- Organizacja egzaminu zawodowego – współpraca szkoły z pracodawcą przy organizowaniu egzaminu daje gwarancję, że uczeń zna współczesne technologie, potrafi korzystać ze sprzętu i oprogramowania, które obecnie używane są na rynku pracy, przestrzega zasad BHP.
- Doskonalenie nauczycieli kształcenia zawodowego, w tym organizowanie szkoleń branżowych dla nauczycieli – nauczyciel musi wciąż poznawać nowe technologie stosowane w przedsiębiorstwach, znać urządzenia, sprzęt techniczny, uczyć się specyfiki pracy w rzeczywistych warunkach, nawiązywać kontakty zawodowe z przedsiębiorstwami, by wykorzystać to w procesie nauczania, rozpoznawać potrzeby i możliwości zatrudnienia dla uczniów po ukończeniu szkoły.
- Realizacja doradztwa zawodowego i promocja szkolnictwa zawodowego – włączenie pracodawców w działania z zakresu orientacji zawodowej daje gwarancję, iż młodzi ludzie znają nie tylko wymagania

formalne i merytoryczne związane z pracą w danym zawodzie, ale też potrafią wskazać rzeczywiste potrzeby pracodawcy i profil pracownika poszukiwanego na rynku pracy.

1. Które z form współpracy są najpopularniejsze? Dlaczego?
  - 1.1. Czy któreś formy współpracy są deficytowe, tj. jest ich mniej, niż powinno, żeby kształcenie praktyczne było dobrze realizowane?
    - 1.1.1. Które?
    - 1.1.2. Dlaczego?
2. Czy popularność form współpracy różni się w zależności od wielkości pracodawcy i branży w jakiej działa?
  - 2.1. Jakie to zależności?

---

## MODUŁ: TRUDNOŚCI I BARIERY

*Wprowadzenie:* Porozmawiajmy teraz o trudnościach.

1. Jakie są największe bariery ograniczające tę współpracę?
  - 1.1. Czy trudności i bariery różnią się w poszczególnych formach współpracy?
  - 1.2. Co zmniejsza zakres intensywność współpracy szkół z pracodawcami?

*Wprowadzenie:* Teraz mam dla Państwa zadanie.

*Instrukcja:* Każdy z uczestników spotkania otrzymuje kartkę z wydrukowanymi zdaniem, które powinien uzupełnić oraz długopis. Po uzupełnieniu zdań, to co zostało przez respondentów dopisane jest przedmiotem grupowej dyskusji. Ważne! Celem dyskusji jest uzupełnienie myśli innych uczestników spotkania, nie ich krytykowanie.

*Zdania do uzupełnienia:*

- 1) Największą trudnością dla pracodawców w organizacji kształcenia praktycznego jest ...
- 2) Największą trudnością dla szkół w organizacji kształcenia praktycznego jest ...
- 3) Szkoły zawodowe chcą współpracować z pracodawcami, bo ...
- 4) Pracodawcy chcą współpracować ze szkołami zawodowymi, bo ...
- 5) Szkoły zawodowe nie chcą współpracować z pracodawcami, bo ...
- 6) Pracodawcy nie chcą współpracować ze szkołami zawodowymi, bo ...
- 7) Szkoły zawodowe chętniej współpracowałyby z pracodawcami, gdyby ...
- 8) Pracodawcy chętniej współpracowaliby ze szkołami zawodowymi, gdyby ...
- 9) Klasy patronackie są ...
- 10) Kształcenie dualne jest ...

---

## MODUŁ: WSPARCIE

*Wprowadzenie:* Porozmawiajmy o tym jakiego rodzaju wsparcie usprawniłoby współpracę szkół i pracodawców w zakresie praktycznej nauki zawodu.

1. Jakiego typu mechanizmy, wsparcie, usprawniłyby współpracę pracodawców ze szkołami?
2. Jakie są oczekiwania pracodawcy odnośnie do działań i rozwiązań służących ułatwianiu współpracy ze szkołami?

---

## MODUŁ: PODSUMOWANIE I REKOMENDACJE

*Wprowadzenie:* Spróbujmy teraz podsumować naszą dotychczasową rozmowę tworząc listę rekomendowanych – tj. najbardziej korzystnych – działań jakie różne podmioty mogłyby realizować, żeby zwiększyć efektywność praktycznej nauki zawodu w ponadpodstawowych szkołach zawodowych oraz podnieść jakość współpracy tych szkół w pracodawcami.

