

Współpraca biznesu ze szkołami o profilu zawodowym
– porównanie opinii podkarpackich pracodawców i przedstawicieli szkół

Raport z badań

Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
ul. Naruszewicza 11, 35-055 Rzeszów
tel. (48) 17 850 92 00, fax. (48) 17 852 44 57
www.wuprzeszow.praca.gov.pl, wup@wup-rzeszow.pl

SPIS TREŚCI

WSTĘP.....	3	5.2. Trudności w realizacji staży i/lub praktyk zawodowych	24
1. Ogólna ocena szkół o profilu zawodowym.....	4	6. Zakres zaangażowania związanego z realizowaną współpracą.....	25
2. Ocena przygotowania do pracy absolwentów szkół o profilu zawodowym.....	5	7. Problemy w realizacji współpracy	29
2.1 Ocena przygotowania do pracy absolwentów szkół branżowych (zasadniczych szkół zawodowych).....	5	8. Plany dotyczące dalszej współpracy.....	31
2.2 Ocena przygotowania do pracy absolwentów techników	7	9. Przyczyny braku współpracy	32
2.3 Ocena przygotowania do pracy absolwentów szkół policealnych.....	9	10. Realizacja projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego	34
2.4 Ocena przygotowania do pracy uczniów kształcących się w trybie pracownika młodocianego	11	11. Podstawowe informacje o badaniu	37
3. Ocena potencjału szkół zawodowych w oczach ich przedstawicieli ..	13	12. Założenia metodologiczne badania.....	38
4. Zakres współpracy szkół o profilu zawodowym i pracodawców.....	17	SPIS WYKRESÓW	41
5. Staże i praktyki w przedsiębiorstwach	20	SPIS TABEL	43
5.1. Sposób organizacji staży i praktyk.....	20	SPIS ZAŁĄCZNIKÓW	43

WSTĘP

W 2019 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie przeprowadził badanie wśród pracodawców z Podkarpacia na temat współpracy ze szkołami o profilu zawodowym na terenie województwa. Przyglądnięto się nie tylko formom tej współpracy, ale zapytano również o opinie na temat jej efektywności, powodów jej podejmowania albo jej braku. Opinie pracodawców z jednej strony potwierdziły ogromną potrzebę bliskiego współdziałania z obszarem edukacji, z drugiej – obnażyły jej mankamenty – choćby niewielki zakres podejmowanych działań, nie do końca satysfakcjonujące skutki podjętych działań, w tym zbyt niska jakość kwalifikacji absolwentów, które nabywają w trakcie kształcenia.

W celu zebrania opinii na temat współpracy pracodawców ze szkołami o profilu zawodowym przez obydwie zainteresowane strony podjęto decyzję o realizacji kolejnego projektu badawczego – analogicznego badania, tym razem skierowanego do przedstawicieli szkół.

Publikacja raportu z badania pracodawców (I kwartał 2020 r.) zbiegła się jednak w czasie z wybuchem pandemii COVID-19, co na dłuższy czas uniemożliwiło prowadzenie jakichkolwiek badań. Planowane badanie przedstawicieli szkół odbyło się w związku z tym dopiero jesienią 2021 r. Pytania ujęte w kwestionariuszu ankiety były analogiczne do tych w zrealizowanym wcześniej badaniu przedsiębiorców.

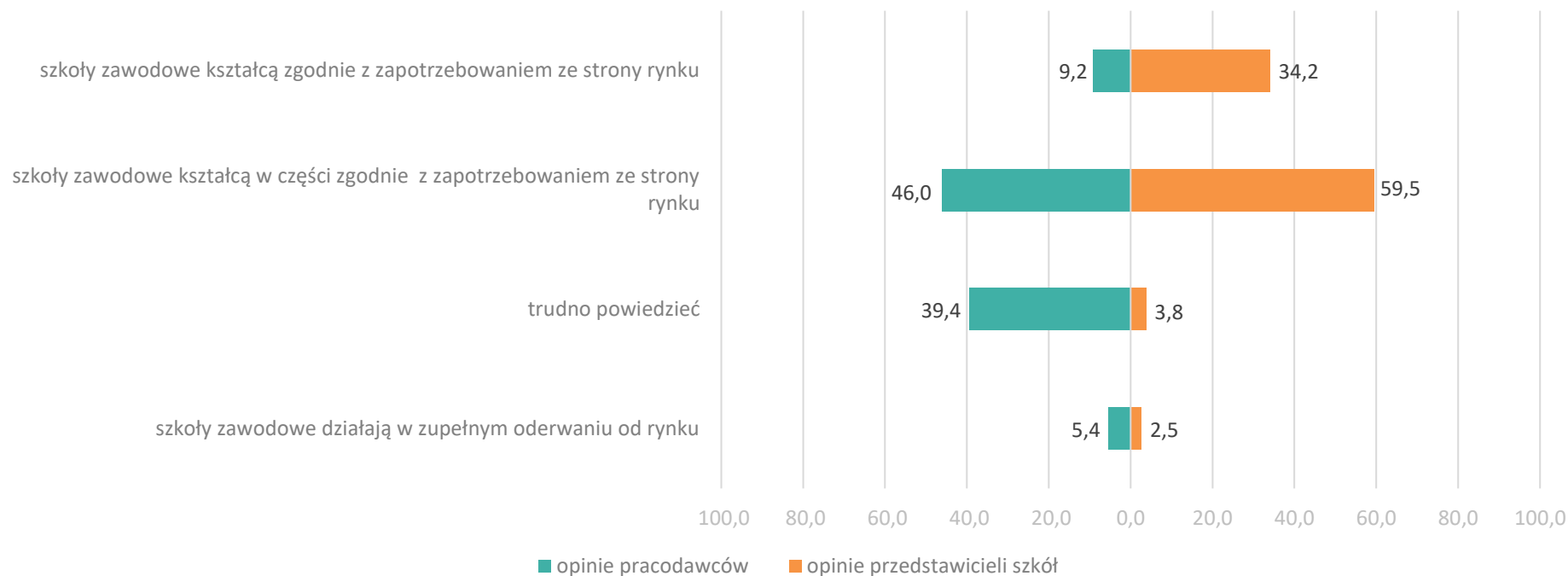
Niniejszy raport jest podsumowaniem drugiej fali badania, czyli prezentacją wyników ankietowania przedstawicieli szkół, jednak każdorazowo dane prezentowane są w porównaniu do analogicznych wypowiedzi pracodawców. Pełne wyniki badania pracodawców dostępne są w raporcie „Współpraca biznesu ze szkołami o profilu zawodowym – w opinii podkarpackich pracodawców”, zamieszczonym na stronie internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie.

Zespół Wydziału Informacji Statystycznej i Analiz

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie

1. Ogólna ocena szkół o profilu zawodowym

Wykres 1 Jak Pan(i) ocenia szkoły o profilu zawodowym w województwie podkarpackim pod kątem podaży pracy? (w %)

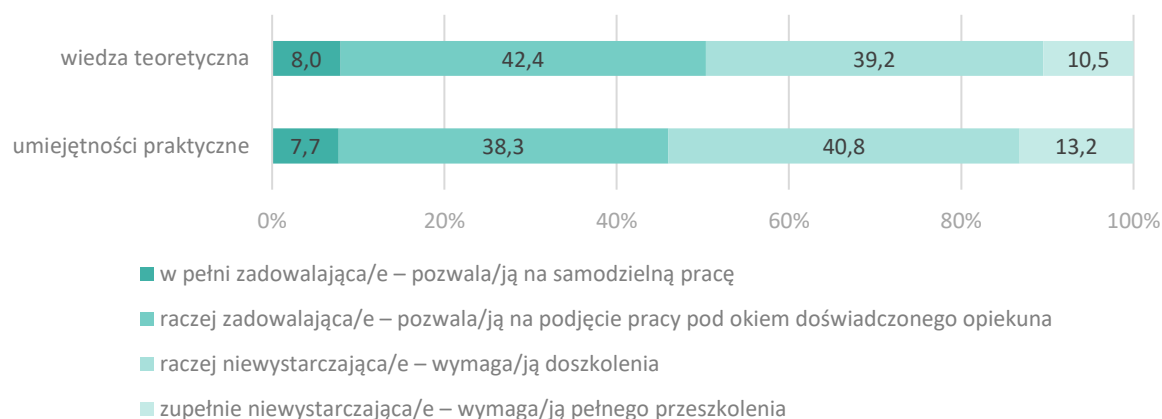


Opinie przedstawicieli szkół w temacie zgodności kształcenia z potrzebami rynku pracy są wyraźnie lepsze niż opinie przedsiębiorców – zwłaszcza częściej prezentują oni opinię o pełnej zgodności tych dwóch elementów (o pełnej zgodności twierdzi co trzeci przedstawiciel szkoły i co jedenasty przedstawiciel pracodawców). Pracodawcy znacznie częściej nie mają w tym temacie wyrobionego zdania.

2. Ocena przygotowania do pracy absolwentów szkół o profilu zawodowym

2.1 Ocena przygotowania do pracy absolwentów szkół branżowych (zasadniczych szkół zawodowych)

Wykres 2 Ocena PRACODAWCÓW: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół branżowych (zasadniczych zawodowych) jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – OCENA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH (w %)



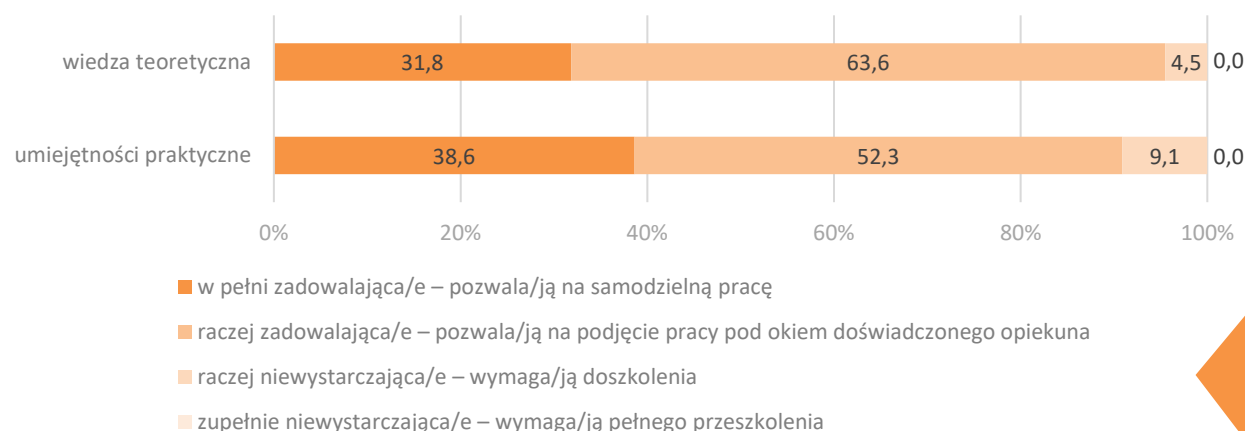
Kwalifikacje zawodowe

Umiejętności praktyczne są oceniane przez pracodawców niżej niż wiedza teoretyczna (46,0% ocen pozytywnych wobec 50,4%, dodatkowo zdecydowanie przeważają wśród nich oceny umiarkowanie pozytywne). Oceny negatywne (jako „raczej / zupełnie niewystarczające”) dotyczą niemal lub ponad połowy pracodawców.

Średnia ocen (na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza „zupełnie niewystarczająca”, a 4 – „w pełni zadowalająca”):

- w odniesieniu do wiedzy teoretycznej: 2,48
- w odniesieniu do umiejętności praktycznych: 2,41

Wykres 3 Ocena PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkoły branżowej prowadzonej w Państwa zespole szkół jako kandydatów do pracy? – OCENA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH (w %)



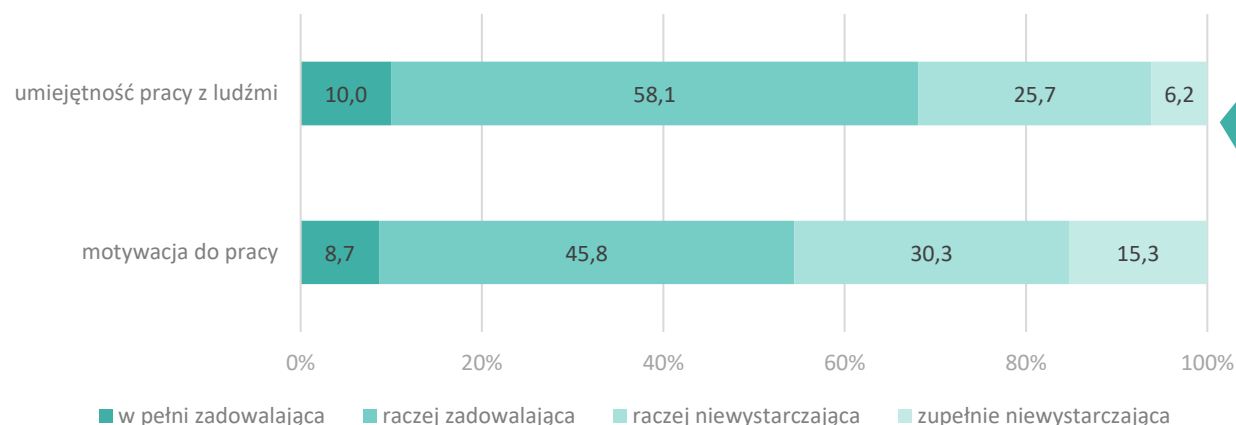
Kwalifikacje zawodowe

Przedstawiciele szkół oceniają kwalifikacje zawodowe absolwentów znacznie wyżej niż pracodawcy – zwłaszcza w odniesieniu do umiejętności praktycznych: ocen najwyższych jest wśród przedstawicieli szkół pięciokrotnie więcej niż w przypadku pracodawców (czterokrotnie w odniesieniu do oceny wiedzy). Żaden z przedstawicieli szkół nie ocenił ani wiedzy, ani umiejętności praktycznych jako zupełnie niewystarczających – podczas gdy była to opinia ponad 10% pracodawców.

Średnia ocen (na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza „zupełnie niewystarczająca”, a 4 – „w pełni zadowalająca”):

- w odniesieniu do wiedzy teoretycznej: 3,27
- w odniesieniu do umiejętności praktycznych: 3,30

Wykres 4 Ocena PRACODAWCÓW: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół branżowych (zasadniczych zawodowych) jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – OCENA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH (w %)



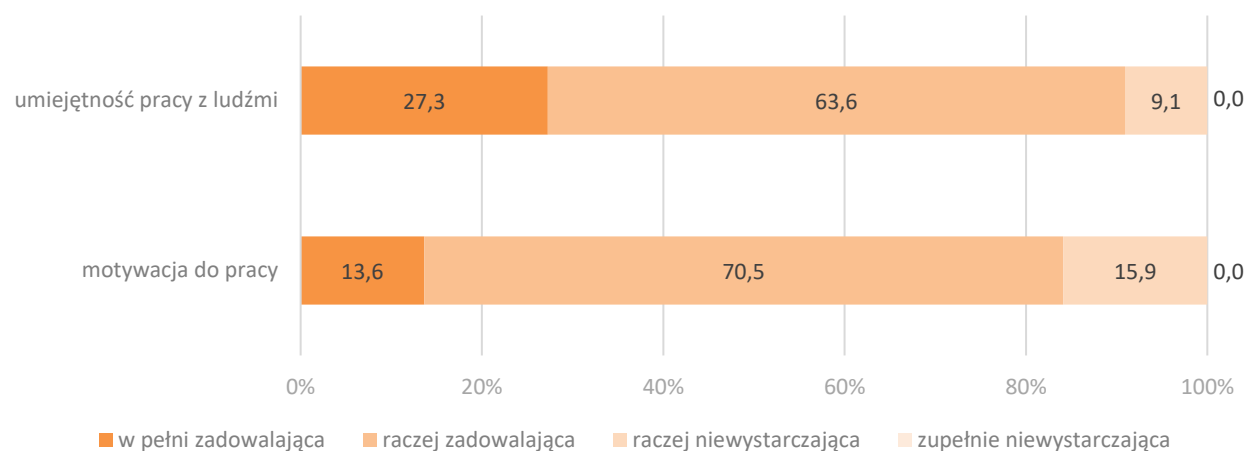
Kompetencje społeczne

Umiejętność pracy z ludźmi jest cechą najwyższej ocenianą przez pracodawców (68,1% opinii pozytywnych) – również w porównaniu do ocen kwalifikacji. Nieco ponad połowa pracodawców (54,5%) pozytywnie ocenia motywację kandydatów do pracy. W przypadku obu kompetencji społecznych przeważają jednak opinie umiarkowanie pozytywne.

Średnia ocen (na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza „zupełnie niewystarczająca”, a 4 – „w pełni zadowalająca”):

- w odniesieniu do umiejętności pracy z ludźmi: 2,72
- w odniesieniu do motywacji do pracy: 2,48

Wykres 5 Ocena PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkoły branżowej prowadzonej w Państwa zespole szkół jako kandydatów do pracy? – OCENA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH (w %)



Kompetencje społeczne

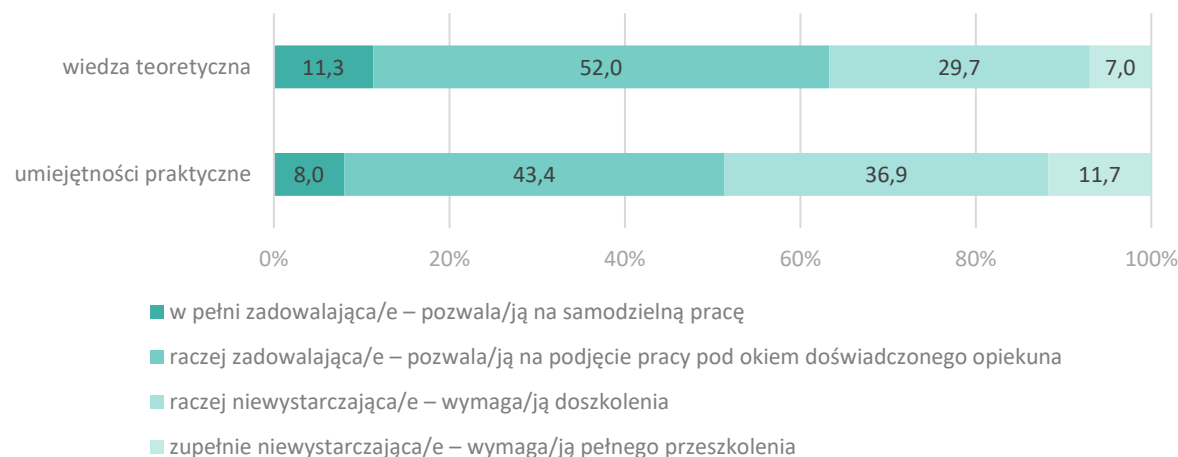
Kompetencje społeczne są przez przedstawicieli szkół oceniane lepiej niż przez pracodawców, ale są to oceny niższe niż oceny kwalifikacji zawodowych prezentowane przez tę grupę respondentów. Ponownie nikt nie ocenił kompetencji absolwentów jako zupełnie niewystarczających.