*Instrukcja: Moderator wyjmuje plansze (po jednej dla każdego rodzaju instytucji) albo jedną dużą planszę podzieloną na osobne pola. Uczestnicy spotkania kolejno podają pomysły działań wraz ze wskazaniem ich wykonawców. Każdy pomysł jest poddawany grupowej dyskusji, a jego ostateczny kształt jest hasłowo zapisywany przez moderatora na planszy. Rekomendacje mogą być skierowane do (tytuły plansz):*

- 1) organizacje skupiające pracodawców, instytucje rynku pracy;
- 2) instytucje edukacji i nauki,
- 3) samorzędy (JST),
- 4) szkoły ponadpodstawowe kształcące zawodowo.

---

## ZAKOŃCZENIE

*Moderator: To była ostatnia kwestia, jaką chciałem/chciałam poruszyć w naszej rozmowie. Czy chcieliby Państwo coś dodać? O czymś jeszcze opowiedzieć?*

*Upewnić się, że respondenci nie mają nic do dodania.*

*Moderator: Bardzo dziękuję za udział w wywiadzie. Pozyskane w nim informacje oraz opinie będą cennym materiałem dla naszego zespołu badawczego i przyczynią się do realizacji celów badania. Bardzo dziękuję za rozmowę i poświęcony czas.*

*Zakończenie spotkania i nagrywania.*

## WARSZTAT EKSPERCKI

### WSTĘPNA INSTRUKCJA DLA MODERATORA

Przed rozpoczęciem wywiadu należy zapoznać się z narzędziem oraz przemyśleć sposób przeprowadzenia rozmowy. Prowadząc wywiad należy wykazać się uwagą oraz na bieżąco dostosowywać formę i sposób zadawanych pytań. Ponadto należy kontrolować kompletność pozyskiwanych informacji.

Głównym celem panelu w projekcie będzie ocena wyników badań z poprzednich etapów oraz wypracowanie rekomendacji. W trakcie panelu przedstawiona zostanie zaproszonym ekspertom wstępna wersja raportu, która będzie podstawą do dyskusji.

#### Rozmówcy:

W spotkaniach wezmą udział specjaliści z różnych miejsc m.in.:

- samorządu terytorialnego,
- instytucji rynku pracy i edukacji, szkół podstawowych i ponadpodstawowych,
- gospodarki – pracodawcy,
- świata nauki – przedstawiciel uczelni).
- przedstawiciele Wykonawcy / Zamawiającego

#### Główne wątki badania (każdy warsztat będzie poświęcony innej problematyce):

- Wprowadzenie do problematyki badania
- Omówienie wyników wcześniejszych badań empirycznych
- Dyskusja ekspercka, ukierunkowana na:
  - Wsparcie kształtowania polityki publicznej prowadzonej przez samorząd województwa oraz jego jednostki w zakresie kształcenia zawodowego, w tym przede wszystkim działań związanych z planowaniem, programowaniem i realizacją wsparcia ukierunkowanego na rozwój współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami.
  - Wypracowanie rekomendacji dla JST (w ramach ich kompetencji), zarówno dla szkół, jak i pracodawców.

#### Zasady rozmowy:

- wzajemny szacunek i możliwość swobodnego wyrażania opinii, doświadczeń i spostrzeżeń,
- otwartość wyrażania swojego zdania/opinii,
- brak oceniania wypowiedzi innych,
- anonimizacja danych wrażliwych umożliwiających identyfikację konkretnych placówek/ rozmówców.

Zadawaj pytania zgodnie z poniższym scenariuszem, ale bądź elastyczny w przypadku pojawienia się nowych tematów i wątków, które warto pogłębić. Upewnij się, że każdy uczestnik ma okazję do wypowiedzenia się. Pozwalaj na interakcje pomiędzy uczestnikami, jeśli rozmawiają oni na tematy związane z odpowiedzią na pytania badawcze.

#### PAMIĘTAJ:

- NIE ODCZYTUJ PYTAŃ, zbuduj na ich bazie narrację dostosowaną do grupy.
- NIE CZYTAJ WSZYSTKICH PYTAŃ SZCZEGÓŁOWYCH – służą weryfikacji tego, czy wszystkie wątki zostały poruszone.
- Po każdym module dopytuj, CZY CHCIELIBYŚCIE PAŃSTWO COŚ JESZCZE DODAĆ.
- Respondent może nie mieć możliwości lub chęci, by w pełni wypowiedzieć się na każdy z pogłębianych tematów. Możesz próbować go aktywizować, ale należy to uszanować.