Średnia ocen (na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza „zupełnie niewystarczająca”, a 4 – „w pełni zadowalająca”):

- w odniesieniu do umiejętności pracy z ludźmi: 3,18
- w odniesieniu do motywacji do pracy: 2,98

2.2 Ocena przygotowania do pracy absolwentów techników

Wykres 6 Ocena PRACODAWCÓW: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów techników jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/institucji? – OCENA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH (w %)



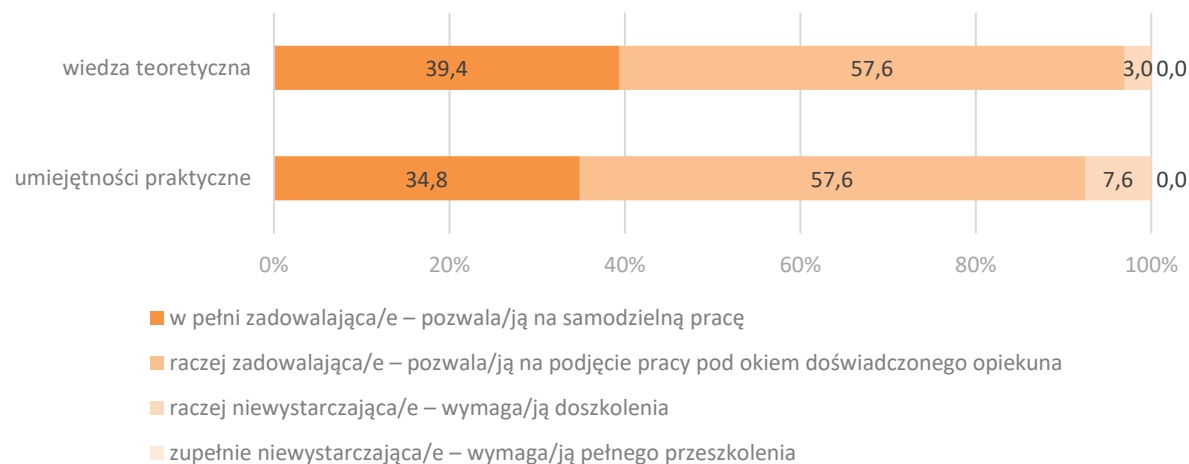
Kwalifikacje zawodowe

Umiejętności praktyczne są przez pracodawców oceniane niżej niż wiedza teoretyczna (51,4% ocen pozytywnych wobec 63,3%, dodatkowo zdecydowanie przeważają wśród nich oceny umiarkowanie pozytywne).

Średnia ocen (na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza „zupełnie niewystarczająca”, a 4 – „w pełni zadowalająca”):

- w odniesieniu do wiedzy teoretycznej: 2,68
- w odniesieniu do umiejętności praktycznych: 2,48

Wykres 7 Ocena PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów techników prowadzonego w Państwa zespole szkół jako kandydatów do pracy? – OCENA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH (w %)



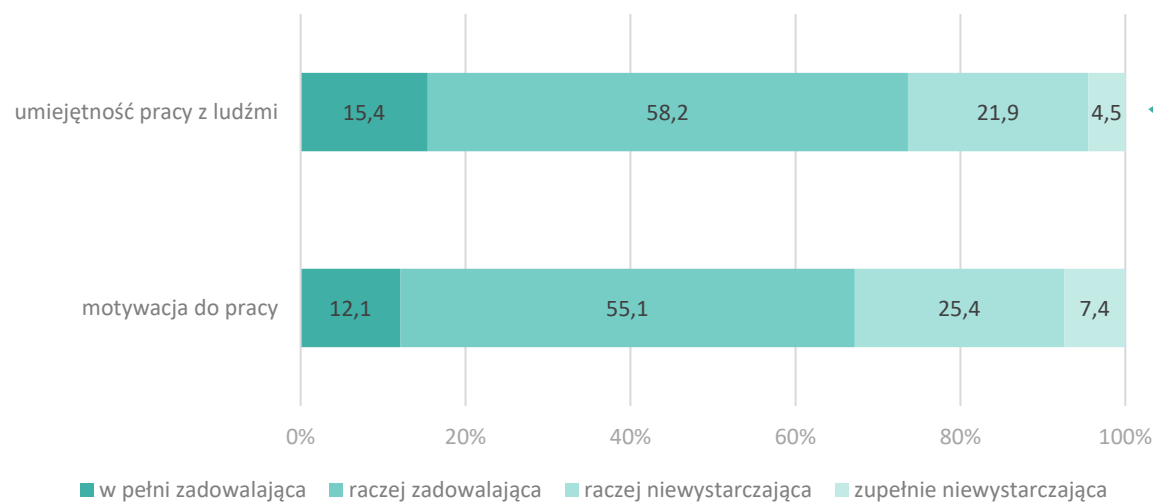
Kwalifikacje zawodowe

Ocena umiejętności kwalifikacji zawodowych absolwentów techników jest wyższa wśród przedstawicieli szkół niż wśród pracodawców – zwłaszcza ocen najwyższych jest tutaj wyraźnie więcej. Żaden z respondentów nie wskazał oceny „zupełnie niewystarczającej” (u pracodawców się one zdarzały).

Średnia ocen (na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza „zupełnie niewystarczająca”, a 4 – „w pełni zadowalająca”):

- w odniesieniu do wiedzy teoretycznej: 3,36
- w odniesieniu do umiejętności praktycznych: 3,27

Wykres 8 Ocena PRACODAWCÓW: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów techników jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – OCENA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH (w %)



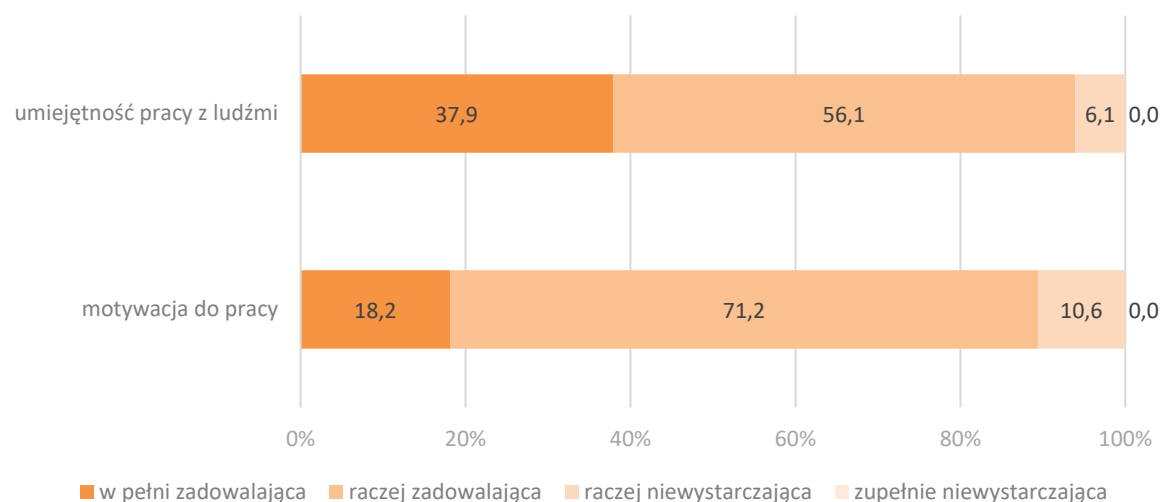
Kompetencje społeczne

Umiejętność pracy z ludźmi jest cechą najwyższej ocenianą przez pracodawców (73,6% opinii pozytywnych) – również w porównaniu do ocen kwalifikacji. Nieco ponad 2/3 pracodawców (67,2%) pozytywnie ocenia motywację kandydatów do pracy. W przypadku obu kompetencji społecznych przeważają jednak opinie umiarkowanie pozytywne.

Średnia ocen (na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza „zupełnie niewystarczająca”, a 4 – „w pełni zadowolająca”):

- w odniesieniu do umiejętności pracy z ludźmi: 2,85
- w odniesieniu do motywacji do pracy: 2,72

Wykres 9 Ocena PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów technikum prowadzonego w Państwa zespole szkół jako kandydatów do pracy – OCENA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH (w %)



Kompetencje społeczne

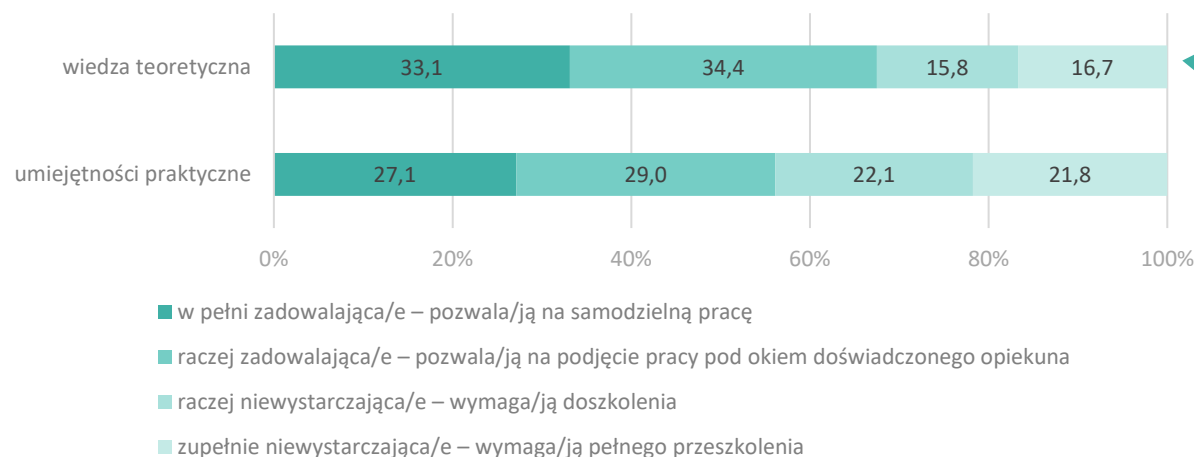
Kompetencje społeczne są przez przedstawicieli szkół oceniane lepiej niż przez pracodawców, ale są to oceny niższe niż oceny kwalifikacji zawodowych prezentowane przez tę grupę respondentów. Ponownie nikt nie ocenił kompetencji absolwentów jako zupełnie niewystarczających.

Średnia ocen (na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza „zupełnie niewystarczająca”, a 4 – „w pełni zadowolająca”):

- w odniesieniu do umiejętności pracy z ludźmi: 3,32
- w odniesieniu do motywacji do pracy: 3,08

2.3 Ocena przygotowania do pracy absolwentów szkół policealnych

Wykres 10 Ocena PRACODAWCÓW: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół policealnych jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – OCENA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH (w %)



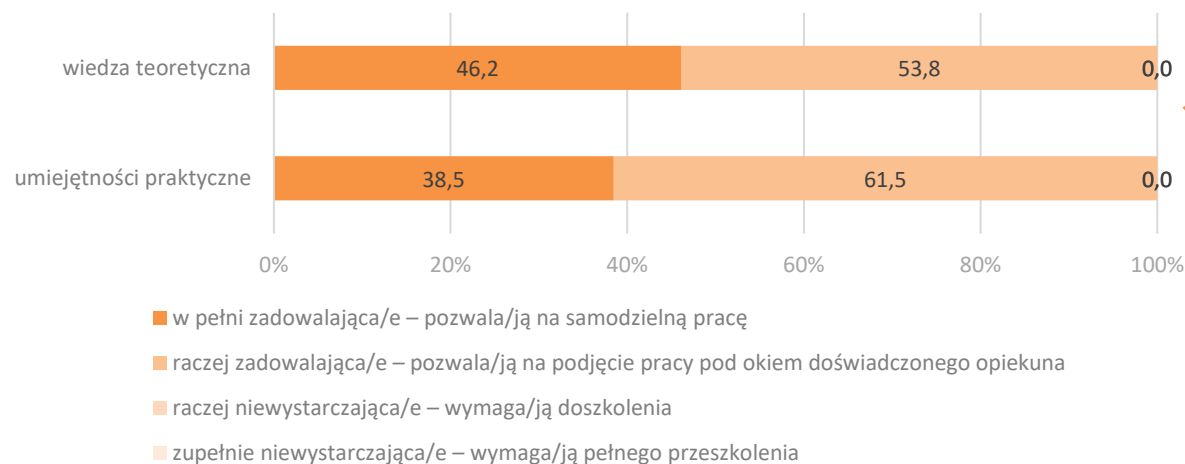
Kwalifikacje zawodowe

Umiejętności praktyczne są przez pracodawców oceniane niżej niż wiedza teoretyczna (56,1% ocen pozytywnych wobec 67,5%).

Średnia ocen (na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza „zupełnie niewystarczająca”, a 4 – „w pełni zadowalająca”):

- w odniesieniu do wiedzy teoretycznej: 2,84
- w odniesieniu do umiejętności praktycznych: 2,62

Wykres 11 Ocena PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkoły policealnej prowadzonej w Państwa zespole szkół jako kandydatów do pracy? – OCENA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH (w %)



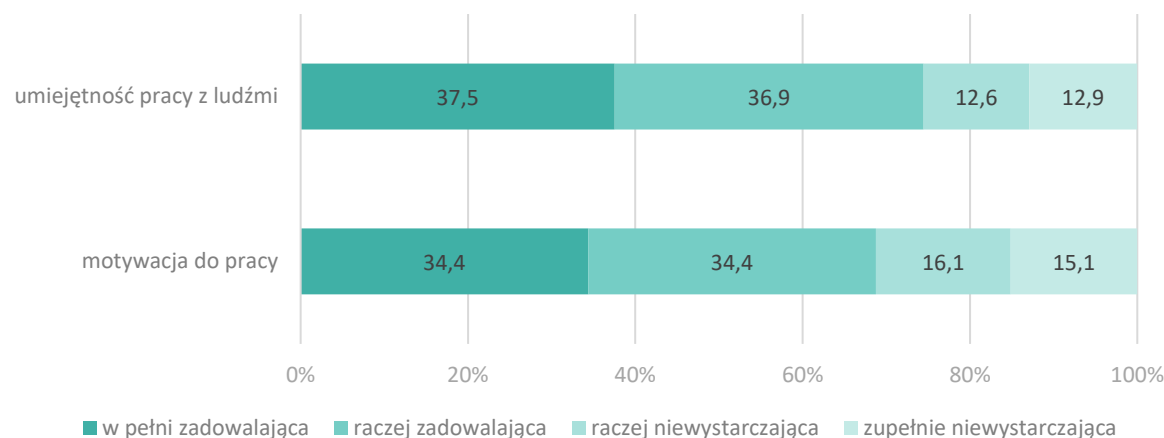
Kwalifikacje zawodowe

Ocena kwalifikacji zawodowych absolwentów techników jest wyższa wśród przedstawicieli szkół niż wśród pracodawców – wszystkie oceny respondentów były pozytywne (brak wskazań na odpowiedzi negatywne: zupełnie/raczej niewystarczające).

Średnia ocen (na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza „zupełnie niewystarczająca”, a 4 – „w pełni zadowalająca”):

- w odniesieniu do wiedzy teoretycznej: 3,46
- w odniesieniu do umiejętności praktycznych: 3,39

Wykres 12 Ocena PRACODAWCÓW: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół policealnych jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – OCENA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH (w %)



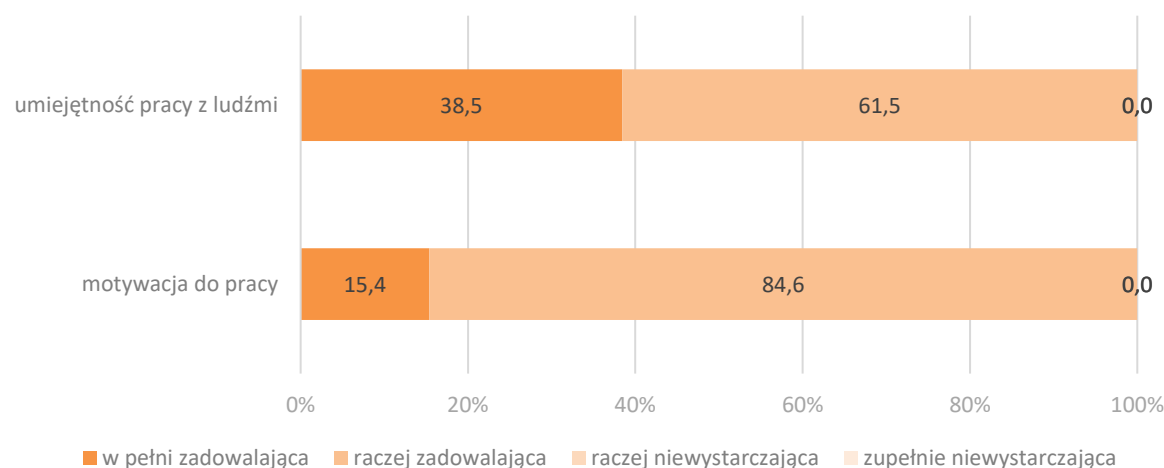
Kompetencje społeczne

Umiejętność pracy z ludźmi jest najwyżej ocenianą przez pracodawców cechą (74,4% opinii pozytywnych) – również w porównaniu do ocen kwalifikacji. Blisko 70% pracodawców (68,8%) pozytywnie ocenia motywację kandydatów do pracy. Jednocześnie w obu przypadkach oceny pozytywne dzielą się mniej więcej po równo – ponad 30% opinii wskazujących na pełne zadowolenie i ponad 30% opinii wskazujących na umiarkowane zadowolenie.

Średnia ocen (na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza „zupełnie niewystarczająca”, a 4 – „w pełni zadowalająca”):

- w odniesieniu do umiejętności pracy z ludźmi: 2,99
- w odniesieniu do motywacji do pracy: 2,88

Wykres 13 Ocena PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkoły policealnej prowadzonej w Państwa zespole szkół jako kandydatów do pracy? – OCENA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH (w %)



Kompetencje społeczne

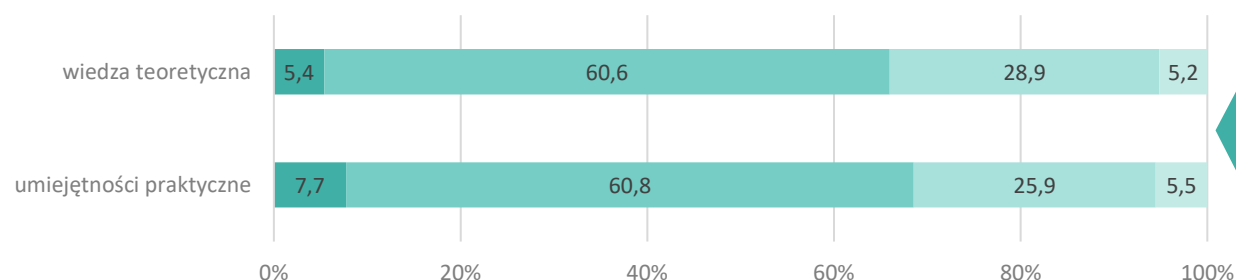
Kompetencje społeczne są przez przedstawicieli szkół oceniane lepiej niż przez pracodawców, ale są to oceny niższe niż oceny kwalifikacji zawodowych prezentowane przez tę grupę respondentów. Ponownie nikt nie ocenił kompetencji absolwentów jako niewystarczających (ani „zupełnie”, ani „raczej”). W odniesieniu do motywacji do pracy – ocen najwyższych („w pełni zadowalająca”) było dwukrotnie mniej niż wśród pracodawców – w tym przypadku przedstawiciele szkół wyżej oceniają przygotowanie absolwentów do zadań zawodowych, ale niżej ich postawy.

Średnia ocen (na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza „zupełnie niewystarczająca”, a 4 – „w pełni zadowalająca”):

- w odniesieniu do umiejętności pracy z ludźmi: 3,39
- w odniesieniu do motywacji do pracy: 3,15

2.4 Ocena przygotowania do pracy uczniów kształcących się w trybie pracownika młodocianego

Wykres 14 Ocena PRACODAWCÓW: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji uczniów kształcących się w trybie pracownika młodocianego jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – OCENA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH (w %)



- w pełni zadowalająca/e – pozwala/ją na samodzielną pracę
- raczej zadowalająca/e – pozwala/ją na podjęcie pracy pod okiem doświadczonego opiekuna
- raczej niewystarczająca/e – wymaga/ją doszkolenia
- zupełnie niewystarczająca/e – wymaga/ją pełnego przeszkolenia

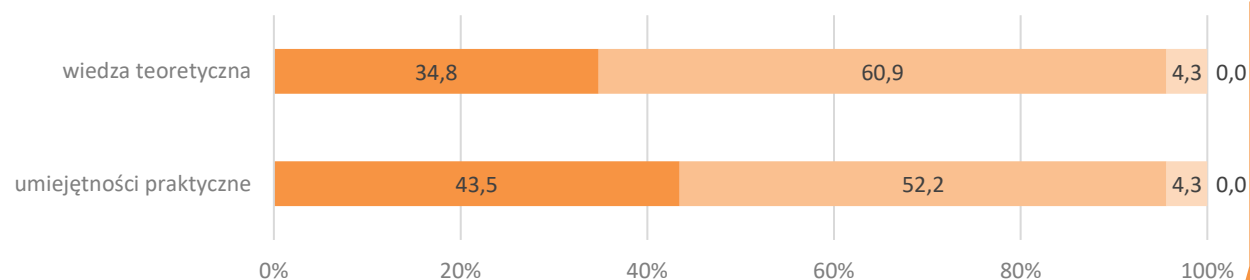
Kwalifikacje zawodowe

Umiejętności praktyczne są przez pracodawców oceniane niżej niż wiedza teoretyczna (68,5% ocen pozytywnych wobec 66,0%) – jednak w obu przypadkach przeważają oceny umiarkowanie pozytywne. Porównując oceny kwalifikacji uzyskiwanych przez pracowników młodocianych do ocen kwalifikacji absolwentów wszystkich pozostałych typów szkół zauważyć można w tym przypadku najwyższe oceny umiejętności praktycznych (w pozostałych ścieżkach kształcenia od 46,0 do 56,1%).

Średnia ocen (na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza „zupełnie niewystarczająca”, a 4 – „w pełni zadowalająca”):

- w odniesieniu do wiedzy teoretycznej: 2,66
- w odniesieniu do umiejętności praktycznych: 2,71

Wykres 15 Ocena PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji uczniów kształcących się w trybie pracownika młodocianego w Państwa zespole szkół jako kandydatów do pracy? – OCENA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH (w %)



- w pełni zadowalająca/e – pozwala/ją na samodzielną pracę
- raczej zadowalająca/e – pozwala/ją na podjęcie pracy pod okiem doświadczonego opiekuna
- raczej niewystarczająca/e – wymaga/ją doszkolenia
- zupełnie niewystarczająca/e – wymaga/ją pełnego przeszkolenia

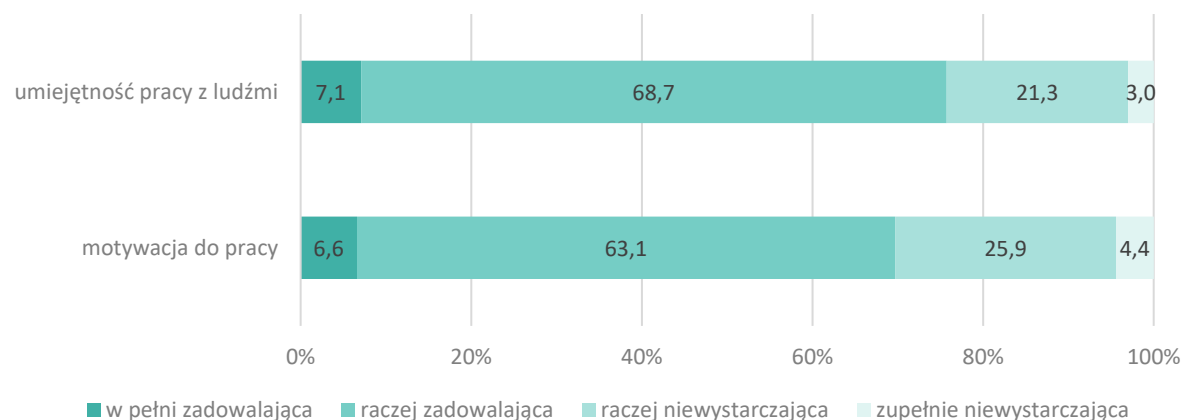
Kwalifikacje zawodowe

Ocena umiejętności kwalifikacji zawodowych absolwentów techników jest wyższa wśród przedstawicieli szkół niż wśród pracodawców. Uczniowie kształcący się w trybie pracownika młodocianego to jedyna grupa, w przypadku której oceny umiejętności praktycznych w opinii przedstawicieli szkół są wyższe od ocen wiedzy teoretycznej.

Średnia ocen (na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza „zupełnie niewystarczająca”, a 4 – „w pełni zadowalająca”):

- w odniesieniu do wiedzy teoretycznej: 3,30
- w odniesieniu do umiejętności praktycznych: 3,39

Wykres 16 Ocena PRACODAWCÓW: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji uczniów kształcących się w trybie pracownika młodocianego jako kandydatów do pracy? – OCENA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH (w %)



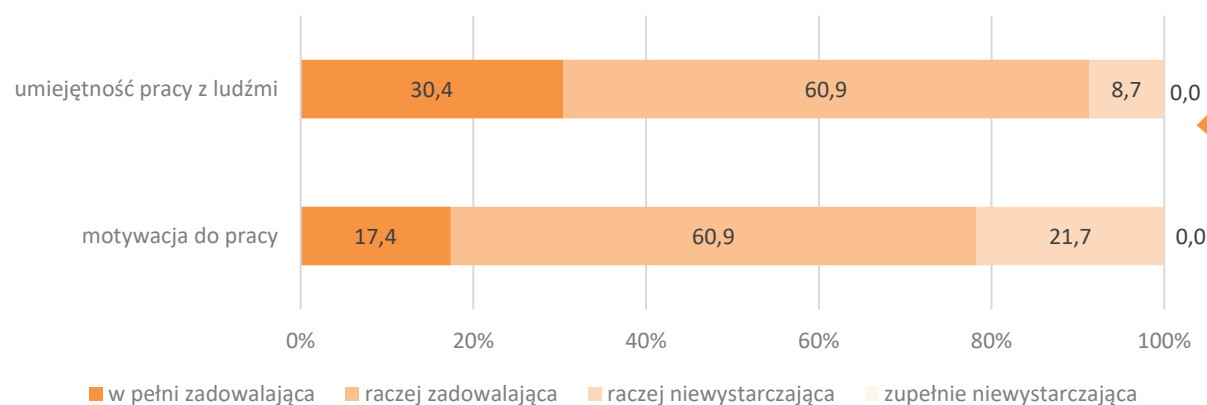
Kompetencje społeczne

Umiejętność pracy z ludźmi jest najwyżej ocenianą cechą (75,8% opinii pozytywnych) – również w porównaniu do ocen kwalifikacji. Blisko 70% pracodawców (69,7%) pozytywnie ocenia motywację kandydatów do pracy, ale tylko co 10 z nich mówi o motywacji „w pełni” zadowalającej.

Średnia ocen (na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza „zupełnie niewystarczająca”, a 4 – „w pełni zadowalająca”):

- w odniesieniu do umiejętności pracy z ludźmi: 2,80
- w odniesieniu do motywacji do pracy: 2,72

Wykres 17 Ocena PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji uczniów kształcących się w trybie pracownika młodocianego w Państwa zespole szkół jako kandydatów do pracy? – OCENA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH (w %)



Kompetencje społeczne

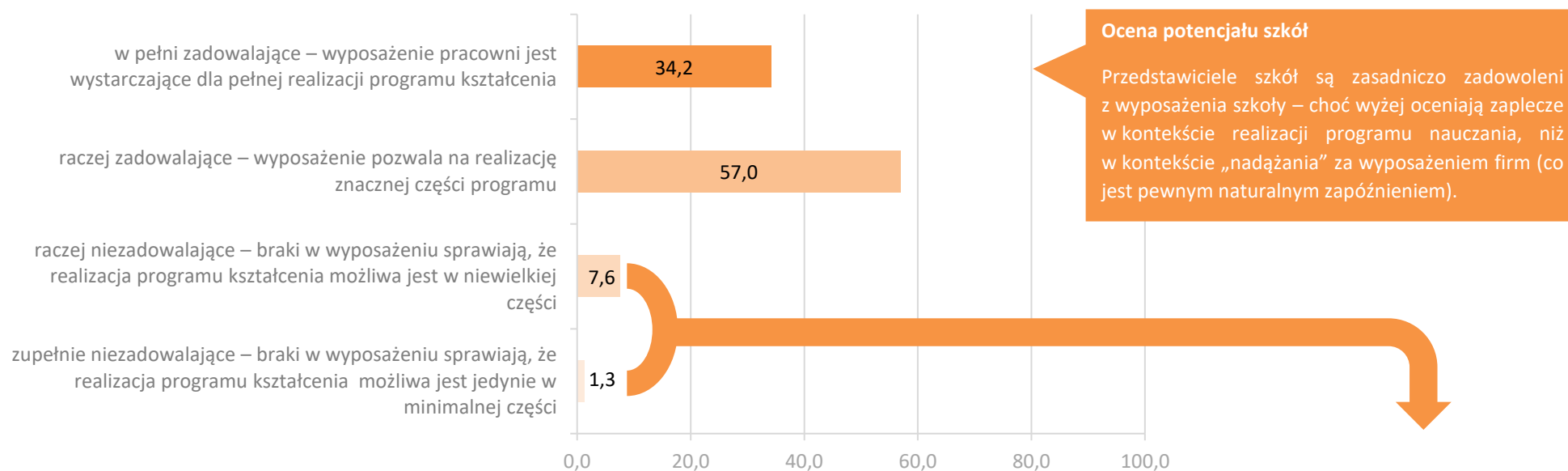
Kompetencje społeczne są przez przedstawicieli szkół oceniane lepiej niż przez pracodawców, ale są to oceny niższe niż oceny kwalifikacji zawodowych prezentowane przez tę grupę respondentów. Ponownie nikt nie ocenił kompetencji absolwentów jako zupełnie niewystarczających.

Średnia ocen (na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza „zupełnie niewystarczająca”, a 4 – „w pełni zadowalająca”):

- w odniesieniu do umiejętności pracy z ludźmi: 3,22
- w odniesieniu do motywacji do pracy: 2,96

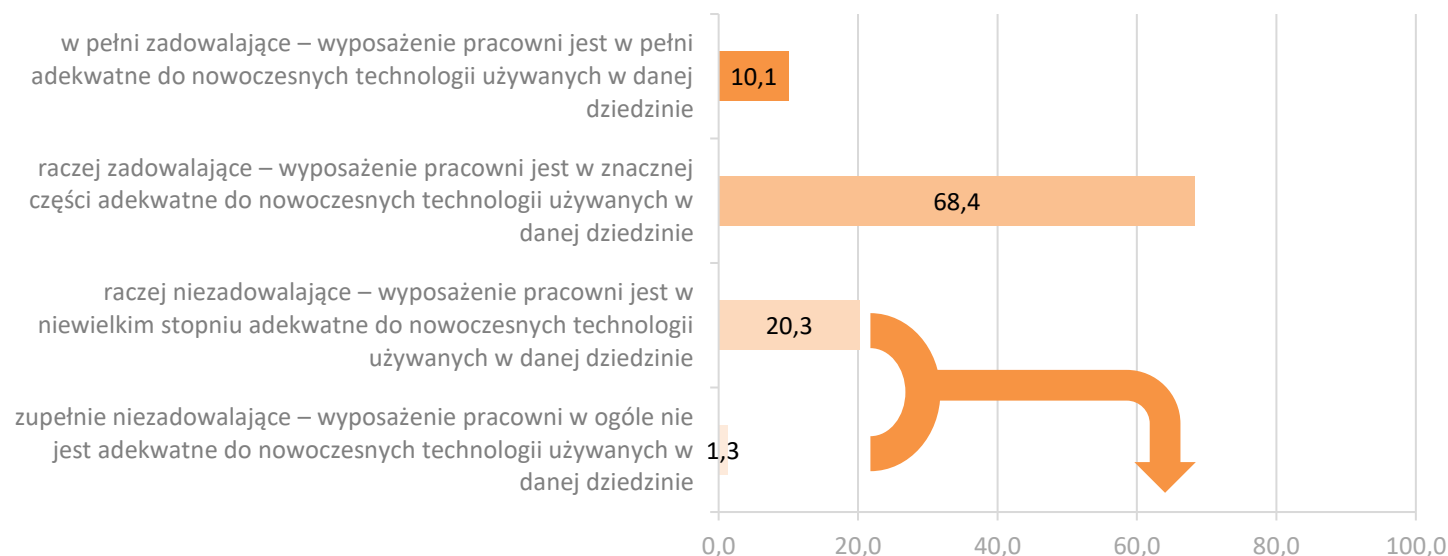
3. Ocena potencjału szkół zawodowych w oczach ich przedstawicieli

Wykres 18 Jak ocenia Pan(i) potencjał Państwa zespołu szkół do kształcenia zawodowego w obszarze WYPOSAŻENIA – pod kątem REALIZACJI PROGRAMU KSZTAŁCENIA? (w %)



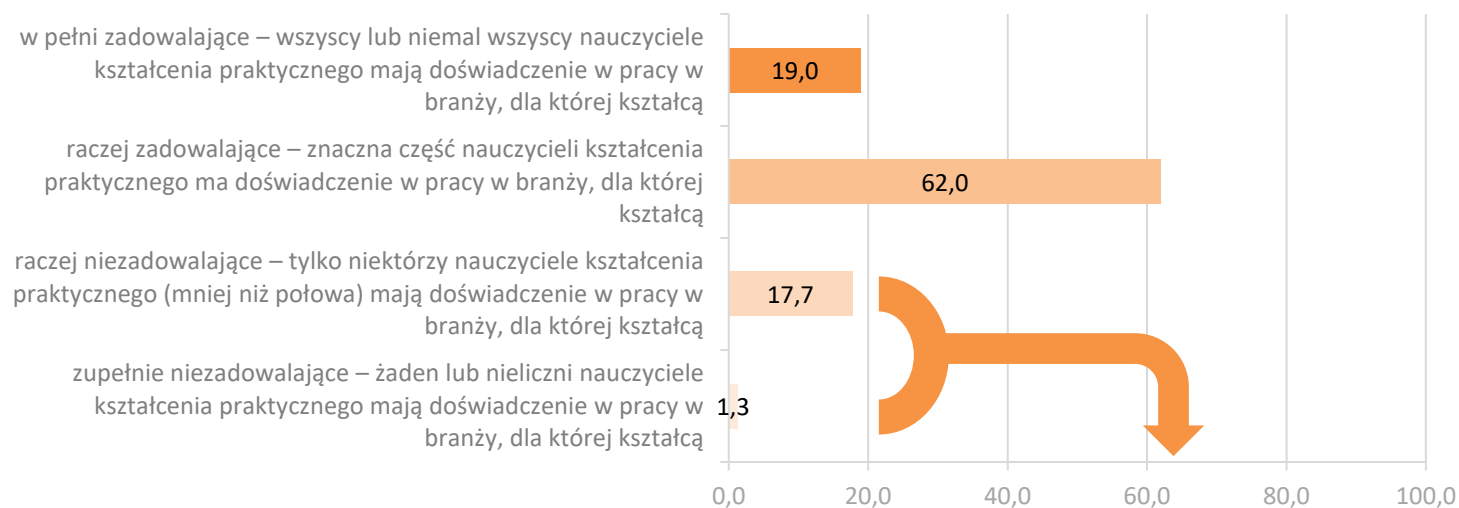
- „brak praktycznie wszystkiego”
- przestarzałe jednostki komputerowe, brak specjalistycznego oprogramowania komputerowego (w tym przypadku wspomagającego magazynowanie, wyznaczanie tras, lokowanie ładunku, naliczanie wynagrodzeń itp.)
- brak nowoczesnej pracowni hotelarstwa – symulacji recepcji
- brak / niedoposażone / konieczne do unowocześnienia pracownie – najczęściej: t. technologii drewna, t. stylisty, t. usług fryzjerskich, t. mechanik, t. architektury krajobrazu, t. żywienia, t. obsługi portów i terminali, monter sieci i instalacji sanitarnych, operator obrabiarek skrawających, t. technologii chemicznej, t. logistyki, kucharz

Wykres 19 Jak ocenia Pan(i) potencjał Państwa zespołu szkół do kształcenia zawodowego w obszarze WYPOSAŻENIA – pod kątem ADEKWATNOŚCI DO NOWOCZESNYCH TECHNOLOGII? (w %)