**Oznaczenia stosowane w narzędziu:**

- pismo proste – pytania i komunikaty do badanych
- kursywa – uwagi i instrukcje dla moderatora [NIE ODCZYTYWAĆ]

**ARANŻACJA**

Szanowni Państwo,

Województwo Małopolskie realizuje projekt badawczy pn. **„Analiza form współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami ze szczególnym uwzględnieniem kształcenia dualnego oraz tworzenia i funkcjonowania klas patronackich.”**

Celem tego badania jest zebranie informacji i opinii przedstawicieli ponadpodstawowych szkół kształcących zawodowo oraz pracodawców prowadzących działalność na obszarze województwa małopolskiego na temat ich współpracy w zakresie realizacji praktycznej nauki zawodu. Wnioski z badania przyczynią się do:

- lepszego zrozumienia współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami w regionie ze szczególnym uwzględnieniem dwóch form: organizacji kształcenia dualnego i prowadzenia klas patronackich;
- bardziej efektywnej realizacji przez samorząd województwa oraz jego jednostki działań związanych z planowaniem, programowaniem i realizacją wsparcia ukierunkowanego na rozwój współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami.

Zadam Państwu kilka pytań z prośbą o możliwie najpełniejszą odpowiedź. Interesują mnie wszystkie Państwa opinie i refleksje na temat zagadnień, które zostaną poruszone podczas rozmowy. Na pytania, które zadam, nie ma złych, ani dobrych odpowiedzi. Na podstawie wypowiedzi nie będziecie Państwo przez nikogo oceniani. Nasza rozmowa jest poufna, a pozyskane w niej informacje zostaną poddane anonimizacji. Oznacza to, że wszystkie Państwa wypowiedzi będą opracowywane z pominięciem danych, które mogłyby umożliwić Państwa identyfikację. Raport publikowany na podstawie analiz będzie miał charakter zbiorczy, sposób prezentacji danych nie pozwoli na odtworzenie tożsamości poszczególnych rozmówców.

Przewidywany czas naszej rozmowy to około 120 minut. Chciałbym/-abym nagrywać naszą rozmowę. Nagranie to posłuży do opracowania transkrypcji. Jest ona potrzebna, ponieważ umożliwi rzetelną analizę zagadnień, które omówimy. Wszystko co Państwo mówicie podczas wywiadów jest bardzo istotne. Nagrania z wywiadu nie zostaną udostępnione nikomu spoza zespołu badawczego i Zleceniodawcy. Zarówno nagranie, jak i wyniki badania, zostaną wykorzystane tylko do celów badawczych. Nagranie zapobiega utracie ważnych informacji, które mógłbym/-abym przeoczyć lub zapomnieć. Czy zgadza się Pan/Pani na to, abym włączył/-a dyktafon?

*[Moderator włącza dyktafon i rozpoczyna rozmowę]*

**WPROWADZAJĄCA CZĘŚĆ WYWIADU**

*Wprowadzenie:* Ponieważ nie mieliśmy jeszcze okazji bliżej się poznać, chciałbym/chciałabym, żeby każdy z Państwa przedstawił się teraz i powiedział nam kilka słów o sobie. Będzie nam później łatwiej rozmawiać. W celu łatwiejszego komunikowania się proszę też, aby każdy z Państwa napisał na kartce swoje imię oraz sektor / podmiot jaki Państwo reprezentujecie.

*[Uczestnicy przedstawiają się. Głównym celem tej części rozmowy jest oswojenie uczestników spotkania z sytuacją wywiadu i lepsze poznanie respondentów przez moderatora. Należy pozwolić R na całkowitą swobodę wypowiedzi, żeby oswoił się z sytuacją wywiadu. A następnie dopytać w kontekście pracy zawodowej R:]*

1. Czym się Pan/i zajmuje? Jakie są Pana/i obowiązki zawodowe związane z kształceniem zawodowym?
2. Reprezentują Państwo bardzo różne instytucje i środowiska, żeby systematyzować naszą rozmowę, proszę, żeby opowiedzieli Państwo o tym w jaki sposób mogą Państwo – zarówno osobiście, jak i instytucjonalnie – wpływać na współpracę szkół i pracodawców w regionie?
  - 2.1. Jaki jest zakres kompetencji poszczególnych osób / podmiotów?
  - 2.2. Jak obecnie wyglądają ich związki z kształceniem zawodowym, szczególnie współpracą szkół z pracodawcami?
  - 2.3. Jakie bariery we współpracy szkoła-pracodawcy widzą? Na jakie napotykają w swojej pracy?
  - 2.4. Czy znają jakieś wyjątkowo ciekawe przypadki / dobre praktyki związane z praktyczną nauką zawodu przez uczniów / rozwojem współpracy szkoła-pracodawcy?