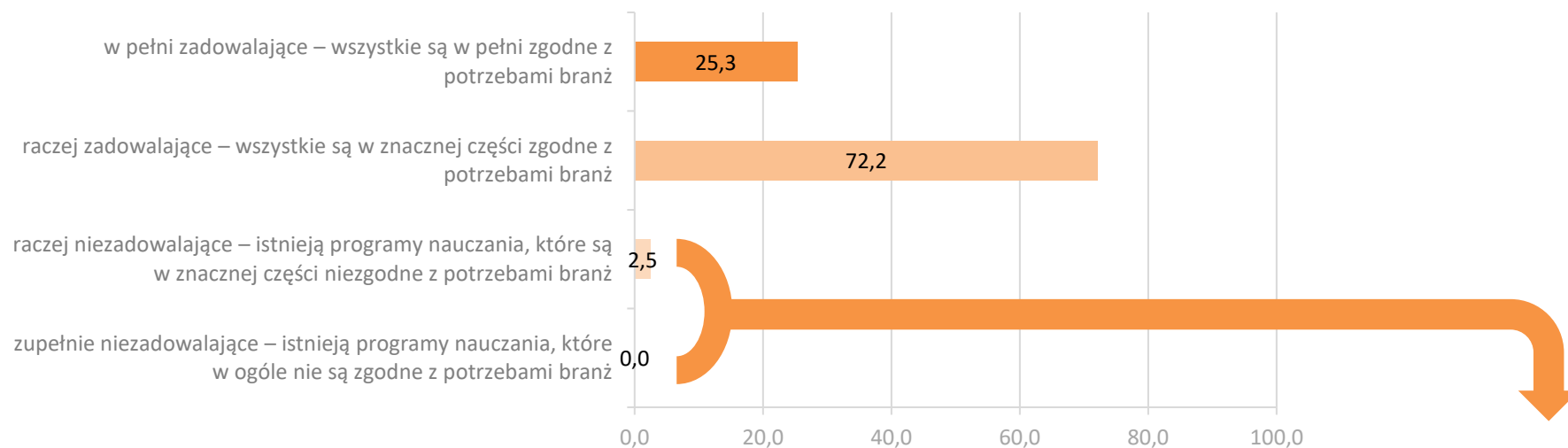
- „brak dosłownie wszystkiego, przestarzałość bazy dydaktycznej”, brak funduszy na doposażenie pracowni
- odpowiedzi wskazujące na chęć urozmaicenia / rozszerzenia zakresu nauczania
 - brak nowoczesnych programów edukacyjnych i do symulacji procesów zachodzących w firmie w branży logistycznej, hotelarskiej i gastronomicznej
 - przydałoby się więcej odbiorników GPS – aby poszerzyć nauczanie o fotogrametrię teledetekcję z wykorzystaniem nalołów dronami i opracowywanie wyników pomiarów w tym zakresie
 - przestarzałe jednostki komputerowe, brak oprogramowania branżowego wykorzystywanego w obecnych firmach, nowoczesnych urządzeń typu drukarka 3D
- brak / niedoposażone / konieczne do unowocześnienia pracownie – najczęściej: kucharz, ogrodnik, kosmetyka, opiekun medyczny, weterynaria, mechatronika, elektronika samochodowa, operator obrabiarek skrawających, pracownia informatyczna, technikum drzewne, t. usług fryzjerskich, t. geodeta, t. żywienia, t. technologii chemicznej,
- brak pełnego wyposażenia w pracowniach ogólnokształcących

Wykres 20 Jak ocenia Pan(i) potencjał Państwa zespołu szkół do kształcenia zawodowego w obszarze POWIĄZANIA NAUCZYCIELI KSZTAŁCENIA PRAKTYCZNEGO Z PRZEDSIĘBIORSTWAMI (dotyczy również instruktorów praktycznej nauki zawodu)? (w %)



- odpowiedzi wskazujące na trudności z pozyskaniem nauczycieli z doświadczeniem w branży:
 - większość pracowników branży ekonomicznej, logistycznej nie posiada wykształcenia pedagogicznego i nie wyraża chęci pracy w szkole
 - brakuje prawdziwych nauczycieli zawodowców z dziedziny hotelarstwa i gastronomii, których można zatrudnić w szkole
 - pracownicy zatrudnieni w przemyśle nie są zainteresowani pracą w szkole, wynika to z niskiej płacy oraz konieczności ciągłego doksztalcania, ewaluacji osiągnięć uczniów, odpowiedzialności za wyniki egzaminów zewnętrznych
 - brak zaangażowania ze strony firm
 - trudno pozyskać nauczycieli na niepełny wymiar etatu
 - brakuje praktyków, planujemy ich pozyskać
- odpowiedzi wskazujące na akceptację braku doświadczenia branżowego nauczycieli przedmiotów zawodowych:
 - „Ale nie ma obowiązku, żeby w szkole zawodowej przedmiotów praktycznych uczyła osoba z branży.”
 - [nauczyciele] po prostu nie mają doświadczenia praktycznego. Są kompetentnymi nauczycielami, tyle że bez doświadczenia praktycznego w branży
- brak / niezadowalający udział nauczycieli z doświadczeniem w branży – najczęściej: informatyka, farmacja, weterynaria, agrotechnika, branża mechaniczna, branże bardziej specjalistyczne, nauki ścisłe i politechniczne

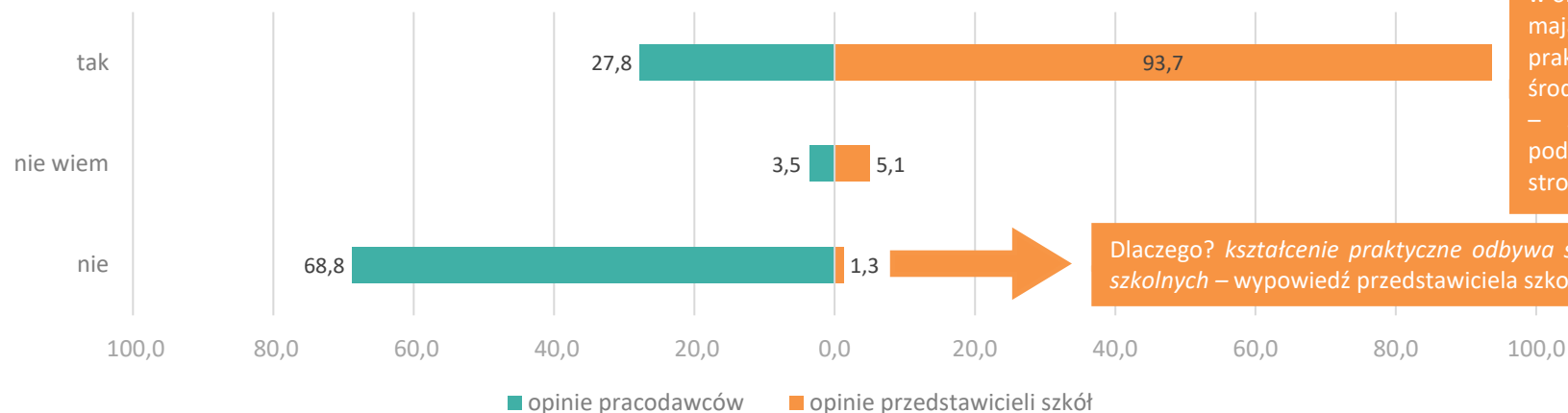
Wykres 21 Jak ocenia Pan(i) potencjał Państwa zespołu szkół do kształcenia zawodowego w obszarze PROGRAMÓW KSZTAŁCENIA – pod kątem ich zgodności z potrzebami branż? (w %)



- „program kształcenia jest może i zadowalający, ale praktyka kuleje”
- pomijanie w programach zakresów tematycznych, które są istotne z punktu widzenia potrzeb branż (np. w obszarze nauczania geodezji i kartografii na pewnym etapie pominięto całą dziedzinę związaną fotogrametrią i teledetekcją, pasowałoby to przywrócić w zakresie cyfrowej fotogrametrii)

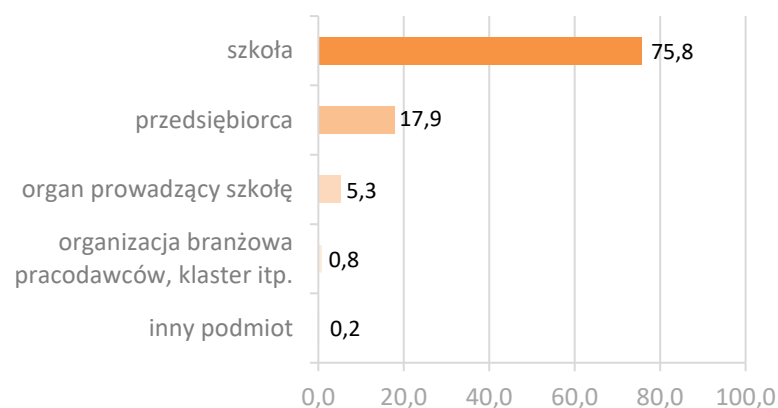
4. Zakres współpracy szkół o profilu zawodowym i pracodawców

Wykres 22 Czy Pana(i) firma/instytucja współpracuje/współpracowała ze szkołą/szkołami o profilu zawodowym? – odniesienie do ostatnich 3 lat (w %) / Czy Pana(i) zespół szkół współpracuje/współpracował z pracodawcami? (w %)



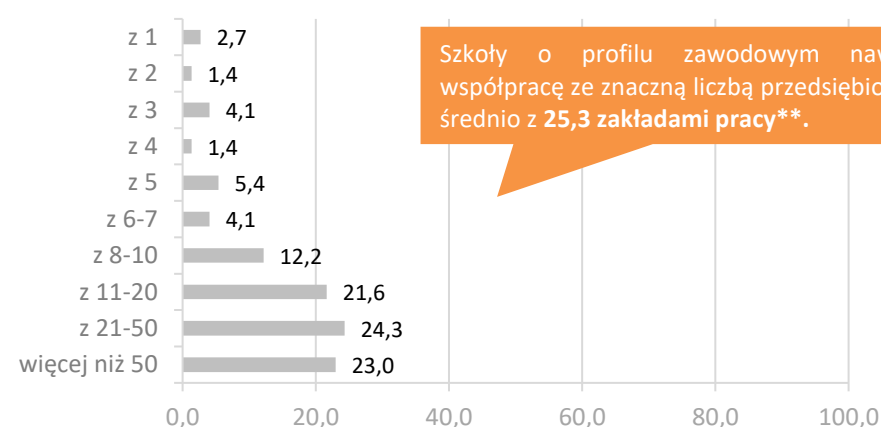
Szkoły o profilu zawodowym w obecnym systemie kształcenia mają obowiązek realizacji nauki praktycznej w autentycznym środowisku pracy (u pracodawcy) – stąd w praktyce wymóg podejmowania współpracy z ich strony.

Wykres 23 Kto (jaki podmiot) jest najczęściej stroną inicjującą współpracę? (w % - w odniesieniu do poszczególnych przypadków współpracy*)



*) Respondenci szacowali odsetek przypadków współpracy pochodzącej z inicjatywy różnych stron, a jednocześnie liczbę podmiotów współpracujących – % odpowiedzi wyliczono w odniesieniu do ilości przypadków współpracy (przy czym w przypadku przedziału prawostronnie otwartego „50 i więcej” – przyjęto wartość 50).

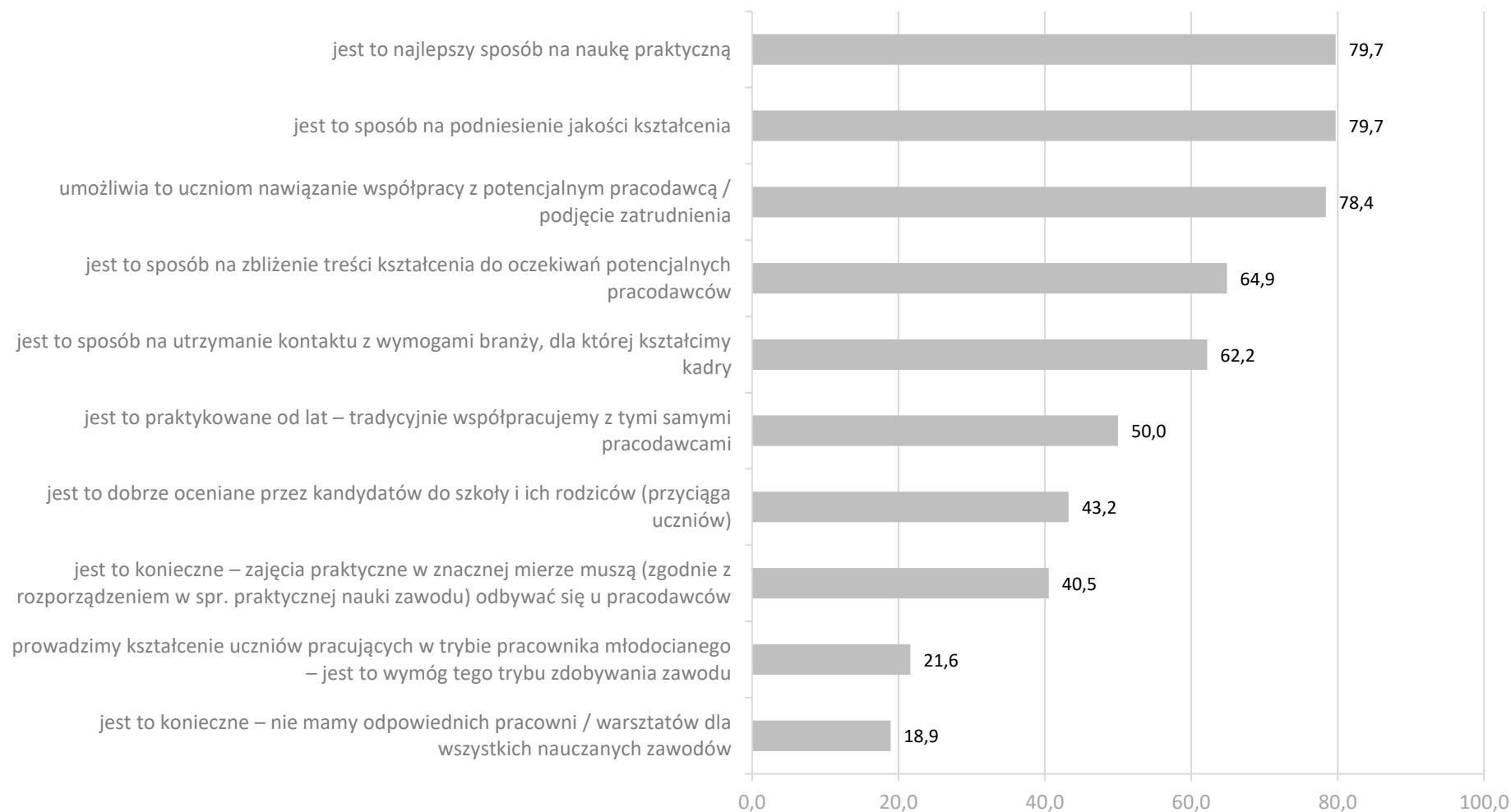
Wykres 24 Z jaką liczbą pracodawców współpracował Pana(i) zespół szkół w ciągu ostatnich 5 lat? (w %)



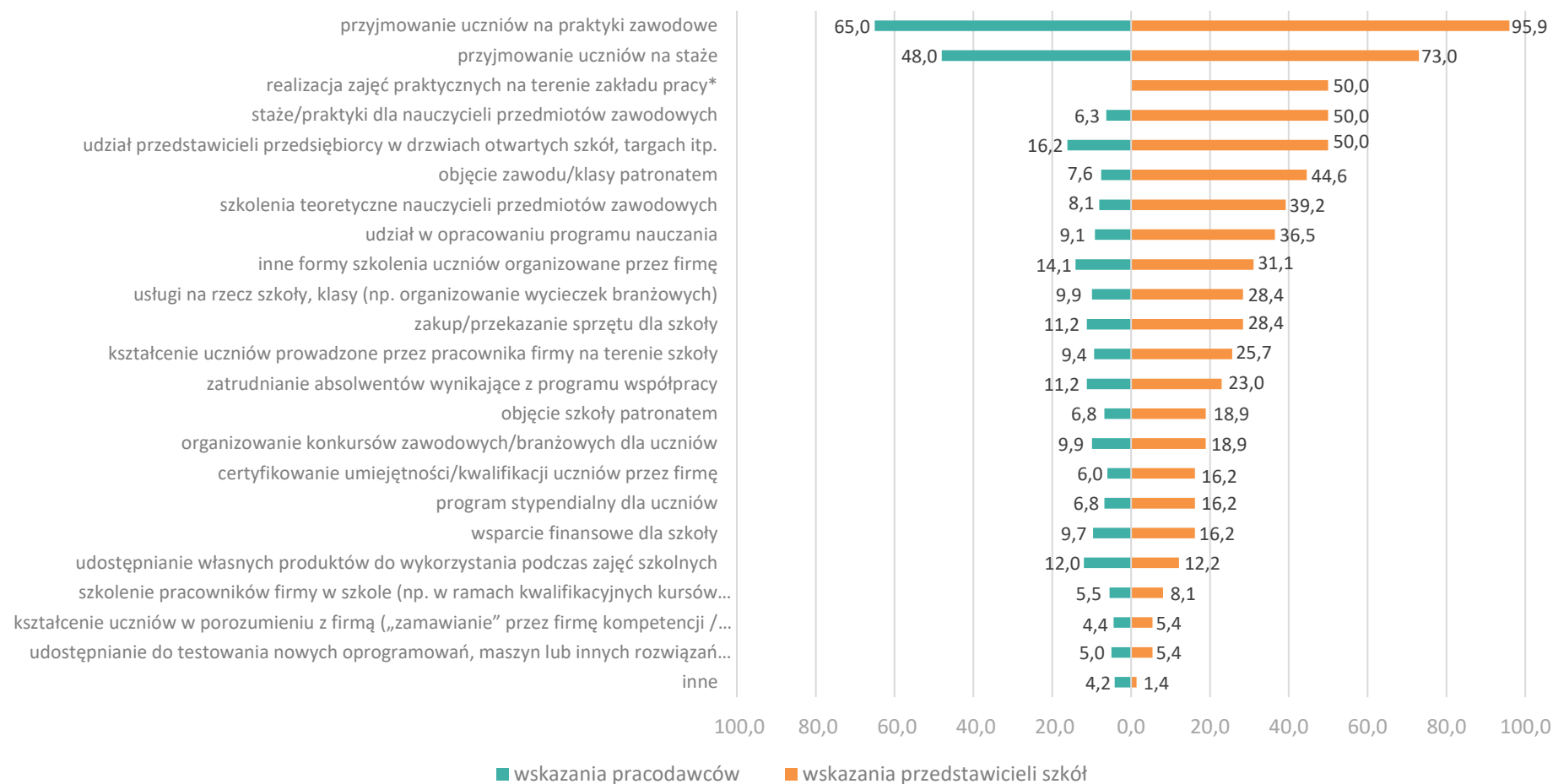
Szkoły o profilu zawodowym nawiązują współpracę ze znaczną liczbą przedsiębiorców – średnio z 25,3 zakładami pracy**.

**) W kafeterii ujęto odpowiedź „więcej niż 50”; ze względu na brak możliwości oszacowania górnej granicy przedziału oraz nieuzasadnione zawyżanie wyniku w razie przyjęcia wartości przypadkowej – przyjęto jako wartość średnią dolną granicę przedziału, tj. 50.

Wykres 25 Dlaczego Pana(i) zespół szkół współpracuje/współpracował z pracodawcami? (w %)



Wykres 26 Formy współpracy pomiędzy szkołami o profilu zawodowym i pracodawcami – w opinii obu grup (w %)



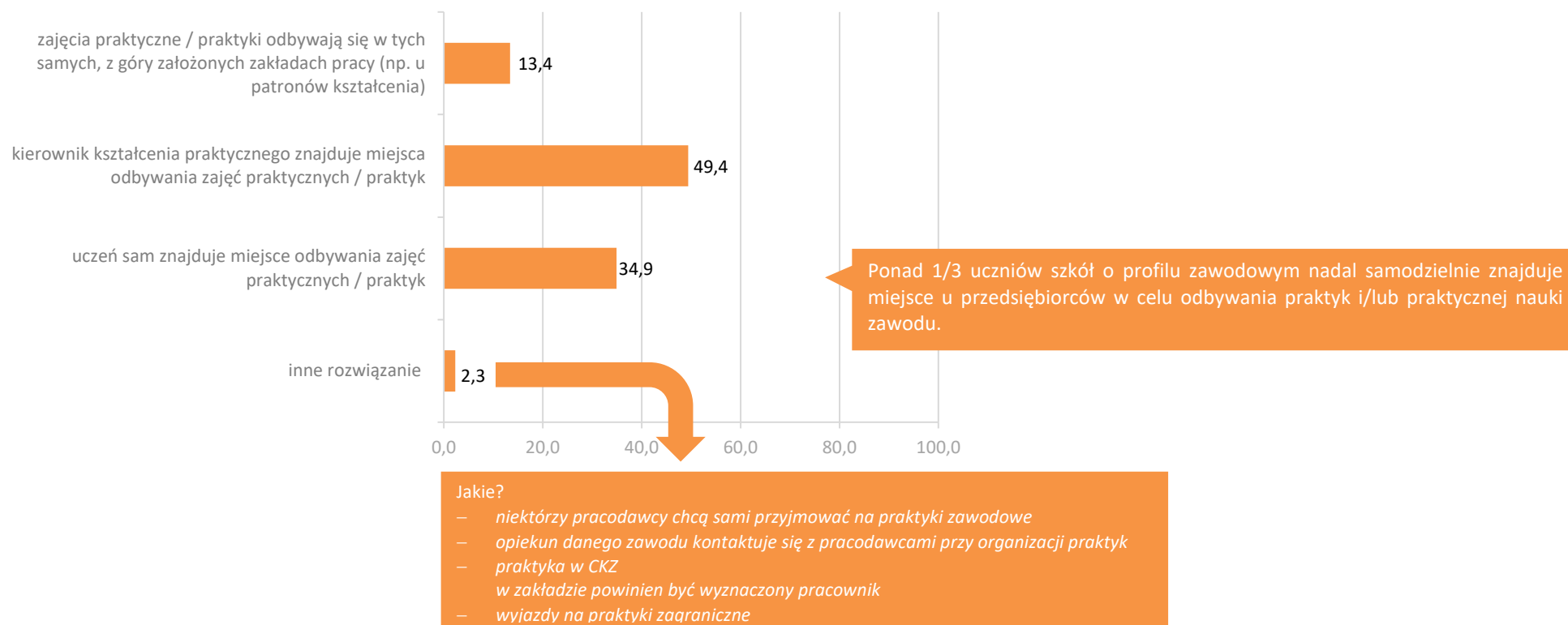
Praktyki zawodowe i staże to najbardziej rozpowszechnione formy współpracy. 40,0% spośród pracodawców współpracujących ze szkołami podało **wyłącznie** te formy (lub jedną z nich). W przypadku przedstawicieli szkół o profilu zawodowym – niemal co dziesiąty (9,5%) wskazał **wyłącznie** na staże /praktyki lub zajęcia praktyczne* w zakładzie pracy (lub jedną z nich). Na współpracę w postaci staży/praktyk dla nauczycieli przedmiotów zawodowych wskazała połowa przedstawicieli szkół, mimo że od 2019 r. jest to obowiązkowa forma doskonalenia nauczycieli (w wymiarze 40 godzin w okresach 3-letnich).

*) forma ta, adekwatna do trybu nauczania w szkołach branżowych, nie była dostępna w kafeterii w trakcie badania przedstawicieli pracodawców

5. Staże i praktyki w przedsiębiorstwach

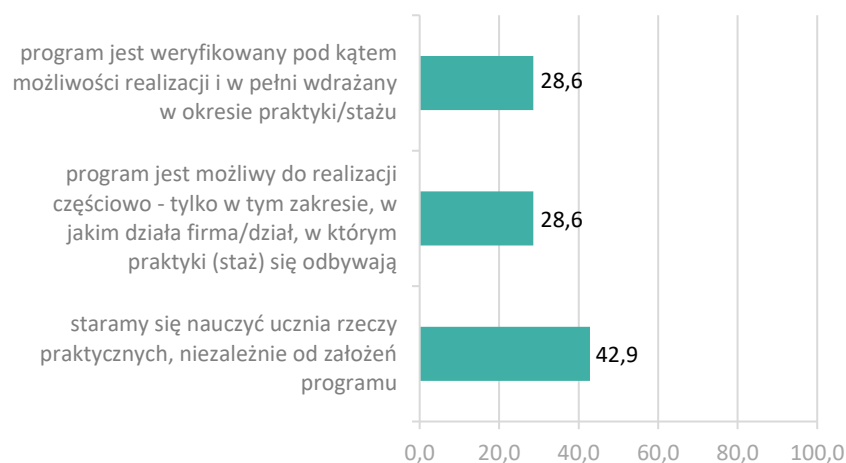
5.1. Sposób organizacji staży i praktyk

Wykres 27 Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk u pracodawców, z którymi Pana(i) zespół szkół współpracuje pod kątem znalezienia miejsca odbywania praktyk / zajęć praktycznych*? (w %)



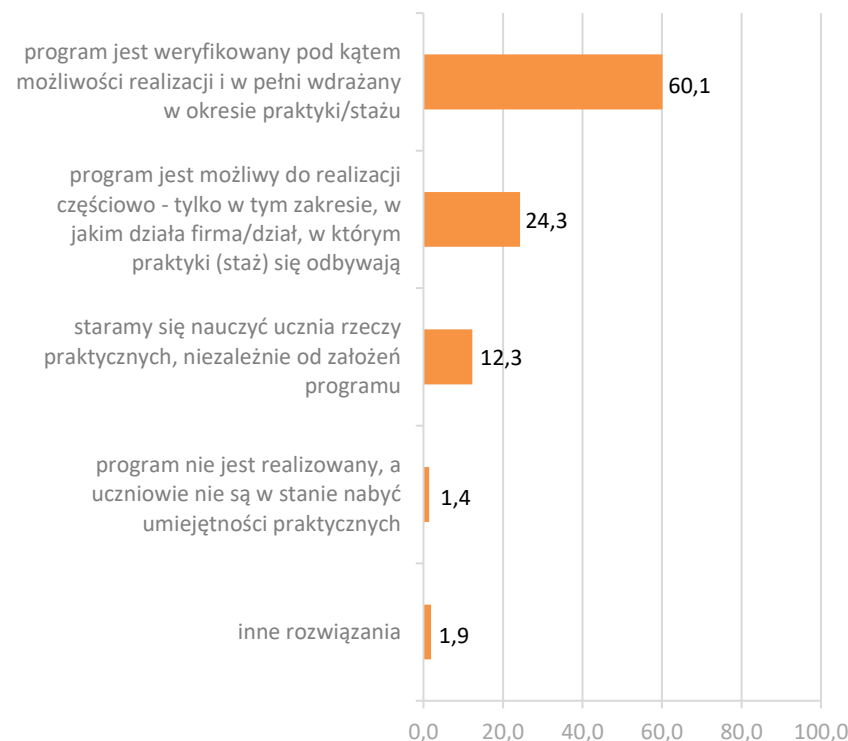
*) Odpowiedzi odniesiono do liczby uczniów. Wskazane procenty w odniesieniu do poszczególnych odpowiedzi oznaczają więc odsetek uczniów i uczennic w szkołach respondentów, których dotyczy dana odpowiedź.

Wykres 28 Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk w Pana(i) firmie/instytucji pod kątem realizacji programu praktyki/stażu? – wskazania PRACODAWCÓW (w %)



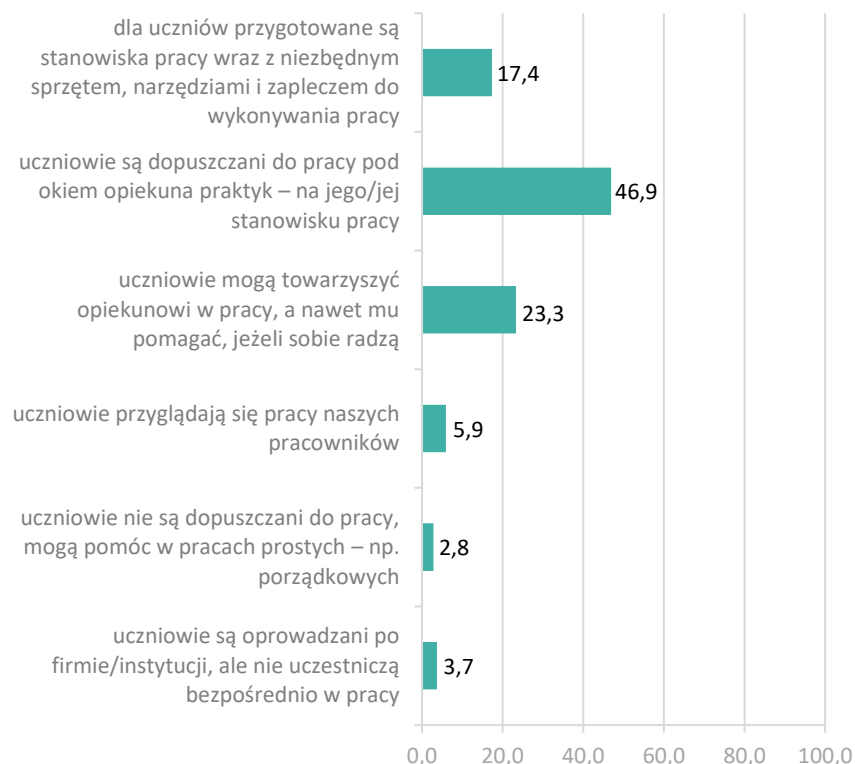
Widoczna jest wyraźna dysproporcja w opiniach przedstawicieli pracodawców i przedstawicieli szkół w przedmiocie faktycznej realizacji założonego programu praktyk / staży zawodowych. O ile w przypadku dyrektorów szkół i nauczycieli przeważa przekonanie o pełnej realizacji programu na podstawie przeprowadzonej weryfikacji jego treści – o tyle w przypadku pracodawców przeważa opinia realizacji tej formy kształcenia praktycznego w oderwaniu od programu, przy skupieniu się na nauce rzeczy praktycznych. Taka rozbieżność jest niepokojąca: bardziej wiarygodne są wskazania pracodawców, którzy zakres praktyk / staży realizują – a więc należy przyjąć, że w większości przypadków program praktyki / stażu nie zostaje w pełni zrealizowany, co oznacza, że uczeń nie przechodzi pełnego założonego kształcenia praktycznego. Z kolei odpowiedzi przedstawicieli szkół wskazują na brak świadomości tego problemu. Do weryfikacji pozostaje, czy powodem tej sytuacji jest błędny zakres merytoryczny programów praktyk / staży, czy też brak dbałości ze strony pracodawców.

Wykres 29 Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk u pracodawców, z którymi Pana(i) zespół szkół współpracuje pod kątem realizacji programu praktyki/stażu*? – wskazania PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ (w %)



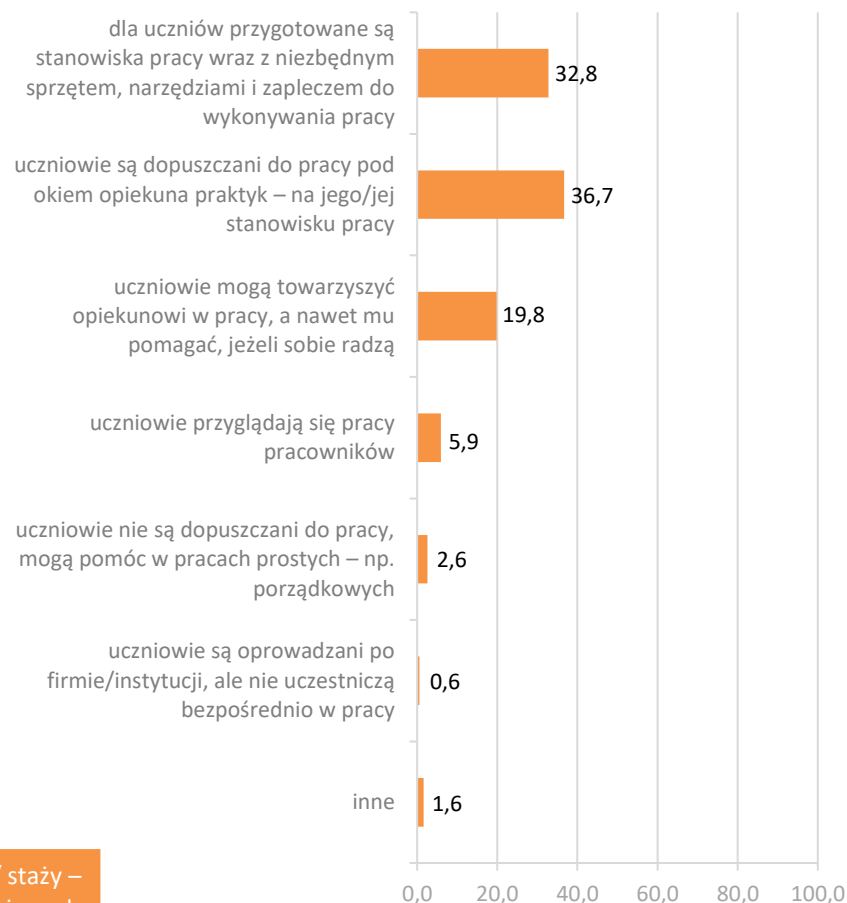
**) W przypadku przedstawicieli szkół – odpowiedzi odniesiono do liczby uczniów. Wskazane procenty w odniesieniu do poszczególnych odpowiedzi oznaczają więc odsetek uczniów i uczennic w szkołach respondentów, których dotyczy dana odpowiedź.*

Wykres 30 Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk w Pana(i) firmie/instytucji pod kątem dopuszczania ucznia do pracy? – wskazania PRACODAWCÓW (w %)



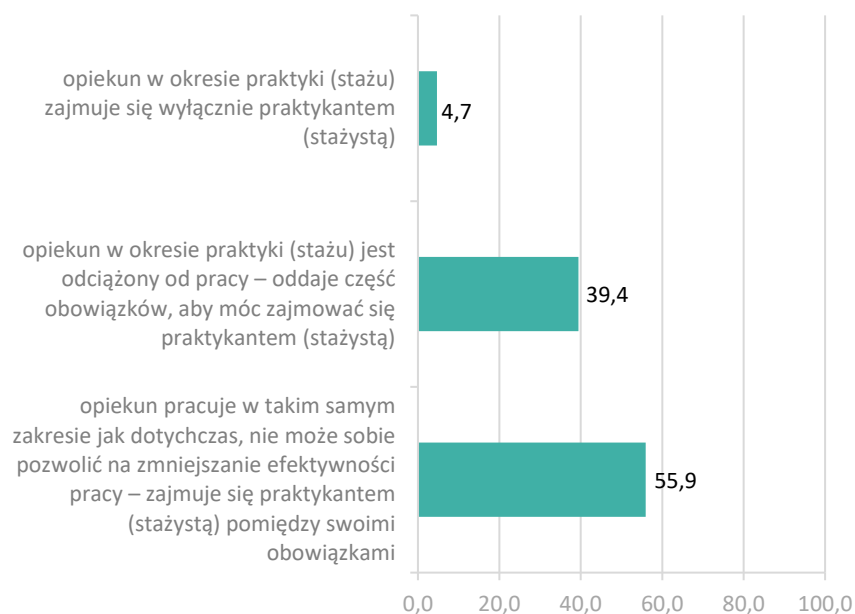
Przedstawiciele szkół są bardziej optymistyczni w ocenie warunków odbywania praktyk / staży – blisko dwukrotnie częściej deklarują przygotowanie dla uczniów specjalnie wyposażonych stanowisk pracy niż przedstawiciele przedsiębiorstw, w których się te praktyki / staże odbywają. Należy jednak zaznaczyć, że ogólnie opinia dotycząca dopuszczania uczniów do pracy nie jest zadowolająca – poza dwoma pierwszymi kategoriami odpowiedzi pozostaje ok. 30% takich, które wskazują na brak wykonywania pracy bezpośrednio przez uczniów.

Wykres 31 Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk u pracodawców, z którymi Pana(i) zespół szkół współpracuje pod kątem dopuszczania ucznia do pracy*? – wskazania PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ (w %)



**) W przypadku przedstawicieli szkół – odpowiedzi odniesiono do liczby uczniów. Wskazane procenty w odniesieniu do poszczególnych odpowiedzi oznaczają więc odsetek uczniów i uczennic w szkołach respondentów, których dotyczy dana odpowiedź.*

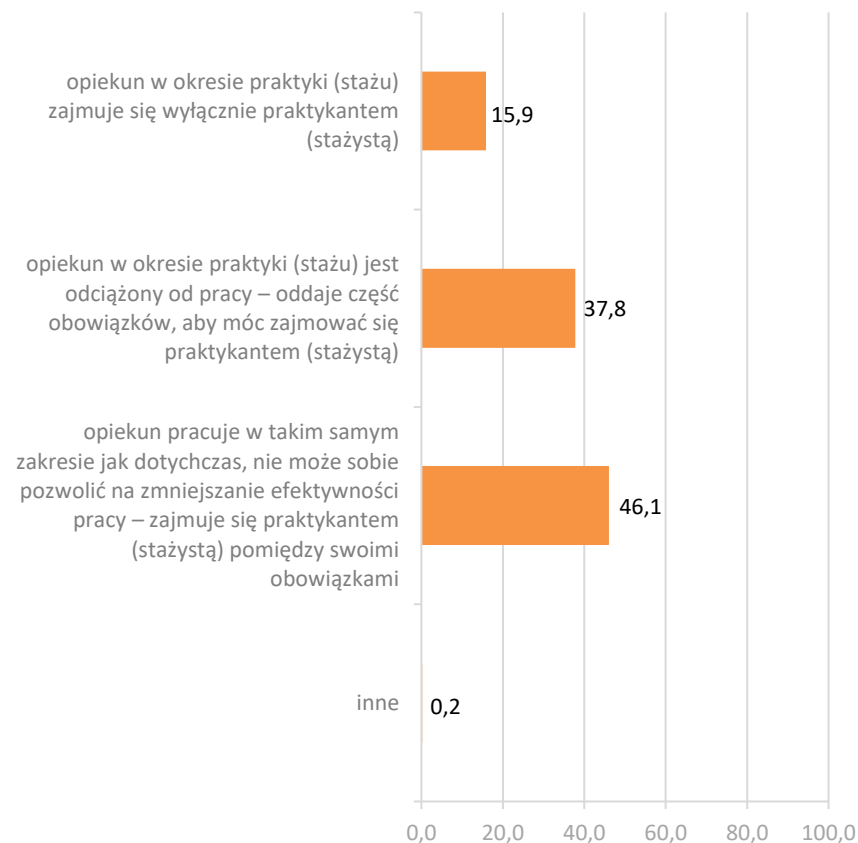
Wykres 32 Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk w Pana(i) firmie/instytucji pod kątem roli opiekuna praktyki/stażu? – wskazania PRACODAWCÓW (w %)



W odniesieniu do sposobu realizacji zadań opiekuna praktyki / stażu i zakresu obowiązków, które w międzyczasie wykonuje – przedstawiciele szkół ponownie są nieco bardziej optymistyczni niż przedstawiciele przedsiębiorstw, w których się te praktyki / staże odbywają.

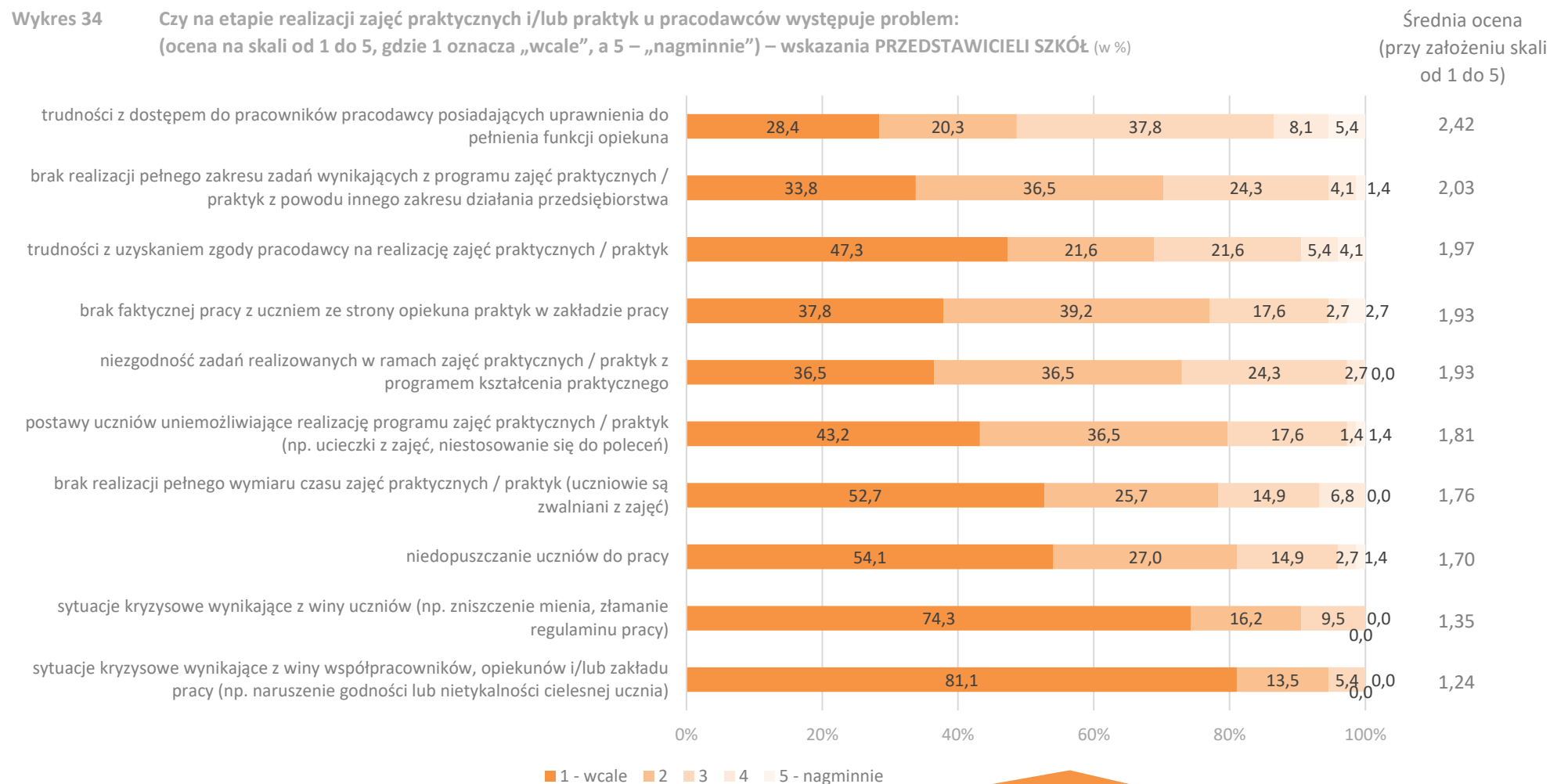
Najistotniejsze jednak jest to, że obie grupy respondentów w większości przypadków stwierdzają, że opieka nad praktykantem / stażystą jest dla takiego pracownika dodatkowym obciążeniem, a wręcz (jest to najczęściej wybierana odpowiedź) – że nie może on sobie pozwolić na spadek efektywności własnej pracy.

Wykres 33 Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk u pracodawców, z którymi Pana(i) zespół szkół współpracuje pod kątem roli opiekuna praktyki/stażu*? – wskazania PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ (w %)



**) W przypadku przedstawicieli szkół – odpowiedzi odniesiono do liczby uczniów. Wskazane procenty w odniesieniu do poszczególnych odpowiedzi oznaczają więc odsetek uczniów i uczennic w szkołach respondentów, których dotyczy dana odpowiedź.*

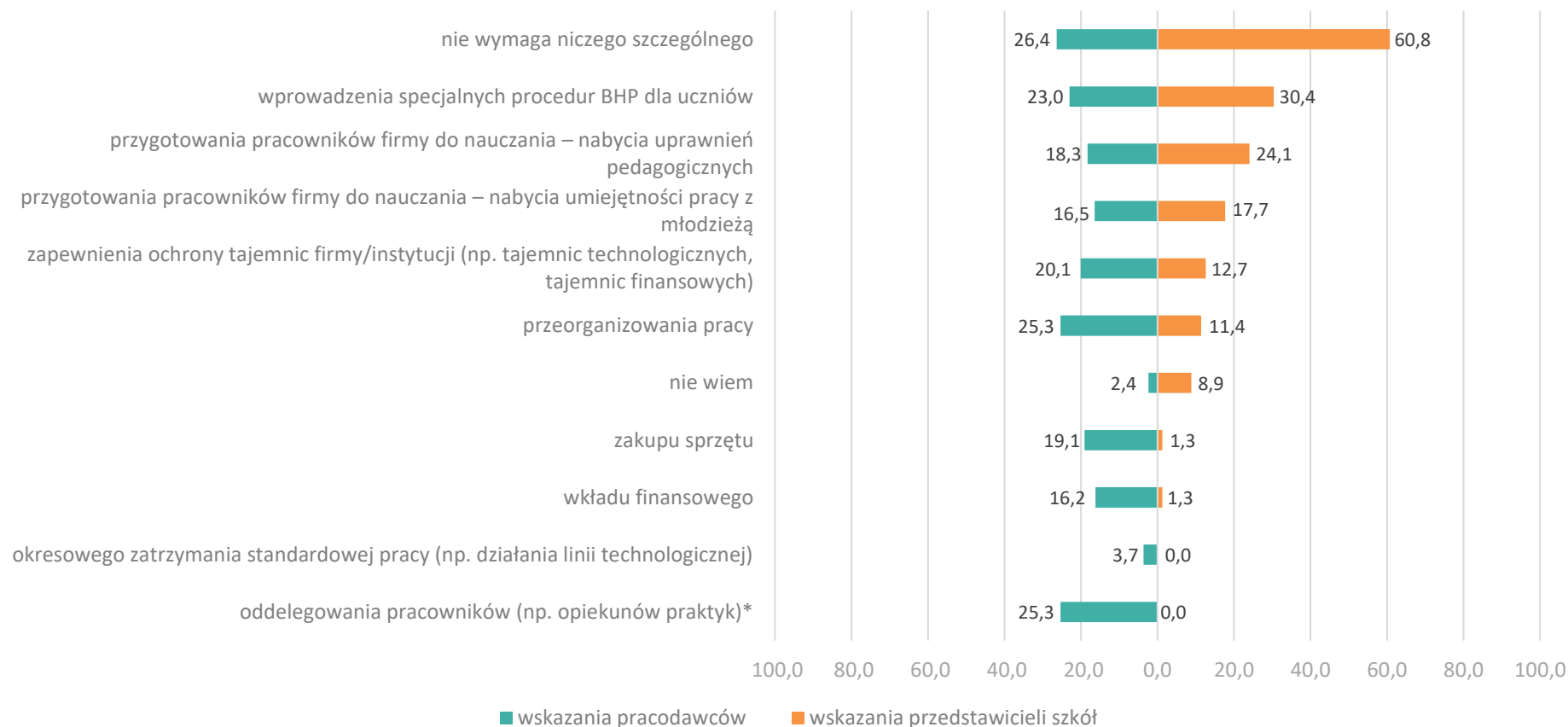
5.2. Trudności w realizacji staży i/lub praktyk zawodowych



Przedstawiciele szkół zapytani o problemy z organizacją i przeprowadzeniem praktyk / zajęć praktycznych nie wskazują na ich znaczące nasilenie (średnia ocena na skali od wartości 1, oznaczającej „wcale” do wartości 5, oznaczającej „nagminnie” w żadnym przypadku nie przekroczyła połowy skali, tj. wartości 3). Jako najczęstszy problem wymieniano trudności z dostępem do pracowników z uprawnieniami opiekuna (choć należy zaznaczyć, że blisko połowa respondentów wskazała w odniesieniu do tego problemu oceny 1 – „wcale” lub 2) oraz brak pełnej realizacji programu praktyk ze względu na to, że w działalności danego przedsiębiorstwa nie wykonuje się pewnych zadań przewidzianych w programie praktyki / zajęć praktycznych.

6. Zakres zaangażowania związanego z realizowaną współpracą

Wykres 35 Czy nawiązanie współpracy z zespołem szkół wymagało od przedsiębiorców szczególnych przygotowań? (w %)



Blisko 2/3 przedstawicieli szkół uważa, że podjęcie przez przedsiębiorcę współpracy ze szkołą nie wymaga od niego żadnych szczególnych przygotowań, tymczasem potwierdza to tylko co 4 przedsiębiorca. Niedoceniane są zwłaszcza takie przygotowania, jak reorganizacja pracy, ale również zakup sprzętu i wkład finansowy.

*) ta ostatnia forma, odnosząca się do konieczności oddelegowania pracowników nie była dostępna w kafeterii w trakcie badania przedstawicieli szkół

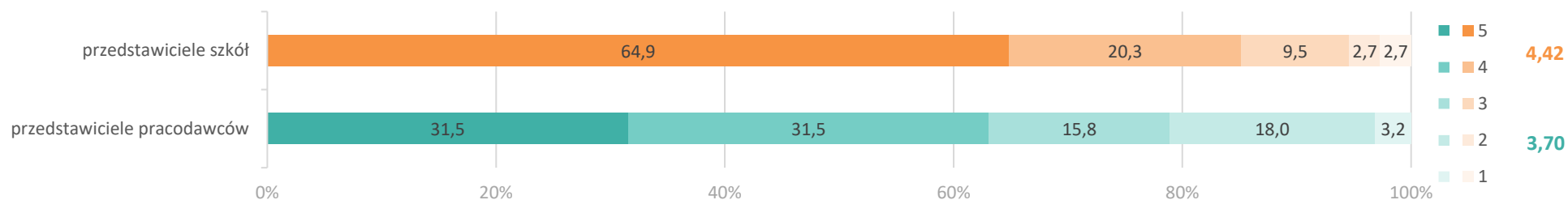
Wykres 36 Jak ocenia Pan(i) zaangażowanie szkół w realizowaną współpracę? (ocena pod kątem poszczególnych aspektów według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza minimalny stopień zaangażowania, a 5 maksymalny stopień zaangażowania) (w %)

Średnia ocena
(przy założeniu
skali od 1 do 5)

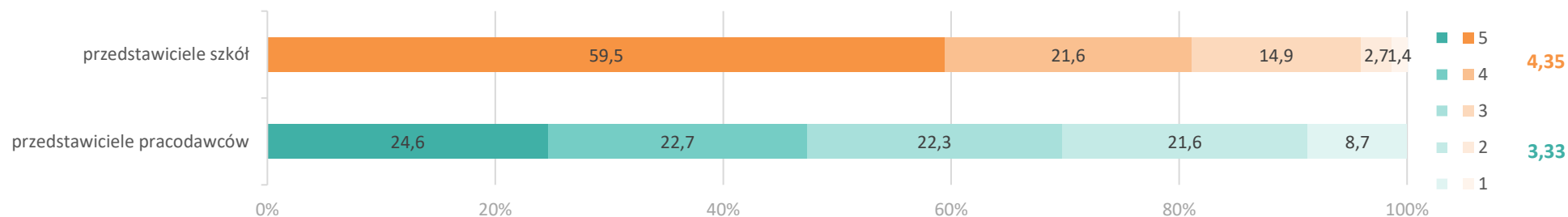


Współpraca biznesu ze szkołami o profilu zawodowym

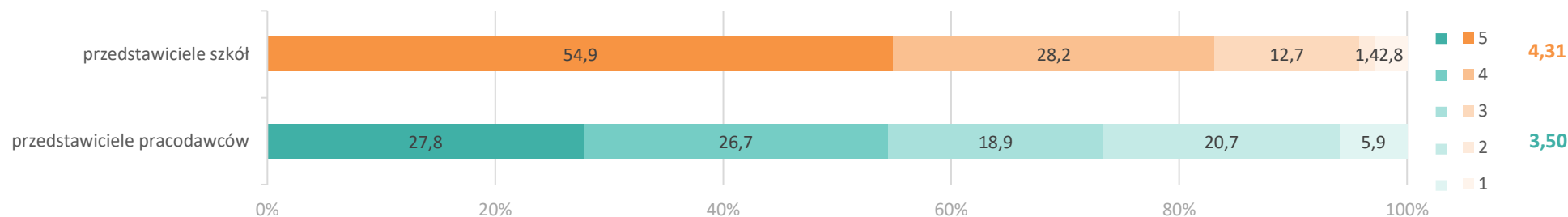
zaangażowanie kierownika kształcenia praktycznego



opracowany program praktyk / stażu

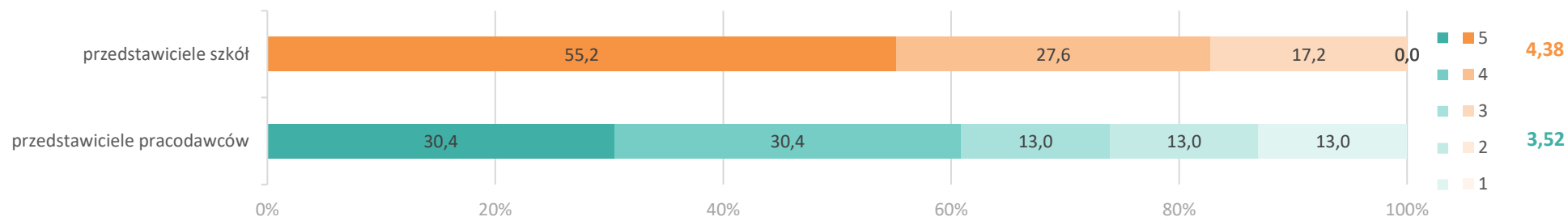


zaangażowanie opiekunów praktyk z ramienia szkoły

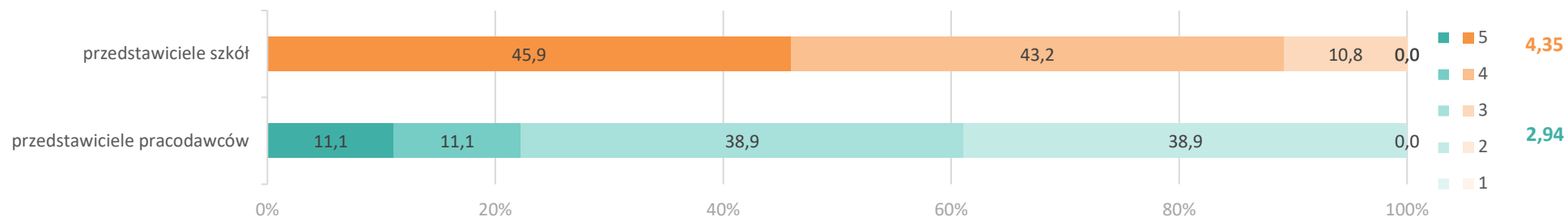


Współpraca biznesu ze szkołami o profilu zawodowym

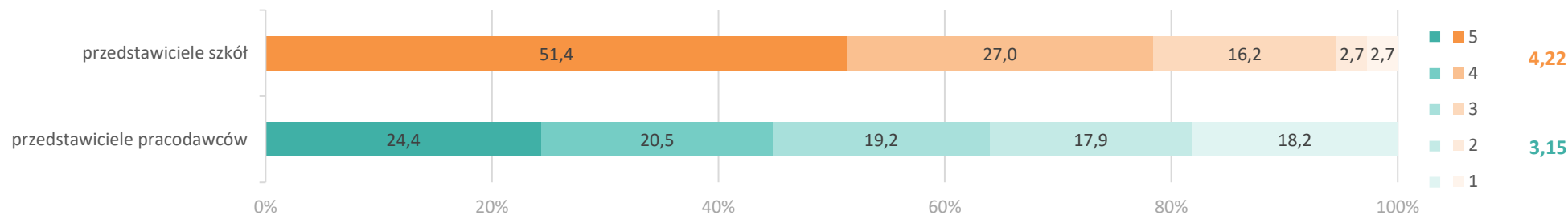
zaangażowanie nauczycieli w oferowane im szkolenie teoretyczne



zaangażowanie nauczycieli w oferowane im szkolenie praktyczne



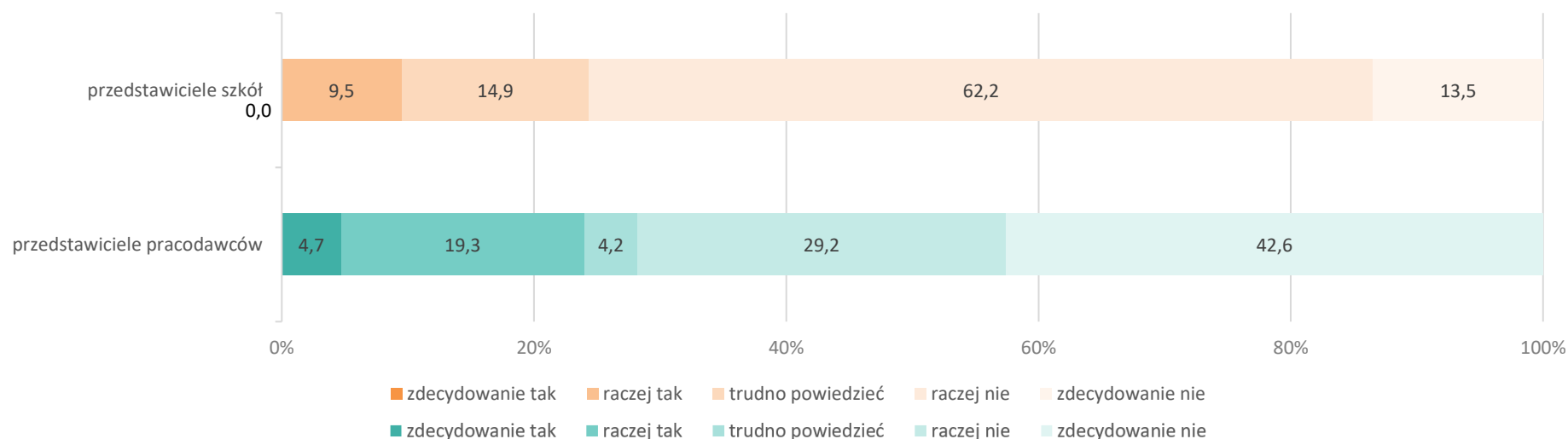
promowanie przez szkołę firmy/instytucji jako podmiotu współpracującego



Oceny przedstawicieli szkół są w każdym aspekcie wyższe niż oceny przedsiębiorców. Najniżej oceniane przez przedsiębiorców jest zaangażowanie nauczycieli w oferowane im szkolenia praktyczne.

7. Problemy w realizacji współpracy

Wykres 37 Czy w ramach realizowanej przez Pana(i) firmę współpracy ze szkołami występują jakieś problemy? (w %)



Około 3/4 respondentów z obu grup (71,8% przedstawicieli pracodawców i 75,7% przedstawicieli szkół) nie widzi problemów w przebiegu współpracy, choć w przypadku przedstawicieli pracodawców częściej są to opinie zdecydowane.

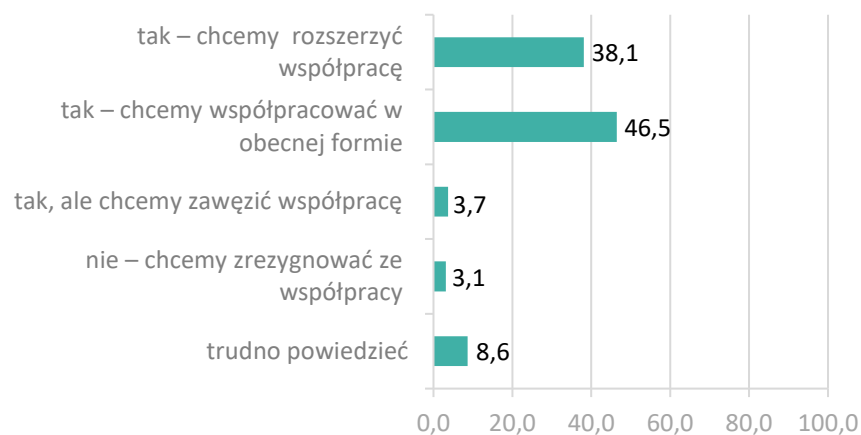
1/4 pracodawców (24,0%) jednak dostrzega problemy – w tym co 20 pracodawca (4,7%) zdecydowanie. W przypadku przedstawicieli szkół taką opinię prezentuje co dziesiąty.

Wykres 38 Jakie problemy występują w ramach realizowanej współpracy? (w %)

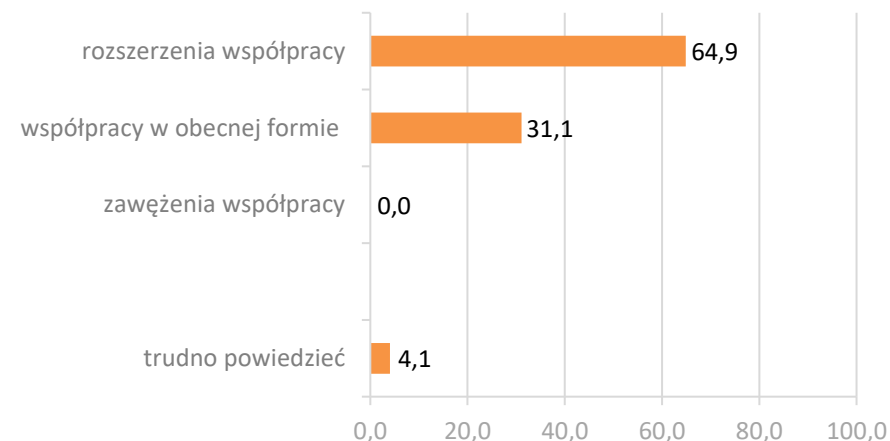


8. Plany dotyczące dalszej współpracy

Wykres 39 Czy Pana(i) firma/institucja chce nadal współpracować ze szkołami? (w %)

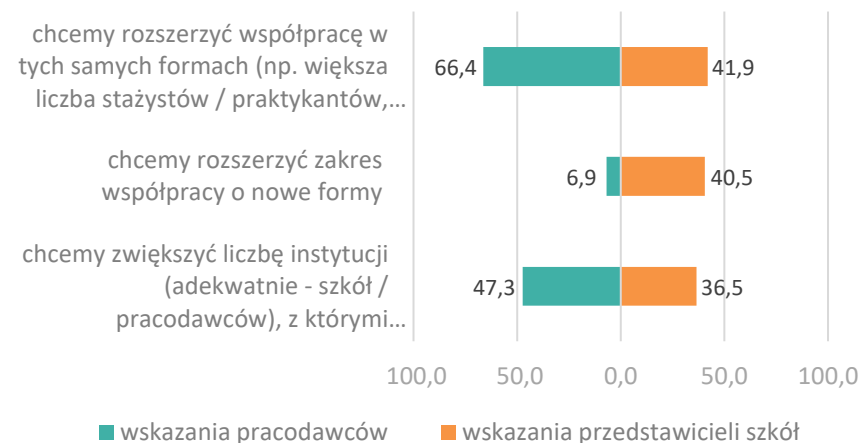


Wykres 40 Czego spodziewa się Pan(i) w najbliższych latach w kontekście współpracy z przedsiębiorstwami?* (w %)

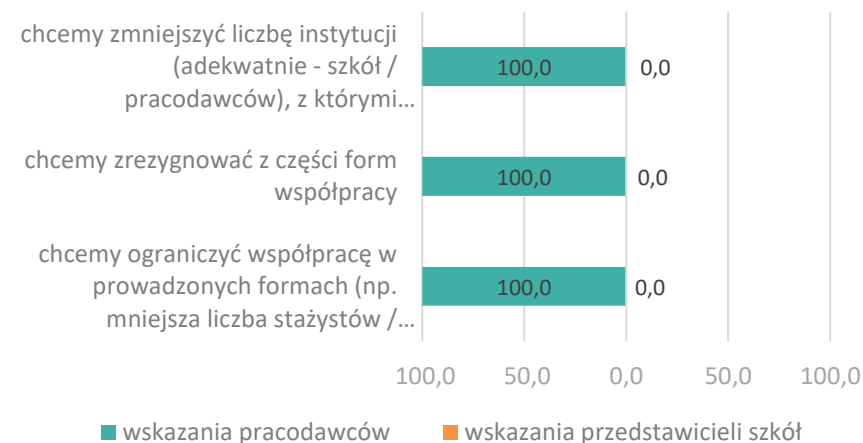


*) odpowiedź wskazująca na rezygnację ze współpracy nie była dostępna w kafeeterii w trakcie badania przedstawicieli szkół – ze względu na obowiązek prowadzenia współpracy ze strony szkół

Wykres 41 Jak wyobraża Pan(i) sobie rozszerzanie współpracy w najbliższych latach? (w %)

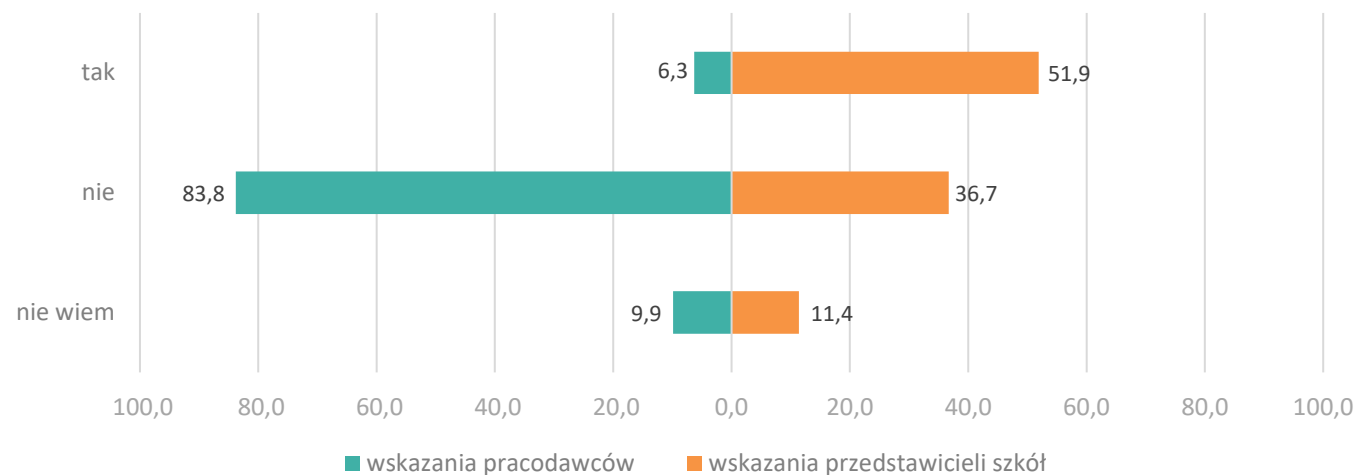


Wykres 42 Jak wyobraża Pan(i) sobie zawężanie współpracy w najbliższych latach? (w %)

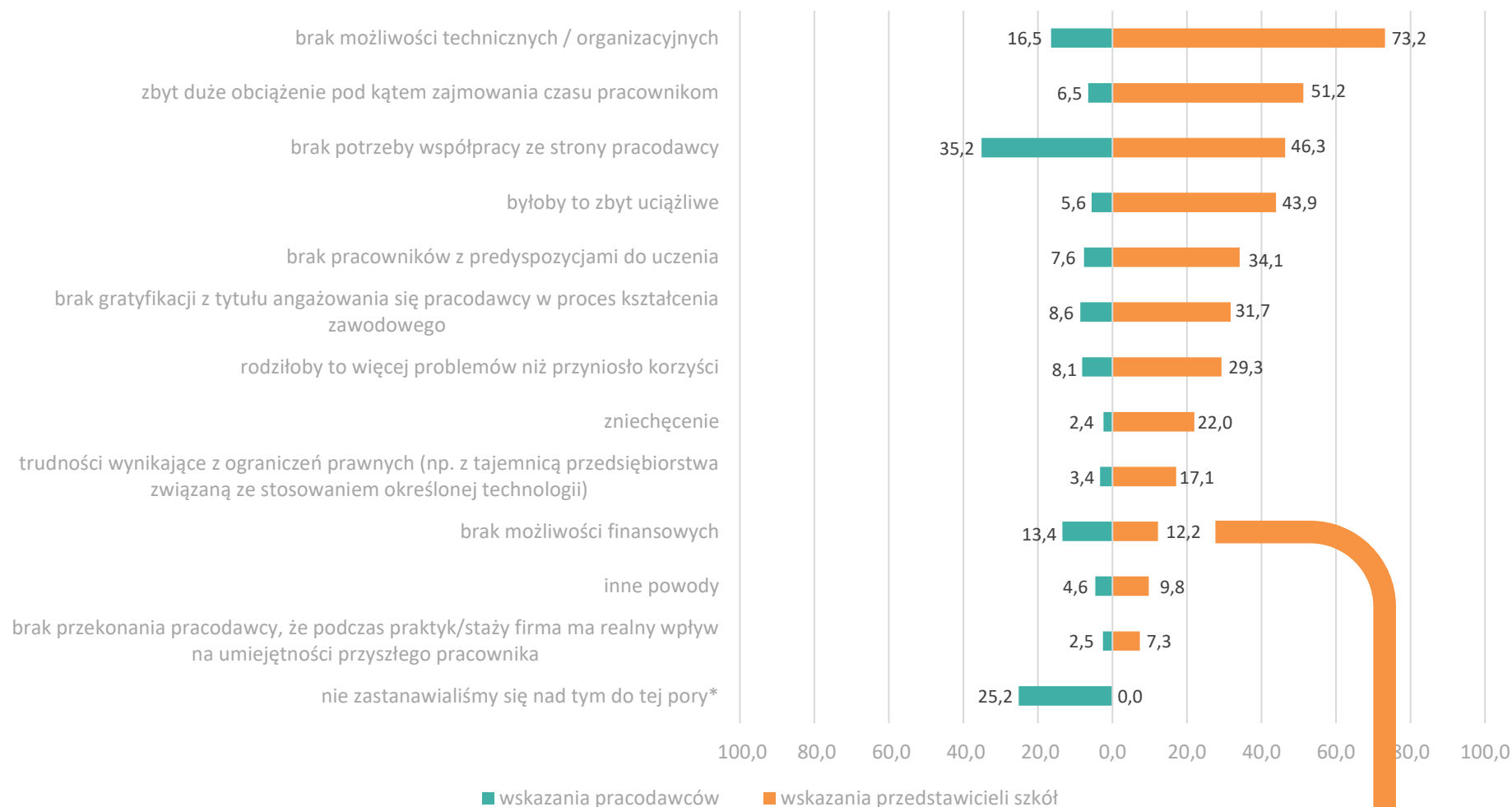


9. Przyczyny braku współpracy

Wykres 43 Czy kiedykolwiek Pana(i) firma/instytucja odmówiła współpracy ze szkołą lub zakończyła współpracę ze szkołą? / Czy kiedykolwiek zdarzyło się, że Państwa zespół szkół próbował nawiązać współpracę z pracodawcą, ale pracodawca odmówił? (w %)



Wykres 44 Powody odmowy współpracy ze strony pracodawców (w %)



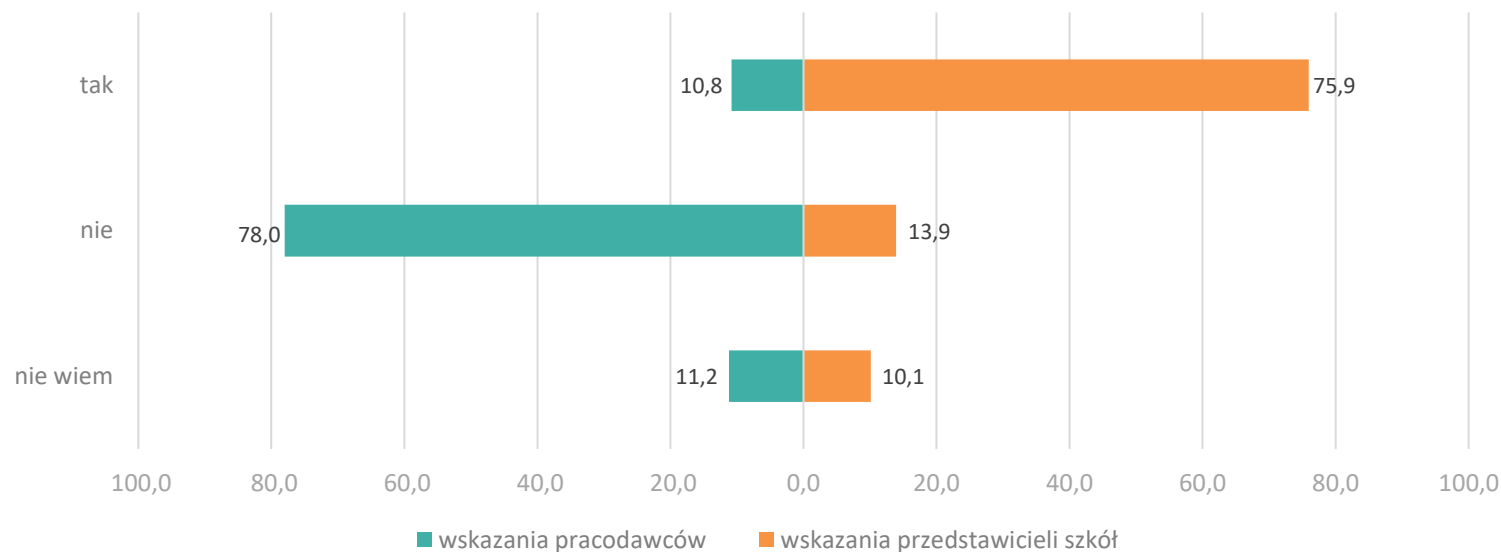
*) ostatnia kategoria odpowiedzi („nie zastanawialiśmy się nad tym do tej pory”) była niedostępna w kafeterii w ramach badania przedstawicieli szkół

Jakie?

- zagrożenia zdrowotne wynikające z pandemii COVID-19
- przyjmowanie tylko studentów, brak możliwości przyjmowania uczniów niepełnoletnich
- brak reakcji na złożoną przez szkołę ofertę współpracy
- brak zgody centrali firmy w przypadku dużych sieci handlowych

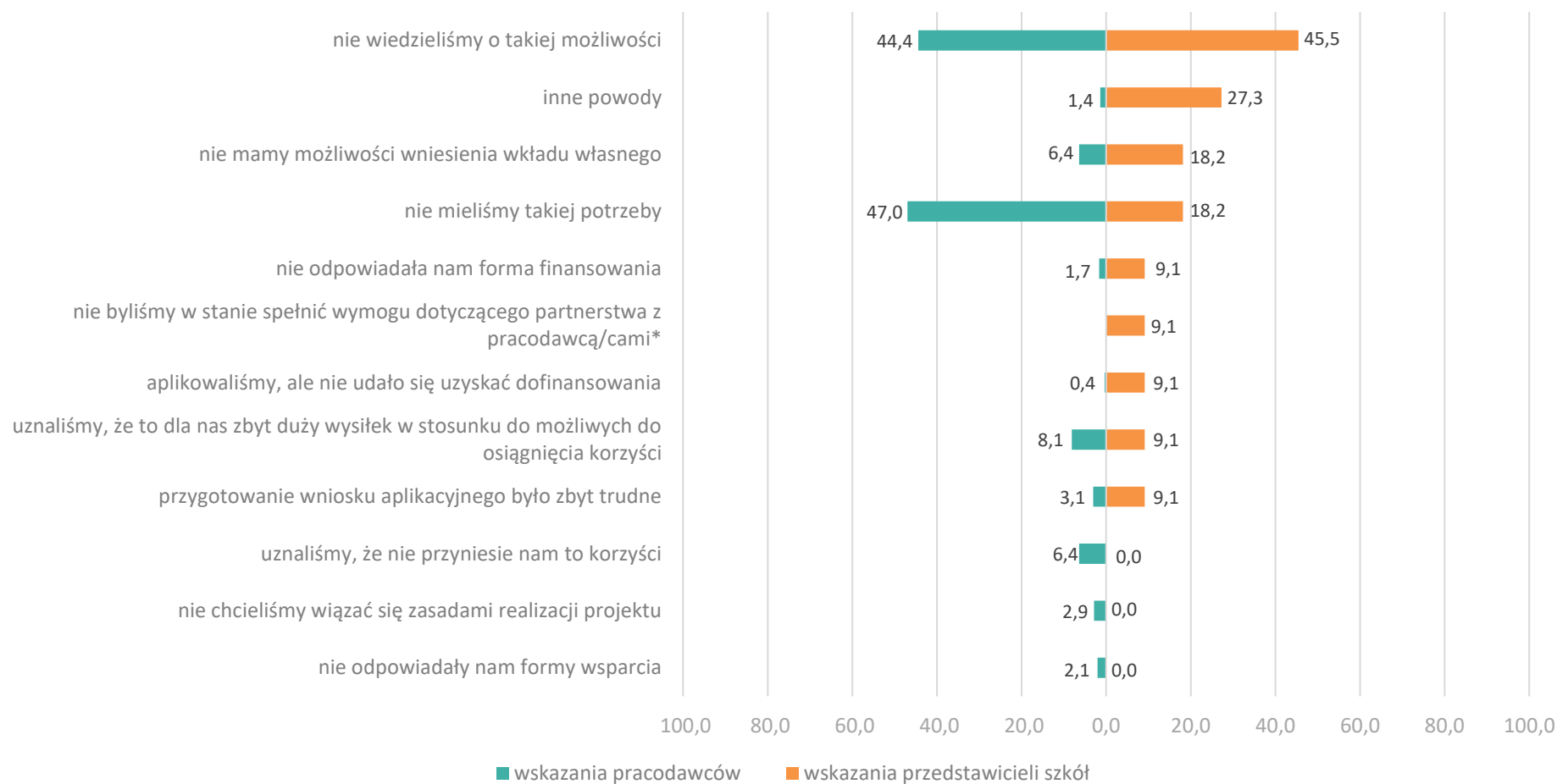
10.Realizacja projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 45 Czy Pana(i) szkoła/firma/instytucja kiedykolwiek realizowała¹ projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego? (w %)



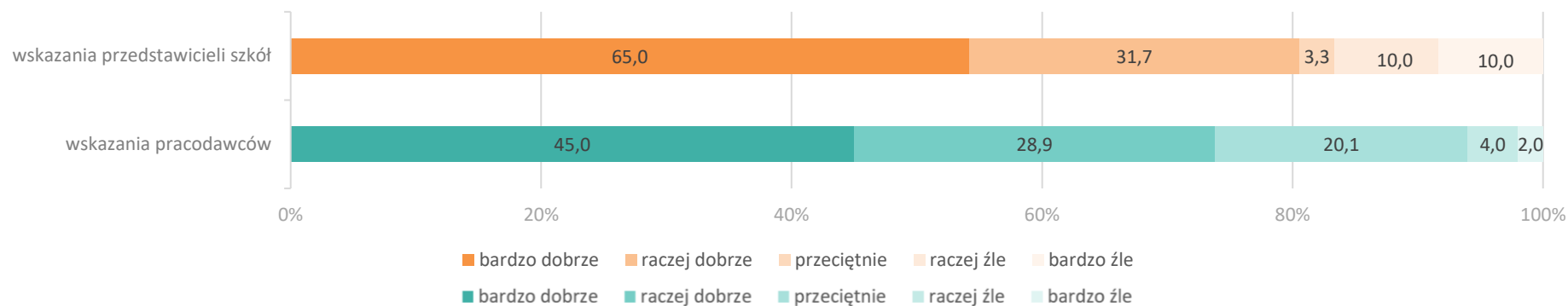
¹ W przypadku pracodawców – we współpracy ze szkołą zawodową.

Wykres 46 Dlaczego Pana(i) firma/instytucja nie realizowała wspólnie ze szkołą zawodową projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego? (w %)

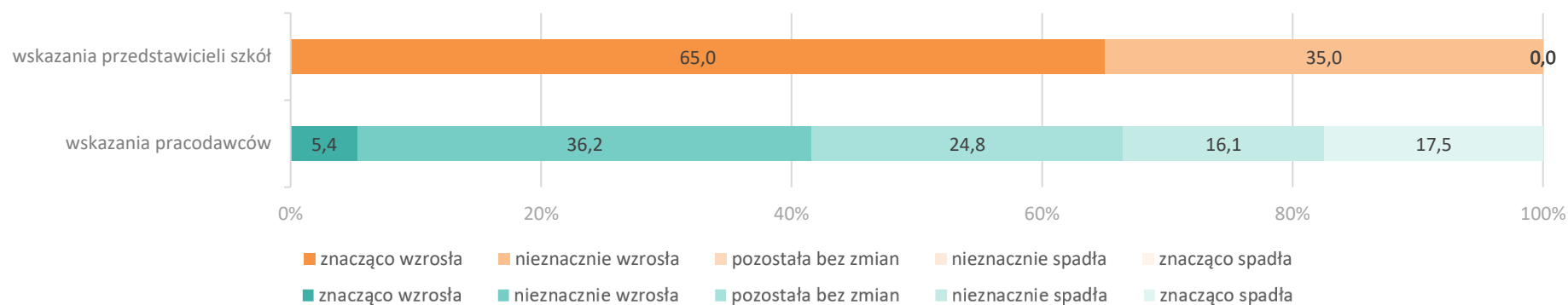


*) odpowiedź dotycząca braku możliwości pozyskania pracodawcy do współpracy w ramach projektu (co w pewnych okresach czasu było obowiązkowym wymogiem w sytuacji ubiegania się o środki z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podkarpackiego na lata 2014-2020) nie była dostępna w kafeterii w ramach badania pracodawców

Wykres 47 Jak ocenia Pan(i) jakość form wsparcia realizowanych w ramach projektu/projektów? (w %)



Wykres 48 Jak ocenia Pan(i) jakość kształcenia w okresie po zakończeniu realizacji projektu (w efekcie realizacji projektu)? (w %)



11. Podstawowe informacje o badaniu

Badanie „Współpraca biznesu ze szkołami o profilu zawodowym”

Zleceniodawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

Wykonawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
(założenia badania, raport)
Wioletta Pytko i Małgorzata Kawalec

Market Research World Anna Sojka
z Gliwic (ankietowanie, baza danych)

Okres październik - listopad 2019 roku

Obszar województwo podkarpackie (próba
reprezentatywna dla podmiotów
gospodarczych z terenu województwa)

Cel główny diagnoza obszaru współpracy
pracodawców ze szkołami o profilu
zawodowym w województwie
podkarpackim

Badanie „Współpraca szkół o profilu zawodowych z pracodawcami”

Zleceniodawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

Wykonawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
(założenia badania, raport)
Wioletta Pytko i Małgorzata Kawalec
ankietowanie w trybie online za
pomocą narzędzia SurveyLab

Okres sierpień - październik 2021 roku

Obszar województwo podkarpackie
(zaproszenie do udziału dla pełnej
populacji 134 szkół, zwrot z79)

Cel główny diagnoza obszaru współpracy
pracodawców ze szkołami o profilu
zawodowym w województwie
podkarpackim

12. Założenia metodologiczne badania

BADANIE PRACODAWCÓW

Badanie zrealizowano zgodnie z założeniami metodologicznymi opracowanymi przez pracowników Wydziału Informacji Statystycznej i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie – w oparciu o ilościowe metody pozyskiwania danych: internetowe wywiady kwestionariuszowe (technika CAWI) oraz telefoniczne wywiady kwestionariuszowe (technika CATI).

W ramach ilościowego badania wykonano **1 379 wywiadów** z pracodawcami ze wszystkich powiatów województwa podkarpackiego – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Próba badawcza dobrana została w sposób warstwowo-losowy według wielkości przedsiębiorstwa, sekcji PKD oraz kryterium terytorialnego i była reprezentatywna dla województwa (poziom ufności próby 95% przy maksymalnym błędzie oszacowania na poziomie 3%).

Przy podziale próby uwzględniającym kryterium liczebności pracowników nadreprezentowane były podmioty małe, średnie, duże i bardzo duże ze względu na znaczącą przewagę podmiotów mikro. Liczebność próby wyliczono na podstawie rejestru REGON przedsiębiorstw z województwa podkarpackiego według danych GUS na dzień 31.01.2019 roku.

Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 1 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do powiatów

powiat	Zrealizowana próba	
	badawcza	%
bieszczadzki	24	1,7
brzozowski	25	1,8
dębicki	65	4,7
jarosławski	59	4,3
jasielski	53	3,8
kolbuszowski	37	2,7
krośnieński	51	3,7
leski	31	2,2
leżajski	34	2,5
lubaczowski	38	2,8
łańcucki	47	3,4
Miasto Krosno	46	3,3
Miasto Przemyśl	60	4,4
Miasto Rzeszów	189	13,7
Miasto Tarnobrzeg	43	3,1
mielecki	84	6,1
niżański	33	2,4
przemyski	36	2,6
przeworski	52	3,8
ropczycko-sędziszowski	53	3,8
rzeszowski	113	8,2

sanocki	60	4,4
stalowowolski	67	4,9
strzyżowski	42	3,0
tarnobrzeski	37	2,7
województwo podkarpackie	1 379	100,0

Tabela 2 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy

Wielkość zakładu pracy	Zrealizowana próba badawcza	
		%
nie zatrudniam obecnie pracowników	221	16,0
1 do 9 pracowników	457	33,1
od 10 do 49 pracowników	369	26,8
od 50 do 249 pracowników	183	13,3
od 250 do 999 pracowników	120	8,7
1000 i więcej pracowników	29	2,1
województwo podkarpackie	1 379	100,0

Tabela 3 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

Seksja PKD	Zrealizowana próba badawcza	
		%
Seksja A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	24	1,7
Seksja B – górnictwo i wydobywanie	5	0,4
Seksja C – przetwórstwo przemysłowe	195	14,1
Seksja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	8	0,6
Seksja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	6	0,4
Seksja F – budownictwo	155	11,2
Seksja G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	273	19,8
Seksja H – transport i gospodarka magazynowa	79	5,7
Seksja I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	46	3,3
Seksja J – informacja i komunikacja	54	3,9
Seksja K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa	35	2,5
Seksja L – działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	35	2,5
Seksja M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	118	8,6
Seksja N – działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	36	2,6
Seksja O – administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	36	2,6
Seksja P – edukacja	57	4,1
Seksja Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna	71	5,1
Seksja R – działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	36	2,6
Seksja S – pozostała działalność usługowa	110	8,0
województwo podkarpackie	1 379	100,0

Tabela 4 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

Sektor	Zrealizowana próba	
	badawcza	%
produkcyjny	263	19,1
handlowy	794	57,6
usługowy	230	16,7
inny	92	6,7
województwo podkarpackie	1 379	100,0

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do stanowiska respondenta

stanowisko	Zrealizowana próba	
	badawcza	%
właściciel / prezes / dyrektor firmy	937	67,9
kierownik / menedżer wyższego szczebla	160	11,6
kierownik / menedżer średniego szczebla	109	7,9
specjalista HR	110	8,0
inne	63	4,6
województwo podkarpackie	1 379	100,0

BADANIE PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ O PROFILU ZAWODOWYM

Badanie zrealizowano zgodnie z założeniami metodologicznymi opracowanymi przez pracowników Wydziału Informacji Statystycznej i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie – w oparciu o ilościowe metody pozyskiwania danych: internetowe wywiady kwestionariuszowe (technika CAWI).

W ramach ilościowego badania przekazano prośbę o wypełnienie kwestionariusza ankiety do wszystkich szkół branżowych i techników z terenu województwa podkarpackiego (tj. 134 szkoły i placówki – zgodnie z danymi teleadresowymi widniejącymi w Systemie Informacji Oświatowej, przy weryfikacji adresów e-mail na stronach internetowych poszczególnych instytucji). W badaniu uzyskano **79 zwrotów**.

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1	Jak Pan(i) ocenia szkoły o profilu zawodowym w województwie podkarpackim pod kątem podaży pracy? (w %).....	4
Wykres 2	Ocena PRACODAWCÓW: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół branżowych (zasadniczych zawodowych) jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – OCENA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH (w %).....	5
Wykres 3	Ocena PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkoły branżowej prowadzonej w Państwa zespole szkół jako kandydatów do pracy? – OCENA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH (w %)	5
Wykres 4	Ocena PRACODAWCÓW: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół branżowych (zasadniczych zawodowych) jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – OCENA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH (w %)	6
Wykres 5	Ocena PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkoły branżowej prowadzonej w Państwa zespole szkół jako kandydatów do pracy? – OCENA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH (w %).....	6
Wykres 6	Ocena PRACODAWCÓW: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów techników jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – OCENA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH (w %).....	7
Wykres 7	Ocena PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów technikum prowadzonego w Państwa zespole szkół jako kandydatów do pracy? – OCENA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH (w %)	7
Wykres 8	Ocena PRACODAWCÓW: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów techników jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – OCENA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH (w %).....	8
Wykres 9	Ocena PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów technikum prowadzonego w Państwa zespole szkół jako kandydatów do pracy – OCENA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH (w %)	8
Wykres 10	Ocena PRACODAWCÓW: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół policealnych jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – OCENA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH (w %).....	9
Wykres 11	Ocena PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkoły policealnej prowadzonej w Państwa zespole szkół jako kandydatów do pracy? – OCENA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH (w %)	9
Wykres 12	Ocena PRACODAWCÓW: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół policealnych jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – OCENA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH (w %)	10
Wykres 13	Ocena PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkoły policealnej prowadzonej w Państwa zespole szkół jako kandydatów do pracy? – OCENA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH (w %)	10
Wykres 14	Ocena PRACODAWCÓW: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji uczniów kształcących się w trybie pracownika młodocianego jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – OCENA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH (w %)	11
Wykres 15	Ocena PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji uczniów kształcących się w trybie pracownika młodocianego w Państwa zespole szkół jako kandydatów do pracy? – OCENA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH (w %).....	11
Wykres 16	Ocena PRACODAWCÓW: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji uczniów kształcących się w trybie pracownika młodocianego jako kandydatów do pracy? – OCENA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH (w %)	12
Wykres 17	Ocena PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ: Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji uczniów kształcących się w trybie pracownika młodocianego w Państwa zespole szkół jako kandydatów do pracy? – OCENA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH (w %)	12
Wykres 18	Jak ocenia Pan(i) potencjał Państwa zespołu szkół do kształcenia zawodowego w obszarze WYPOSAŻENIA – pod kątem REALIZACJI PROGRAMU KSZTAŁCENIA? (w %).....	13

Wykres 19	Jak ocenia Pan(i) potencjał Państwa zespołu szkół do kształcenia zawodowego w obszarze WYPOSAŻENIA – pod kątem ADEKWATNOŚCI DO NOWOCZESNYCH TECHNOLOGII? (w %).....	14
Wykres 20	Jak ocenia Pan(i) potencjał Państwa zespołu szkół do kształcenia zawodowego w obszarze POWIĄZANIA NAUCZYCIELI KSZTAŁCENIA PRAKTYCZNEGO Z PRZEDSIĘBIORSTWAMI (dotyczy również instruktorów praktycznej nauki zawodu)? (w %).....	15
Wykres 21	Jak ocenia Pan(i) potencjał Państwa zespołu szkół do kształcenia zawodowego w obszarze PROGRAMÓW KSZTAŁCENIA – pod kątem ich zgodności z potrzebami branż? (w %)	16
Wykres 22	Czy Pana(i) firma/instytucja współpracuje/współpracowała ze szkołą/szkołami o profilu zawodowym? – odniesienie do ostatnich 3 lat (w %) / Czy Pana(i) zespół szkół współpracuje/współpracował z pracodawcami? (w %)	17
Wykres 23	Kto (jaki podmiot) jest najczęściej stroną inicjującą współpracę? (w % - w odniesieniu do poszczególnych przypadków współpracy*)	17
Wykres 24	Z jaką liczbą pracodawców współpracował Pana(i) zespół szkół w ciągu ostatnich 5 lat? (w %) ...	17
Wykres 25	Dlaczego Pana(i) zespół szkół współpracuje/współpracował z pracodawcami? (w %)	18
Wykres 26	Formy współpracy pomiędzy szkołami o profilu zawodowym i pracodawcami – w opinii obu grup (w %)	19
Wykres 27	Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk u pracodawców, z którymi Pana(i) zespół szkół współpracuje pod kątem znalezienia miejsca odbywania praktyk / zajęć praktycznych*? (w %) ..	20
Wykres 28	Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk w Pana(i) firmie/instytucji pod kątem realizacji programu praktyki/stażu? – wskazania PRACODAWCÓW (w %).....	21
Wykres 29	Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk u pracodawców, z którymi Pana(i) zespół szkół współpracuje pod kątem realizacji programu praktyki/stażu*? – wskazania PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ (w %)	21
Wykres 30	Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk w Pana(i) firmie/instytucji pod kątem dopuszczania ucznia do pracy? – wskazania PRACODAWCÓW (w %).....	22
Wykres 31	Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk u pracodawców, z którymi Pana(i) zespół szkół współpracuje pod kątem dopuszczania ucznia do pracy*? – wskazania PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ (w %)	22
Wykres 32	Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk w Pana(i) firmie/instytucji pod kątem roli opiekuna praktyki/stażu? – wskazania PRACODAWCÓW (w %).....	23
Wykres 33	Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk u pracodawców, z którymi Pana(i) zespół szkół współpracuje pod kątem roli opiekuna praktyki/stażu*? – wskazania PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ (w %)	23
Wykres 34	Czy na etapie realizacji zajęć praktycznych i/lub praktyk u pracodawców występuje problem: (ocena na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „wcale”, a 5 – „nagminnie”) – wskazania PRZEDSTAWICIELI SZKÓŁ (w %)	24
Wykres 35	Czy nawiązanie współpracy z zespołem szkół wymagało od przedsiębiorców szczególnych przygotowań? (w %)	25
Wykres 36	Jak ocenia Pan(i) zaangażowanie szkół w realizowaną współpracę? (ocena pod kątem poszczególnych aspektów według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza minimalny stopień zaangażowania, a 5 maksymalny stopień zaangażowania) (w %).....	26
Wykres 37	Czy w ramach realizowanej przez Pana(i) firmę współpracy ze szkołami występują jakieś problemy? (w %)	29
Wykres 38	Jakie problemy występują w ramach realizowanej współpracy? (w %)	29
Wykres 39	Czy Pana(i) firma/instytucja chce nadal współpracować ze szkołami? (w %)	31
Wykres 40	Czego spodziewa się Pan(i) w najbliższych latach w kontekście współpracy z przedsiębiorstwami?* (w %)	31
Wykres 41	Jak wyobraża Pan(i) sobie rozszerzanie współpracy w najbliższych latach? (w %).....	31
Wykres 42	Jak wyobraża Pan(i) sobie zawężanie współpracy w najbliższych latach? (w %)	31
Wykres 43	Czy kiedykolwiek Pana(i) firma/instytucja odmówiła współpracy ze szkołą lub zakończyła współpracę ze szkołą? / Czy kiedykolwiek zdarzyło się, że Państwa zespół szkół próbował nawiązać współpracę z pracodawcą, ale pracodawca odmówił? (w %)	32
Wykres 44	Powody odmowy współpracy ze strony pracodawców (w %)	33

Wykres 45	Czy Pana(i) szkoła/firma/instytucja kiedykolwiek realizowała projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego? (w %)	34
Wykres 46	Dlaczego Pana(i) firma/instytucja nie realizowała wspólnie ze szkołą zawodową projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego? (w %)	35
Wykres 47	Jak ocenia Pan(i) jakość form wsparcia realizowanych w ramach projektu/projektów? (w %)	36
Wykres 48	Jak ocenia Pan(i) jakość kształcenia w okresie po zakończeniu realizacji projektu (w efekcie realizacji projektu)? (w %).....	36

SPIS TABEL

Tabela 1	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do powiatów	38
Tabela 2	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy	39
Tabela 3	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży	39
Tabela 4	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności	40
Tabela 5	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do stanowiska respondenta	40

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

Załącznik 1 Kwestionariusz ankiety dla pracodawców (dostępny w osobnym pliku)

Załącznik 2 Kwestionariusz ankiety dla przedstawicieli szkół zawodowych (dostępny w osobnym pliku)