## OMÓWIENIE WYNIKÓW BADAŃ

*[W tym miejscu Moderato omawia z badanymi wyniki badań empirycznych wg załączonej prezentacji.]*

## WYPRACOWANIE REKOMENDACJI

Moderator: Naszym dzisiejszym celem będzie z jednej strony podsumowanie i skomentowanie wyników, o których opowiadałem/opowiadałam przed chwilą, a z drugiej wypracowanie rekomendacji dla różnych grup, które pozwolą lepiej rozwijać i wspierać kształcenie zawodowe i praktyczną naukę zawodu w regionie w przyszłości. Szczególnie skoncentrujemy się na tym co pozwoli na:

- Wsparcie kształtowania polityki publicznej prowadzonej przez samorząd województwa oraz jego jednostki w zakresie kształcenia zawodowego, w tym przede wszystkim działań związanych z planowaniem, programowaniem i realizacją wsparcia ukierunkowanego na rozwój współpracy szkół kształcących zawodowo z pracodawcami.
- Wypracowanie rekomendacji dla JST (w ramach ich kompetencji), zarówno dla szkół, jak i pracodawców.

Jakie Państwa zdaniem do analizy kształcenia zawodowego i zaangażowanych w nie interesariuszy – kto ma wpływ na kształcenie zawodowe w regionie, kto jest uczestnikiem tego procesu, jakie są ich potrzeby, główne wyzwania i bariery?

*[W tym miejscu wprowadzimy z uczestnikami dość swobodą rozmowę, a której chcemy wyjść na to, że grupami interesariuszy są:*

- Uczniowie i rodzice
- JST
- Szkoły
- Pracodawcy
- Inne podmioty?]

Moderator: Wiedząc już kto bierze udział w kształceniu zawodowym, przejdźmy do rozwiązań. Chcę zaproponować teraz tzw. „burzę mózgow”. Burza mózgow to metoda kreatywnego generowania pomysłów w grupie, której celem jest wydobycie jak największej liczby rozwiązań danego problemu. Technika ta opiera się na swobodnej, nielinearnej wymianie myśli, bez wcześniejszej krytyki czy oceny zgłaszanych propozycji.

Chciałbym, żeby każdy z Państwa wymienił kilka pomysłów na to, w jaki sposób zwiększyć efektywność, usprawnić, lepiej wspierać kształcenie zawodowe i praktyczną naukę zawodu w regionie. Proponuję od razu adresować nasze pomysły do określonych grup, których będą dotyczyć. Skupmy się zatem na tym: Co powinny robić JST...? Co powinny robić szkoły...? Co powinni robić pracodawcy...? Co powinny robić inne instytucje, żeby wspierać i rozwijać kształcenie zawodowe i praktyczną naukę zawodu? Proszę Państwa o:

- Odłożenie krytyki: żadna sugestia nie jest zła, i nie będzie odrzucana na starcie.

- Wymienienie maksymalnej liczba – nawet nietypowych – pomysłów: im więcej, tym lepiej. Ich selekcją zajmujemy się później.

*[W tym miejscu Moderator wyświetla / wywiesza planszę, do zapisywania pomysłów uczestników spotkania. Na planszy są 4 pola:*

- *Co powinny robić JST?*
- *Co powinny robić szkoły?*
- *Co powinni robić pracodawcy?*
- *Co powinny robić inne instytucje?*

*W dalszej części dyskusji Moderator zapisuje WSZYSKIE pomysły w widocznym miejscu (tablica, flipchart, ekran – w zależności od formy spotkania i możliwości). Pomysły są zapisywane w odpowiednich polach, w zależności od grupy, której dotyczą.]*

Moderator: Udało nam się wymyślić wiele działań, które mogłyby wspierać rozwój kształcenia zawodowego i praktycznej nauki zawód w regionie. Czas przejść do konkretów, czyli selekcji i uszczegółowienia Państwa pomysłów. Spośród zebranych propozycji wyodrębnimy te najbardziej obiecujące pod kątem praktyczności i możliwości realizacyjnych, a także potencjalnych korzyści dla kształcenia zawodowego w regionie.

*[Teraz następuje faza selekcji, w następującej kolejności:*

1. *Grupowanie i kategoryzacja: pomysły o podobnej tematyce lub funkcji warto zebrać razem, by łatwiej porównać je między sobą.*
2. *Eliminacja: należy zrezygnować z pomysłów nierealizowalnych, zbyt kosztownych lub wychodzących poza kompetencje 4 wskazanych grup.*
3. *Priorytetyzacja według wartości: każdemu pomysłowi przypisuje się wagę lub punkty, co pozwala szybko zidentyfikować te o największym potencjale – w przypadku brak jednomyślności uczestników:*
  - a. *Analizę mocnych i słabych stron (wzorowaną na SWOT): uwzględniając czynniki zewnętrzne i wewnętrzne, oceniamy ryzyka oraz szanse związane z każdym pomysłem.*
  - b. *Mechanizm głosowania lub konsensusu: zespół wybiera najlepsze rozwiązania poprzez głosowanie (np. metoda punktowa) albo dochodząc do wspólnego porozumienia.*

*Efektom powinno być maksymalnie po od 3 do 5 rekomendacji dla każdej grupy. Dopuszcza się przesunięcia pomiędzy liczbą rekomendacji dla grup, ale ich ogólna liczba nie powinna przekroczyć 20.]*

Moderator: Bardzo Państwu dziękuję za tę pracę. Teraz przyjrzyjmy się bliżej i omówić każdy z wypracowanych pomysłów i spróbujemy mu nadać formę rekomendacji.

*[W tym miejscu następuje opis każdej z wypracowanych rekomendacji osobno w kategoriach SMART - to metoda analizy, która pomaga zdefiniować cel w sposób klarowny i wykonalny, minimalizując ryzyko niejasności i porażki. Jej nazwa to akronim od angielskich słów Specific, Measurable, Achievable, Relevant i Time-bound:*

- *Specific (konkretny)*  
*Cel musi być opisany w sposób jednoznaczny, bez ogólników. Wyjaśnij, co dokładnie chcesz osiągnąć, dlaczego jest to ważne i dla kogo. Im bardziej szczegółowy opis, tym łatwiej unikniesz nieporozumień i od razu wiesz, na czym się skupić.*
- *Measurable (mierzalny)*  
*Ustal klarowne wskaźniki sukcesu — liczby, procenty, konkretne zdarzenia lub kamienie milowe. Zdefiniuj, jak i kiedy będziesz mierzyć postęp, aby wiedzieć, czy zbliżasz się do celu. Dzięki temu możesz na bieżąco korygować działania i utrzymać motywację.*
- *Achievable (osiągalny)*

*Sprawdź, czy dysponujesz niezbędnymi zasobami: czasem, budżetem, umiejętnościami i wsparciem zespołu. Cel powinien być wyzwaniem, ale też realnym do zrealizowania. Zbyt wygórowane oczekiwania prowadzą do frustracji, zbyt łatwe – do braku rozwoju.*

- *Relevant (istotny)*  
*Upewnij się, że cel wpisuje się w Twoje długoterminowe plany, wartości lub strategię organizacji. Zastanów się, jakie korzyści przyniesie jego osiągnięcie i czy nie odciąga Cię od ważniejszych priorytetów. Istotność pomaga utrzymać zaangażowanie.*
- *Time-bound (określony w czasie)*  
*Nadaj celowi ramy czasowe z wyraźnymi terminami i etapami pośrednimi. Konkretny deadline wymusza priorytetyzację zadań i przeciwdziała odkładaniu działań „na później”. Dobrze rozpisany harmonogram pozwala śledzić tempo realizacji i uniknąć poślizgów]*

*Optymalna forma rekomendacji powinna obejmować:*

<i>Docelowa grupa interesariuszy</i>	<i>Wskazanie kogo dotyczy rekomendacja</i>
<i>Odbiorcy</i>	<i>Wszystkie grupy zaangażowane w realizację rekomendacji i te, których jej realizacja / efekty dotyczą</i>
<i>wniosek rekomendacja</i>	<i>Krótki opis wniosku/zidentyfikowanego problemu (Treść wniosku)</i>
<i>adresat</i>	<i>Instytucja lub jednostka odpowiedzialna za wdrożenie rekomendacji</i>
<i>Sposób wdrożenia</i>	<i>Sposób i etapy implementacji rekomendacji, ze wskazaniem zadań dla różnych grup (jeśli dotyczy)</i>
<i>Termin realizacji</i>	<i>Postulowany termin / perspektywa czasowa wykonania rekomendacji</i>

## ZAKOŃCZENIE

Moderator: Na zakończenie zapytam jeszcze, czy są jeszcze jakieś inne ważne kwestie których podczas rozmowy nie poruszyliśmy, a które chcieliby Państwo dodać?

*[Upewnić się, że R nie chce niczego dodać.]*

Moderator: To była ostatnia kwestia, jaką chciałem/chciałam poruszyć w naszym wywiadzie. Pozyskane w nim informacje oraz opinie będą cennym materiałem dla naszego zespołu badawczego i przyczynią się do realizacji celów badania. Bardzo dziękuję za rozmowę i poświęcony czas.

*[Wyłączyć dyktafon]*



REALIZATOR PROJEKTU:

