

# Raport końcowy z badania

*Analiza dopasowania oferty zawodowych szkół ponadpodstawowych (technika i szkoły branżowe) do zapotrzebowania rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim*



LISTOPAD 2022

**Zamawiający:**

Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu  
ul. Szosa Chełmińska 30/32  
87-100 Toruń



**Wykonawca:**

Openfield Sp. z o.o.  
ul. Ozimska 4/7  
45-057 Opole

**Openfield**

## SPIS TREŚCI

Streszczenie .....	4
Wprowadzenie .....	6
Metodologia .....	8
Wyniki badania .....	11
Popyt rynku pracy w powiatach województwa kujawsko-pomorskiego oraz struktura nierównowagi na rynku pracy (bezrobocie). Analiza poszukiwanych zawodów, kompetencji i umiejętności na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim .....	11
Charakterystyka podmiotów gospodarczych (liczba pracujących, branża, wielkości).....	11
Analiza dostępnych informacji na temat zapotrzebowania pracodawców .....	17
Identyfikacja luki kompetencyjnej .....	21
Analiza bezrobotnych absolwentów szkół ponadpodstawowych. ....	25
Diagnoza dostosowania kształcenia do potrzeb regionalnego rynku pracy .....	29
Ramy prawne i polityczne dostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy .....	29
Zawodowe szkoły ponadpodstawowe w województwie kujawsko-pomorskim .....	34
Ocena potencjału/zasobów szkół w zakresie dostosowania do potrzeb rynku pracy.....	44
Identyfikacja potrzeb, barier i problemów związanych z dostosowaniem kształcenia do potrzeb rynku pracy .....	65
Wnioski i rekomendacje .....	77
Bibliografia.....	79
Spis ilustracji.....	80

## STRESZCZENIE

Dopasowanie oferty kształcenia zawodowego to kwestia, która regulowana jest przez szereg dokumentów zarówno na poziomie krajowym, jak i unijnym. Dokumenty poruszają takie aspekty kształcenia zawodowego jak: kształcenie dualne, promowanie i premiowanie współpracy szkół i pracodawców, dodatkowe staże dla uczniów, uzyskiwanie kompetencji potrzebnych na lokalnym rynku pracy, wspieranie wynalazczości i innowacyjności uczniów, staże nauczycieli przedmiotów zawodowych w zakładach pracy, na rzeczywistych stanowiskach pracy.

Z badania wynika, że **dyrektorzy szkół dostrzegają potrzebę monitorowania lokalnego rynku pracy i dostosowywania oferty kształcenia do zachodzących zmian i zapotrzebowania pracodawców**. Kwestia dopasowania oferty szkoły do wymagań rynku pracy jest jednak kwestią złożoną i zależną od wielu czynników. Potrzeby pracodawców są oczekiwaniami tu i teraz, a pracodawcy zgłaszając zapotrzebowanie na konkretnego pracownika lub kandydata do pracy oczekują znalezienia tej osoby w jak najkrótszym czasie. Wykształcenie ucznia i przygotowanie go do wykonywania danego zawodu jest procesem trwającym kilka lat. Pomimo tego większość dyrektorów (87,1%) twierdziła, że **szkoła projektując ofertę uwzględnia cechy lokalnego rynku pracy**.

**Ogólna ocena dopasowania oferty zawodowych szkół ponadpodstawowych dokonana przez uczestników badania jest bardzo wysoka – średnia ocena dopasowania oferty szkół branżowych i techników wyniosła 8,4<sup>1</sup>**. Ma to swoje odzwierciedlenie w kierunkach kształcenia, które są prowadzone w szkołach – lista pokrywa się zapotrzebowaniem na pracowników publikowanym np. w Barometrze Zawodów. Pomimo tego nadal brakuje fachowców w konkretnych zawodach.

Przedsiębiorcy z województwa kujawsko-pomorskiego mają trudności w znalezieniu pracowników w następujących zawodach:

- Betoniarze i zbrojarze
- Blacharze i lakiernicy samochodowi
- Brukarze
- Cieśle i stolarze budowlani
- Dekarze i blacharze budowlani
- Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- Fizjoterapeuci i masażyści
- Kierowcy
- Krawcy
- Lekarze
- Magazynierzy
- Mechanicy pojazdów samochodowych
- Murarze i tynkarze
- Nauczyciele
- Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
- Piekarze
- Pielęgniarki i położne
- Pracownicy budownictwa i robót wykończeniowych
- Pracownicy służb mundurowych
- Psycholodzy i psychoterapeuci
- Ratownicy medyczni
- Stolarze
- Samodzielni księgowi
- Spawacze
- Kucharze
- Ślusarze
- Tapicerzy

---

<sup>1</sup> Oceny dokonywano na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznaczało zdecydowane niedopasowanie, a 10 zdecydowane dopasowanie.

- Operatorzy, mechanicy i monterzy sprzętu i urządzeń

Analizy porównawczej prognozy zapotrzebowania na zawody i oferty kształcenia w województwie kujawsko-pomorskim dostarczyła informacji na temat deficytów w tej ofercie. W województwie brakuje kształcenia w zawodach: **betoniarz, zbrojarz, brukarz, stolarz budowlany, blacharz budowlany, operator i mechanik sprzętu do robót ziemnych, operator urządzeń dźwigowo-transportowych oraz monter instalacji budowlanych.**

Pracodawcy z terenu województwa kujawsko-pomorskiego mają trudności nie tylko ze znalezieniem pracowników z odpowiednim wykształceniem, ale również posiadających niektóre kompetencje. Najczęściej wskazywaną kompetencją, której pracodawcy szukają w młodych ludziach, jest **zaangażowanie w wykonywaną pracę**. Zaangażowanie pracowników i przeznaczenie odpowiedniej ilości czasu w wykonywane czynności ma ogromny wpływ na późniejszą jakość powstałego produktu. Pracodawcy dostrzegają wśród absolwentów i uczniów również brak **elastyczności myślenia**. Zauważono u absolwentów **niechęć do podejmowania pracy w sposób różniący się od wyuczonego podczas edukacji**. Z badania wynika, że uczniom i absolwentom brakuje również kompetencji miękkich, takich jak **brak wiedzy na temat konkretnych kroków, jakie należy podjąć przy próbie znalezienia zatrudnienia i brak umiejętności podejmowania rozmowy z drugim człowiekiem**. Należy także podkreślić, iż **uczniom brakuje również wiedzy na temat rzeczywistych kompetencji, jakie nabywają w trakcie edukacji**.

Kujawsko-pomorskie szkoły branżowe i technika podejmują aktywną współpracę z wieloma podmiotami z otoczenia szkoły. Dyrektorzy szkół wskazali na współpracę z następującymi podmiotami i instytucjami:

- |                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| • Pracodawcy                         | • Fundacje i stowarzyszenia   |
| • Powiatowe Urzędy Pracy             | • Zakład Ubezpieczeń Społecznych  |
| • Wojewódzki Urząd Pracy             | • Urząd Skarbowy  |
| • Jednostki Samorządu Terytorialnego | • OHP, Cechy rzemiosł   |
| • Inne jednostki podległe JST        | • Podmioty akademickie (centra/biura karier, inkubatory przedsiębiorczości) |
| • Uczelnie wyższe                    | • Poradnia psychologiczno-pedagogiczna                                      |
| • Szkoły policealne                  | • Służby mundurowe (policja, wojsko)  |
| • Zrzeszenia pracodawców             | • Centra kształcenia, edukacji, doradztwa                                   |

Z uwagi na zawodowy/praktyczny charakter kształcenia szkół branżowych i techników współpraca tych placówek opiera się głównie na lokalnych przedsiębiorcach. Współpraca placówek oświatowych z lokalnymi pracodawcami przybiera różne formy, jednakże uwaga przede wszystkim należy się czynności, jaką jest pomoc w organizacji praktyk zawodowych, co dotyczy wskazań 84,7% respondentów. Forma ta dominuje w szkołach branżowych, natomiast w przypadku techników najczęściej wskazywano na przygotowywanie dla młodzieży spotkań z pracodawcami na terenie szkoły (74,4%). Jeżeli chodzi o szkoły branżowe to współpraca z przedsiębiorcami również polega na organizacji dla uczniów spotkań, jednakże odbywają się one częściej na terenie zakładów pracy niż na terenie szkoły. **Współpraca szkół branżowych z pracodawcami skupia się na czynnościach nastawionych na uczenia oraz jego kompetencje, a w mniejszym stopniu na polepszenie umiejętności kadry dydaktycznej, co również może stanowić pewnego rodzaju pole do wprowadzenia zmian w tym zakresie.**

Przeprowadzona analiza dopasowania oferty zawodowych szkół ponadpodstawowych umożliwiła sformułowanie głównych problemów występujących w województwie kujawsko-pomorskim w ramach kształcenia w szkołach branżowych i technikach. Należą do nich:

- Niskie wynagrodzenia dla nauczycieli zawodów
- Brak prestiżu szkolnictwa zawodowego
- Niepodejmowanie zatrudnienia zgodnego z wyuczonym zawodem przez absolwentów
- Wygórowane oczekiwania pracodawców wobec uczniów i absolwentów
- Brak edukacji na temat funkcjonowania rynku pracy
- Tradycyjny model nauczania.

## WPROWADZENIE

**Kształceniem zawodowym określa się czynności i procesy związane z przygotowaniem do pracy zawodowej w określonej gałęzi gospodarki narodowej i na określonych stanowiskach<sup>2</sup>.** Kształcenie to realizowane jest obecnie w Polsce przez technika, szkoły branżowe I i II stopnia, szkoły specjalne przysposabiające do pracy oraz szkoły policealne. Wskazane instytucje to placówki, które w wyniku reformy zajmują się kształceniem zawodowym od 2017 roku. Oprócz nauki w szkołach, za istotny element kształcenia zawodowego można uznać także system rzemiosła, w którym są uzyskiwane świadectwa rzemieślnicze i dyplomy mistrzowskie.<sup>3</sup>

System edukacji podlegał na przestrzeni ostatnich lat wielu zmianom i reformom. W 2017 roku zlikwidowane zostały gimnazja, a w ich miejsce przywrócono, funkcjonującą przed lat, 8-letnią szkołę podstawową. W kontekście kształcenia zawodowego reforma ta wydłużyła okres kształcenia w szkołach ponadpodstawowych. Zasadnicze szkoły zawodowe zostały zastąpione szkołami branżowymi, w których nauka odbywa się przez 3 lata (szkoły I stopnia) i istnieje możliwość wydłużenia okresu nauki o kolejne 2 lata w ramach szkoły branżowej II stopnia. Kształcenie w technikum zostało wydłużone z 4 do 5 lat. W 2019 roku zmianie uległy kwalifikacje wyodrębnione w ramach zawodów – obecnie większość zawodów jest jednokwalifikacyjna<sup>4</sup>.

System kształcenia zawodowego w Polsce ma charakter mieszany, co oznacza, że praktyczna nauka zawodu odbywa się zarówno w szkołach (warsztaty, szkolne pracownie), jak i poza nią (centra kształcenia zawodowego, placówki kształcenia ustawicznego oraz pracodawcy). Praktyczny aspekt nauczania zawodu jest szczególnie istotny w kontekście nabywania umiejętności zawodowych i pogłębiania zdobytej wiedzy w potencjalnych miejscach zatrudnienia.

Prowadzenie placówek kształcenia zawodowego przypisane zostało do zadań jednostek samorządu terytorialnego. W przypadku techników i szkół branżowych I i II stopnia rolę jednostki nadrzędnej pełni powiat. Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego (dalej: GUS) w 2020 roku wydatki ze środków publicznych na oświatę i wychowanie przekroczyły 88

---

<sup>2</sup> T.W. Nowacki, Leksykon pedagogiki pracy, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 2004, s. 111.

<sup>3</sup> M. Sitek, J. Stasiowski, Zmiany w organizacji i funkcjonowaniu kształcenia zawodowego w Polsce. Bilans reform 1989-2022 [w:] Studia BAS 2(70) 2022, ISSN 2082-0658, s. 72.

<sup>4</sup> Tamże, s. 78.

mld zł, z czego ponad 10 mld zł przeznaczono na funkcjonowanie placówek kształcenia zawodowego (technika, szkoły branżowe i funkcjonujące jeszcze w 2020 roku zasadnicze szkoły zawodowe). Samorząd powiatowy finansuje działalność szkół ponadpodstawowych m.in. z oświatowej subwencji ogólnej. Z uwagi na wyższe koszty prowadzenia szkół kształcących w zawodach w porównaniu ze szkołami ogólnokształcącymi, finansowanie kształcenia zawodowego wymaga większych nakładów. Dodatkowo wysokość kosztów kształcenia zależy od danego zawodu – na wyższym poziomie są wydatki poniesione na kształcenie technika mechanika niż technika ekonomisty<sup>5</sup>.

Co do zasady, oferta szkół ponadpodstawowych powinna odzwierciedlać potrzeby pracodawców poszczególnych województw. W praktyce zagadnienie to jest jednak bardziej złożone, a możliwości organizatorów kształcenia ograniczone. Sytuacja na rynku pracy ma charakter stosunkowo dynamiczny, wdrażanie zmian w systemie kształcenia jest procesem długotrwałym.

Obecnie na polskim rynku obserwujemy skutki pandemii COVID-19. Sytuacja epidemiologiczna spowodowała likwidację działalności wielu podmiotów gospodarczych, ograniczenie liczby pracowników lub zmianę form zatrudnienia (głównie wprowadzenie pracy zdalnej). W wyniku wprowadzonych obostrzeń administracyjnych branże takie jak turystyczna, gastronomiczna czy transportowa (np. transport osobowy międzynarodowy) zostały szczególnie narażone na ponoszenie strat. Trwająca w Ukrainie wojna na skutek inwazji rosyjskiej również ma wpływ na polski rynek pracy, który w dużej mierze w branżach budowlanej, produkcyjnej i logistycznej uzupełniany jest przez pracowników ukraińskich. Zdaniem ekspertów zajmujących się rynkiem pracy i HR zakaz wyjazdów z terenu Ukrainy dla mężczyzn w wieku 18-60 lat może przyczynić się do większej liczby wakatów w wymienionych gałęziach gospodarki.

Kolejnym z wyzwań współczesnego rynku pracy oraz systemu kształcenia są procesy demograficzne, a szczególnie starzenie się społeczeństwa powiązane ściśle z ujemnym przyrostem naturalnym. W 2019 r. z polskiego rynku pracy odeszło blisko 550 tys. pracowników, a w jego struktury weszło już tylko ok. 400 tys., co daje różnicę (deficyt) 150 tys. osób zdolnych do aktywności zawodowej, który jak wskazują trendy, będzie się kumulować rokrocznie.<sup>6</sup>

Osoby w wieku najwyższej aktywności zawodowej, czyli między 25 a 44 rokiem życia stanowiły w 2020 r. blisko połowę zasobów ludzkich na rynku pracy (pracownicy i potencjalni pracownicy), a w kolejnych dekadach spadną do wartości oscylujących między 39% - 44%, z jednoczesnym wzrostem z 38% do 48% odsetka osób w wieku powyżej 45 lat, a więc uznawanych już za osoby niechętne do zmiany miejsca pracy. Sytuacja taka będzie mieć miejsce do 2040 r., a dziesięć lat później, choć trudno przewidywać, jak będzie wówczas wyglądał polski rynek pracy, kluczowym wyzwaniem dla niego będzie przechodzenie na emeryturę osób urodzonych w wyższym demograficznym lat 80-tych XX wieku.<sup>7</sup>

Z prognoz demograficznych GUS wynika, że w Polsce w 2050 r. udział osób w wieku produkcyjnym w populacji wyniesie 57%, w wieku powyżej 65 roku życia – aż 32,7%, natomiast

---

<sup>5</sup> Tamże, s. 84.

<sup>6</sup> S. Buchholtz, DEMOGRAFIA – NAJWIĘKSZE WYZWANIA RYNKU PRACY WCIĄŻ PRZED NAMI <https://transferhub.pl/demografia-najwieksze-wyzwania-ryнку-pracy-wciaż-przed-nami/> - dostęp z dn. 01.08.2022 r.

<sup>7</sup> Tamże.

w wieku przedprodukcyjnym – niecałe 11%. W województwie kujawsko-pomorskim prognozuje się udział osób w wieku produkcyjnym w populacji wynoszący 56%, natomiast udział osób w wieku poprodukcyjnym 29%, a przedprodukcyjnym 15%. Według badań GUS w Polsce aktywna zawodowo jest jedynie co 3 osoba w wieku powyżej 50 lat, a według sondażu Centrum Badania Opinii Społecznej wśród osób w wieku 60 lat i więcej, jedynie 15% jest jeszcze aktywnych zawodowo, z czego 12% pracuje w pełnym wymiarze czasu, 2% w niepełnym i 1% dorywczo. Stąd ważne jak pozyskiwanie nowych pracowników, których wykształcenie i umiejętności będą odpowiadały na zapotrzebowanie pracodawców.

## METODOLOGIA

W celu przeprowadzenia niniejszej analizy wykorzystano następujące metody/techniki badań:

### Analiza desk research

Technika analizy *desk research* polega na zbieraniu i analizie danych wtórnych, czyli takich, które już istnieją i zostały przygotowane przez inne podmioty. Nie są więc wytwarzane przez badacza i nie wymagają prac w terenie, a tym samym obecności ankieterów czy moderatorów. Zazwyczaj jest to analiza informacji pozyskanych z ogólnodostępnych źródeł (literatury, wyników badań naukowych i ewaluacyjnych, dokumentów, baz danych) już istniejących, wymagających jedynie scalenia i uporządkowania rozproszonego materiału informacyjnego. W pierwszych etapach analizy zebrany materiał jest sprawdzany pod kątem jakości i rzetelności. Dopiero po wyselekcjonowaniu wiarygodnych danych jest przeprowadzana właściwa analiza *desk research*. Wśród jej głównych zalet należy wymienić łatwy dostęp do materiałów, rezygnację z procesu zbierania danych, a w konsekwencji skrócenie czasu badania, a także stosunkowo niski koszt z uwagi na brak konieczności zatrudnienia osób do zebrania danych. Wśród głównych wad należy jednak wskazać fakt, iż pozwala wykorzystać jedynie dostępne dane, które nie zawsze wystarczają do odpowiedzi na stawiane pytania badawcze. Z tego powodu służy częściej jako uzupełnienie procesu zbierania danych i eksploracji zagadnień badawczych i zazwyczaj łączona jest z innymi technikami w celu zebrania całego niezbędnego materiału badawczego.

### Badanie ilościowe CATI/CAWI

Wykonawca przeprowadził badanie ankietowe z wykorzystaniem podejścia *mix mode* łączącego dwie techniki wywiadów ankietowych – CATI (telefonicznych wywiadów wspomaganym komputerowo) oraz CAWI (internetowych wywiadów wspomaganym komputerowo).

W wywiadzie telefonicznym wspomaganym komputerowo (CATI) osoba prowadząca wywiad znajduje się przed ekranem komputera i zadaje respondentom pytania przez telefon, które wyświetlają się na ekranie monitora. Następnie koduje odpowiedź udzieloną przez osobę poddawaną badaniu i przystępuje do kolejnego pytania. Z kolei wywiad internetowy CAWI polega na samodzielnym wypełnieniu internetowej wersji kwestionariusza przez respondenta, który jest mu udostępniany w formie internetowego linku, przekierowującego do przygotowanych pytań. Osoba badana odpowiada kolejno na pytania, a nad poprawnością wypełnienia czuwa oprogramowanie – respondent nie będzie mógł przejść do kolejnego pytania, jeśli nie udzielił odpowiedzi na poprzednie, zaznaczył większą liczbę odpowiedzi, niż to było wskazane bądź też odpowiedzi wzajemnie się wykluczające.



Wykorzystanie łącznie techniki CAWI oraz CATI wpływa w znaczny sposób na uzyskiwaną responsywność w badaniu. Podejście z wykorzystaniem łączonych technik pozyskiwania danych CAWI oraz CATI, pozwoliło również na dostosowanie sposobu przeprowadzenia badania do preferencji respondenta.

### Przebieg badania CATI/CAWI

W toku realizacji badań terenowych zdiagnozowano, że w wykazie szkół ponadpodstawowych (technika i szkoły branżowe) pobranym z Systemu Informacji Oświatowej<sup>8</sup> Ministerstwa Edukacji i Nauki kontakty do szkół zostały zdublikowane. Wynika z tego, że jedna jednostka będąca zespołem szkół została umieszczona w wykazie jako: zespół szkół, szkoła branżowa I stopnia, szkoła branżowa II stopnia oraz technikum. W rzeczywistości w ramach czterech rekordów znajdował się kontakt do jednego respondenta – dyrektora zespołu szkół. W rezultacie z 277 rekordów, po usunięciu duplikatów w bazie danych znalazło się 166 unikatowych kontaktów. W rezultacie w celu zapewnienia wymaganej liczby zrealizowanych ankiet dokonano zmian w strukturze respondentów dołączając do nich nauczycieli szkół branżowych i techników. Ostateczna liczba zrealizowanych ankiet CATI/CAWI wśród dyrektorów i nauczycieli wyniosła 163. Szczegółowy rozkład próby przedstawiają poniższe tabele.

typ szkoły	liczba ankiet
szkoła branżowa I stopnia	93
szkoła branżowa II stopnia	8
technikum	78

podregion	liczba ankiet	%
bydgosko-toruński	54	33,1
grudziądzki	29	17,8
inowrocławski	36	22,1
świecki	14	8,6
włocławski	30	18,4
Ogółem	163	100,0

powiat	liczba ankiet	%
brodnicki	4	2,5
bydgoski	11	6,7
chełmiński	6	3,7
golubsko-dobrzyński	4	2,5
grudziądzki	9	5,5
inowrocławski	17	10,4
lipnowski	4	2,5
Bydgoszcz	19	11,7
Grudziądz	3	1,8
Toruń	11	6,7
Włocławek	8	4,9
mogileński	7	4,3
nakielski	6	3,7
radziejowski	4	2,5
rypiński	2	1,2

<sup>8</sup> [www.rspo.gov.pl](http://www.rspo.gov.pl)

sępoleński	4	2,5
świecki	6	3,7
toruński	13	8,0
tucholski	4	2,5
wąbrzeski	1	0,6
włocławski	14	8,6
żniński	6	3,7
Ogółem	163	100,0

### Badanie jakościowe – wywiady indywidualne

Wywiady TDI stanowią telefoniczną formę techniki indywidualnego wywiadu pogłębionego, które stanowią użyteczną alternatywę, zwłaszcza w sytuacji, w której występują utrudnienia w organizacji spotkań bezpośrednich *face to face*. Wywiad polega na prowadzeniu przez badacza indywidualnej rozmowy z respondentem, wybranym ze względu na jego powiązanie z tematyką badania. Celem wywiadu jest poznanie poglądów, opinii i oczekiwań jednostek oraz uzyskanie możliwie największej ilości ważnych dla badania szczegółów. Wywiady pogłębione pozwalają skutecznie określić przyczyny zidentyfikowanych zjawisk, wyjaśnić obecność zaobserwowanych faktów, a to wszystko dzięki odwoływaniu się do doświadczeń respondentów, zapewnieniu im większej swobody wypowiedzi, a przede wszystkim możliwości dopytywania ich o ważne dla realizacji badania kwestie.

Wywiady przeprowadzono w dwóch grupach respondentów – wśród przedstawicieli organizacji pracodawców oraz wśród dyrektorów szkół branżowych i techników. Szczegółowy rozkład próby przedstawia poniższa tabela.

Grupa respondentów	Liczba wywiadów
Przedstawiciele organizacji pracodawców	7
Dyrektorzy szkół branżowych	5
Dyrektorzy techników	10

### Studium przypadku

To szczegółowe opisy rzeczywistych przypadków, pozwalające wyciągnąć wnioski na temat ich przebiegu, przyczyn i rezultatów, a służące promocji i upowszechnieniu określonego modelu działania/współpracy/uwarunkowań. Może to być model biznesowy, techniczny, społeczny czy kulturowy. Celem Case Studies jest przedstawienie koncepcji wartych skopiowania, wdrożenia przez kolejne podmioty z uwagi na jego korzyści, lecz także przedstawienie możliwych pułapek i trudności oraz sposobów na ich uniknięcie. Dlatego Case Studies są powszechnie wykorzystywane zarówno w kształceniu, jak i praktyce biznesowej.

W ramach badania opracowano 3 studia przypadku, które prezentują przykłady działań szkół reagujące na zmiany i potrzeby rynku pracy lub przykłady wspólnych przedsięwzięć szkół wraz z partnerami rynku pracy. Wykonawca wybrał szkoły na podstawie analizy desk research oraz wywiadów jakościowych z dyrektorami szkół. Na tej podstawie wybrane zostały szkoły, które wyróżniają się na tle pozostałych i funkcjonują w nich dobre praktyki, które można zastosować w innych placówkach.

## WYNIKI BADANIA

### Popyt rynku pracy w powiatach województwa kujawsko-pomorskiego oraz struktura nierównowagi na rynku pracy (bezrobocie). Analiza poszukiwanych zawodów, kompetencji i umiejętności na rynku pracy w województwie kujawsko-pomorskim

#### Charakterystyka podmiotów gospodarczych (liczba pracujących, branża, wielkości).

W celu analizy dopasowania ofert kształcenia techników i szkół branżowych I stopnia na terenie województwa kujawsko-pomorskiego istotne jest odniesienie się do podstawowych zmiennych opisujących regionalny rynek pracy.

Według danych GUS **liczba pracujących osób w województwie kujawsko-pomorskim wzrastała na przestrzeni ostatnich kilku lat**. Na koniec IV kwartału 2018 liczba pracujących w regionie wynosiła 859 tys. osób, natomiast w stosunku do danych z II kwartału 2022 roku nastąpił wzrost do 910 tys. osób. Analizując dane z poniższej tabeli warto zwrócić uwagę na **malejącą liczbę osób biernych zawodowo w województwie kujawsko-pomorskim**. Liczba ta sukcesywnie maleje od 2018 roku i w II kwartale 2022 wyniosła 674 tys. osób biernych zawodowo. Jeżeli chodzi o współczynnik aktywności zawodowej mieszkańców regionu to wyniósł on w 2022 roku 58,2%. W przypadku tego wskaźnika odnotowuje się wzrost jego wartości od 2019 roku. Ze stałą tendencją wzrostową mamy do czynienia również w przypadku wskaźnika zatrudnienia, wyrażonego jako udział osób pracujących w ogóle ludności w wieku 15 lat i więcej – na przestrzeni ostatnich pięciu lat odnotowuje się wzrost jego wartości, a w II kwartale 2022 roku wyniósł 56,5%.

Tabela 1. Aktywność zawodowa ludności w województwie kujawsko-pomorskim.

Kategoria danych	2018	2019	2020	2021	2022 (II kw.)
pracujący w tys.	859	870	888	890	910
bierni zawodowo w tys.	745	733	723	691	674
współczynnik aktywności zawodowej %	54,7	55,2	55,7	57,3	58,2
wskaźnik zatrudnienia %	52,3	53,2	54,4	55,0	56,5

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS (dane za ostatni kwartał danego roku z wyjątkiem 2022 roku)

W kontekście niniejszej analizy szkolnictwa zawodowego istotne wydaje się przedstawienie danych dotyczących osób biernych zawodowo z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim zawodowym oraz policealnym<sup>9</sup> Pomimo ogólnej tendencji w województwie kujawsko-pomorskim tj. malejącej liczby osób biernych zawodowo ogółem, w przypadku osób określanych jako biernych zawodowo posiadających wykształcenie zawodowe (policealne, średnie zawodowe, zasadnicze zawodowe) mamy do czynienia ze wzrostem ich liczby. W 2018 roku w regionie mieszkało 245 tys. osób z wykształceniem zawodowym, którzy pozostawali bierni zawodowo, natomiast w 2020 roku liczba ta wzrosła do 254 tys. osób. Jednym z

<sup>9</sup> Szkoły policealne nie zostały objęte niniejszym badaniem, jednak dane udostępniane przez GUS nie pozwalają na wyodrębnienie danych nieobjętych tej grupy.

powodów takiej sytuacji może być ich zatrudnienie w tzw. szarej strefie lub niechęć do podjęcia pracy zarobkowej.

**Wykres 1. Liczba osób biernych zawodowo z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim zawodowym i policealnym w województwie kujawsko-pomorskim, dane w tys. osób.**



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

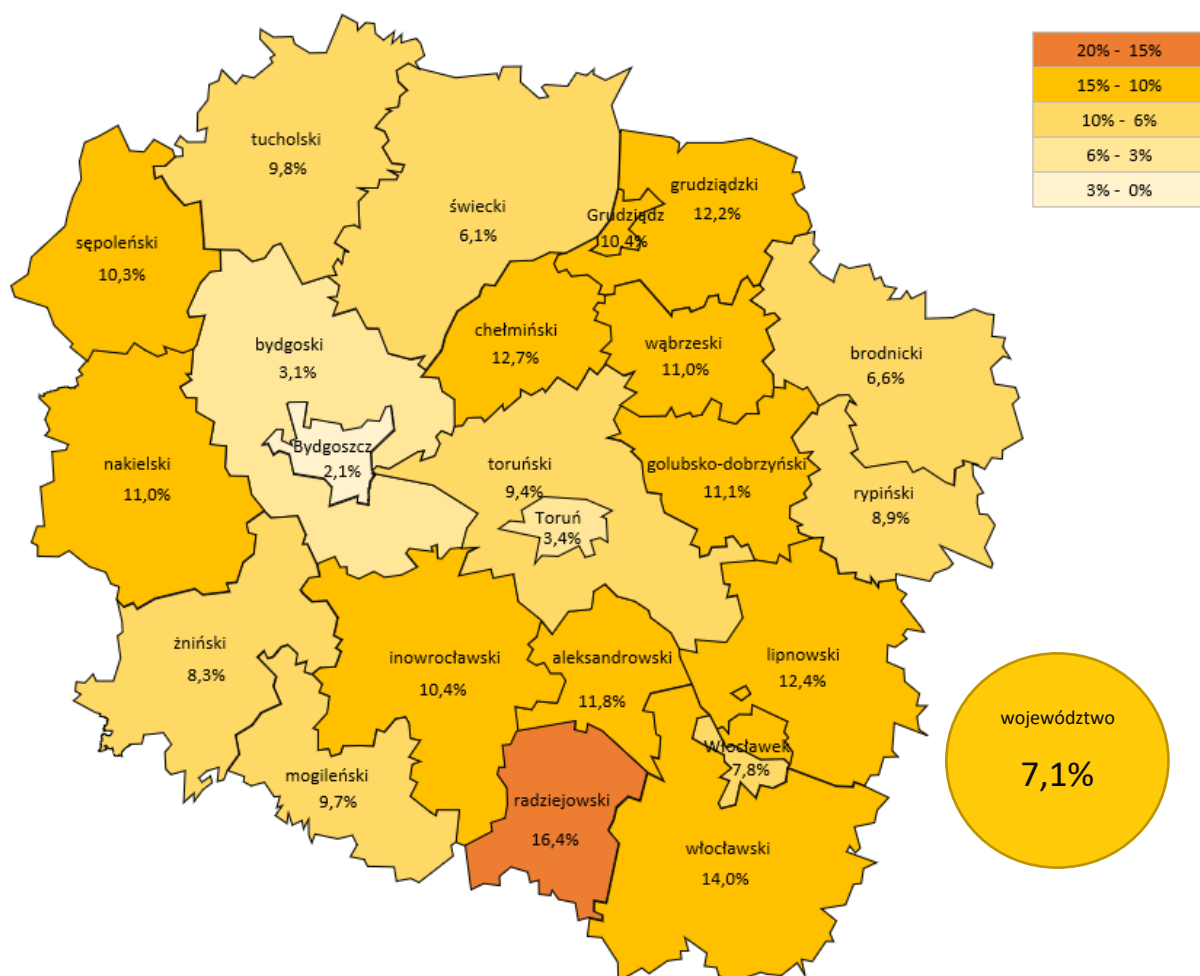
Istotnym wskaźnikiem obrazującym sytuację na rynku pracy jest stopa bezrobocia, która w przypadku województwa kujawsko-pomorskiego jest zróżnicowana w poszczególnych powiatach. W dużych ośrodkach miejskich jest poniżej wartości stopy bezrobocia dla kraju wynoszącej 5,1% (wrzesień 2022 roku) i wynosi: Bydgoszcz 2,1%, powiat bydgoski 3,1%, Toruń 3,4%. Są także powiaty, w których notuje się wysoki poziom stopy bezrobocia i są to: powiat radziejowski 16,4%, powiat włocławski 14,0%, powiat chełmiński 12,7% i powiat grudziądzki 12,2%. Można przyjąć, iż analiza dopasowania oferty edukacyjnej techników i szkół branżowych powinna być realizowana w kontekście danych dotyczących poszczególnych powiatów.

30 września 2022 roku w województwie kujawsko-pomorskim zarejestrowanych było 54 370 bezrobotnych. Było to o 15,0% (9 364 osoby) mniej niż przez rok (w Polsce spadek o 14,0%). W tym okresie stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie wynosiła 7,1% i była o 2 p.p. wyższa niż w kraju. Województwo kujawsko-pomorskie zajmowało szóste miejsce w Polsce pod względem stopy bezrobocia.

Według danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu (stan w końcu września 2022), struktura bezrobotnych ze względu na wiek kształtowała się następująco: osoby bezrobotne w wieku 18-24 lata stanowią 13,1% ogółu bezrobotnych, w wieku 25-34 lata – 26,3%, 35-44 lat – 26,4%, 45-54 lata – 19,5%, 55 lat i więcej 14,7%.

Uwzględniając w analizie wykształcenie, wśród bezrobotnych osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym stanowiły 30,8%, z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym – 26,8%, z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 12,0%, z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym/branżowym – 20,7%, z wykształceniem wyższym – 9,7%.

Mapa 1. Stopa bezrobocia w poszczególnych powiatach województwa kujawsko-pomorskiego we wrześniu 2022 roku.



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W województwie kujawsko-pomorskim w pierwszym półroczu 2022 roku dominowały podmioty zajmujące się szeroko rozumianym handlem oraz naprawą pojazdów samochodowych – stanowiły 21% wszystkich zarejestrowanych działalności. Na drugim miejscu pod tym względem znalazły się przedsiębiorstwa z branży budowlanej, których liczba wyniosła ponad 31 tys. i stanowiła 15% wszystkich podmiotów. W regionie funkcjonowała podobna liczba podmiotów zajmujących się przetwórstwem przemysłowym oraz działalnością profesjonalną, naukową i techniczną (ponad 18 tys. co stanowiło 9% wszystkich podmiotów).

Tabela 2. Liczba podmiotów gospodarki narodowej według sekcji PKD, 2021 rok.

Branża według sekcji PKD	Liczba podmiotów
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	45 228
Budownictwo	31 967
Przetwórstwo przemysłowe	18 477
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	18 405
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	16 164

Pozostała działalność usługowa i gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	15 893
Transport i gospodarka magazynowa	13 755
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	11 442
Edukacja	7 383
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	7 072
Informacja i komunikacja	6 711
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	5 843
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	5 310
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4 511
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4 110
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1 430
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	973
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	800
Górnictwo i wydobywanie	157
Organizacje i zespoły eksterytorialne	6

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Pod względem osób pracujących w poszczególnych branżach należy wskazać, że największa ich liczba dotyczy branży przetwórczej – ponad 157 tys. pracujących w 2020 roku. Liczbę pracujących przekraczającą 100 tys. osób odnotowano jeszcze w branży rolniczej (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) i handlowej, motoryzacyjnej (handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych).

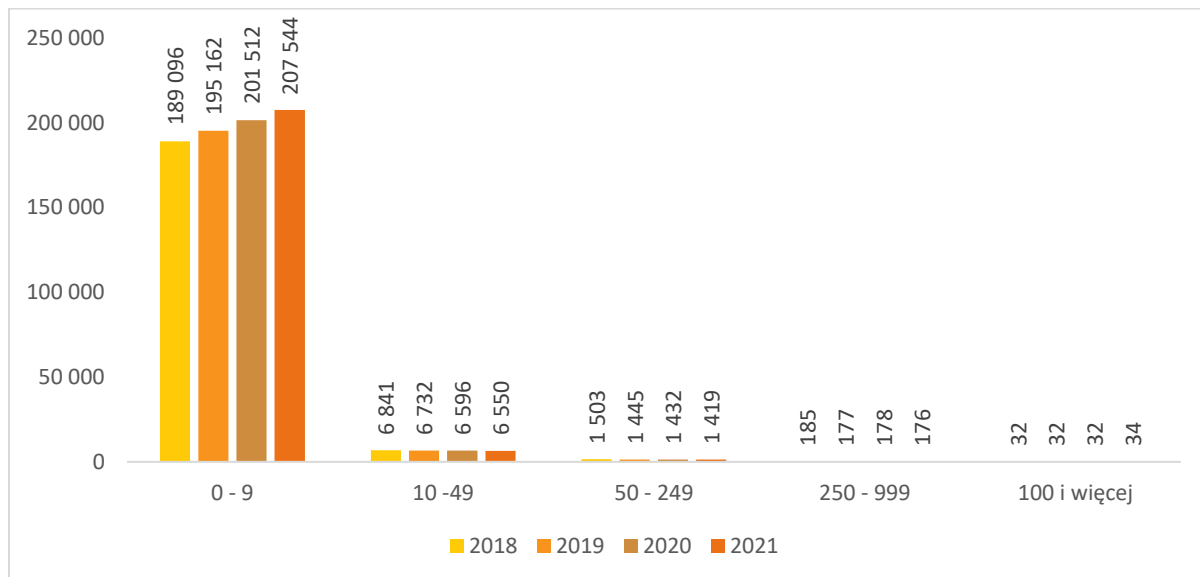
Tabela 3. Pracujący w podmiotach gospodarki narodowej w województwie kujawsko-pomorskim według sekcji PKD, 2020 rok.

Branża według sekcji PKD	Liczba pracujących
przetwórstwo przemysłowe	157 852
handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	115 301
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	106 850
edukacja	58 909
budownictwo	48 113
opieka zdrowotna i pomoc społeczna	47 428
transport i gospodarka magazynowa	41 654
administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	33 896
działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	23 141
działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	22 947
pozostała działalność usługowa i gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby; organizacje i zespoły eksterytorialne	14 790
działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	13 072
działalność finansowa i ubezpieczeniowa	12 908
informacja i komunikacja	12 753
działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	11 614
dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	9 741
działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	6 596
wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	4 750
górnictwo i wydobywanie	845

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W województwie kujawsko-pomorskim na przestrzeni ostatnich czterech lat dominowały mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające od 0 do 9 pracowników. Ich liczba sukcesywnie rośnie od 2018 roku. Maleje z kolei liczba małych firm, zatrudniających od 10 do 49 pracowników oraz średnich (50-249 pracowników). Szczegółowe dane dotyczące poszczególnych powiatów regionu przedstawia tabela nr 4.

Wykres 2. Struktura przedsiębiorstw (liczba firm) w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2018-2021.



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Tabela 4. Struktura przedsiębiorstw (liczba podmiotów) w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2018-2021.

Wielkość podmiotu	0 - 9				10 - 49				50 - 249				250 - 999				1000 i więcej			
	Jednostka terytorialna	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020
woj. kuj.-pomorskie	189 096	195 162	201 512	207 544	6 841	6 732	6 596	6 550	1 503	1 445	1 432	1 419	185	177	178	176	32	32	32	34
powiat aleksandrowski	4 906	5 264	5 219	5 255	175	168	168	166	34	35	35	35	2	2	2	2	1	1	1	1
powiat brodnicki	6 001	6 361	6 577	6 869	248	240	236	232	51	44	44	42	8	9	9	9	0	0	0	0
powiat bydgoski	12 972	13 602	14 293	15 192	462	464	444	446	77	74	74	76	5	5	5	6	1	1	1	1
powiat chełmiński	3 606	3 772	3 901	4 053	141	141	136	133	30	31	30	30	4	5	5	5	0	0	0	0
powiat golubsko-dobrzyński	3 541	3 692	3 821	3 893	145	144	143	140	24	22	22	21	1	1	1	2	0	0	0	1
powiat grudziądzki	2 952	3 062	3 198	3 312	103	99	94	96	15	16	16	14	0	0	0	1	0	0	0	0
powiat inowrocławski	12 705	12 945	13 334	13 632	507	521	523	520	110	111	111	109	14	13	12	11	3	3	3	2
powiat lipnowski	4 831	5 002	5 121	5 253	162	162	159	159	33	33	32	32	3	3	3	3	0	0	0	0
powiat mogileński	3 281	3 390	3 513	3 592	150	141	137	130	33	33	32	33	3	3	3	3	0	0	0	0
powiat nakielski	6 207	6 582	6 790	7 097	235	221	221	221	47	47	45	45	7	7	7	7	0	0	0	0
powiat radziejowski	3 266	3 367	3 503	3 591	95	90	88	87	17	16	15	14	1	1	1	1	0	0	0	0
powiat rypiński	3 298	3 420	3 542	3 595	138	135	131	132	21	20	20	20	4	4	4	4	0	0	0	0
powiat sępoleński	3 091	3 233	3 308	3 404	113	115	114	115	18	19	19	18	1	1	1	1	0	0	0	1
powiat świecki	7 346	7 496	7 737	8 024	303	286	294	295	63	61	61	61	11	5	5	5	0	1	1	1
powiat toruński	10 011	10 622	11 261	11 855	312	314	317	323	50	51	49	49	3	3	2	2	1	1	1	1
powiat tucholski	3 431	3 626	3 781	3 936	131	133	127	125	29	29	29	28	2	2	2	2	0	0	0	0
powiat wąbrzeski	2 511	2 645	2 721	2 773	89	92	84	83	17	16	16	16	1	1	1	1	0	0	0	0
powiat włocławski	5 936	6 184	6 422	6 710	234	225	221	225	28	31	31	31	1	1	1	1	0	0	0	0
powiat żniński	5 247	5 519	5 718	5 896	231	228	221	221	39	37	37	37	1	1	1	1	0	0	0	0
Bydgoszcz	40 468	41 603	42 870	43 706	1 412	1 372	1 336	1 302	357	326	323	319	49	48	51	47	13	13	13	14
Grudziądz	7 832	7 950	8 178	8 381	281	270	266	271	80	76	78	79	15	14	14	13	2	2	2	2
Toruń	25 131	25 451	26 258	26 988	760	763	743	743	205	201	198	196	34	33	33	34	8	7	7	7
Włocławek	10 526	10 374	10 446	10 537	414	408	393	385	125	116	115	114	15	15	15	15	3	3	3	3

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS



## Analiza dostępnych informacji na temat zapotrzebowania pracodawców

Dokumentem, który może stanowić przesłankę do analizy dopasowania ofert szkół kształcących w zawodach w województwie kujawsko-pomorskim do potrzeb rynku pracy jest Obwieszczenie Ministra Edukacji i Nauki z dnia 28 stycznia 2022 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy.<sup>10</sup> Celem prognozy jest dostarczenie przesłanek do kształtowania oferty szkolnictwa branżowego adekwatnie do potrzeb krajowego i wojewódzkiego rynku pracy. Została opracowana m.in. przez ekspertów Instytutu Badań Edukacyjnych. Poniższa tabela zawiera zawody, dla których zdiagnozowano zapotrzebowanie na pracowników na terenie całego kraju.

Tabela 5. Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym rynku pracy

Nazwa zawodu alfabetycznie			
1	Automatyk	16	Ślusarz
2	Betoniarz-zbrojarz	17	Technik automatyk
3	Cieśla	18	Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym
4	Dekarz	19	Technik budowy dróg
5	Elektromechanik	20	Technik dekarstwa
6	Elektryk	21	Technik elektroenergetyk transportu szynowego
7	Kierowca-mechanik	22	Technik elektryk
8	Mechanik – monter maszyn i urządzeń	23	Technik energetyk
9	Mechatronik	24	Technik mechanik
10	Monter konstrukcji budowlanych	25	Technik mechatronik
11	Monter nawierzchni kolejowej	26	Technik programista
12	Monter stolarki budowlanej	27	Technik robotyk
13	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	28	Technik spawalnictwa
14	Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych	29	Technik montażu i automatyki stolarki budowlanej
15	Operator obrabiarek skrawających	30	Technik transportu kolejowego

Źródło: Monitor Polski z dnia 1 lutego 2022

Ponadto w przywoływanym dokumencie wskazano także grupy zawodów szkolnictwa branżowego na pracowników, na których będzie zapotrzebowanie na terenie poszczególnych województw. Tabela nr 6 zawiera wykaz tych zawodów dla województwa kujawsko-pomorskiego. Należy zauważyć, iż wykaz ten poza zawodami z poziomu technikum i szkoły branżowej, zawiera także zawody, do których przygotowują szkoły policealne.

<sup>10</sup> Monitor Polski z dnia 1 lutego 2022, poz. 120.

Tabela 6. Wykaz zawodów szkolnictwa branżowego, dla których jest prognozowane istotne zapotrzebowanie na pracowników w województwie kujawsko-pomorskim

Nazwa zawodu alfabetycznie					
1	Asystentka stomatologiczna	32	Operator obrabiarek skrawających	63	Technik izolacji przemysłowych
2	Automatyk	33	Opiekun medyczny	64	Technik logistik
3	Betoniarz-zbrojarz	34	Opiekun osoby starszej	65	Technik lotniskowych służb operacyjnych
4	Blacharz	35	Opiekunka dziecięca	66	Technik masażysta
5	Cieśla	36	Ortoptystka	67	Technik mechanik
6	Cukiernik	37	Piekarz	68	Technik mechanik lotniczy
7	Dekarz	38	Pracownik obsługi hotelowej	69	Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki
8	Elektromechnik	39	Protetyk słuchu	70	Technik mechatronik
9	Elektromechnik pojazdów samochodowych	40	Przetwórca mięsa	71	Technik montażu i automatyki stolarki budowlanej
10	Elektronik	41	Stolarz	72	Technik papiernictwa
11	Elektryk	42	Ślusarz	73	Technik pojazdów kolejowych
12	Kierowca-mechanik	43	Tapicer	74	Technik pojazdów samochodowych
13	Krawiec	44	Technik agrobiznesu	75	Technik programista
14	Kucharz	45	Technik analityk	76	Technik przemysłu mody
15	Magazynier-logistik	46	Technik automatyk	77	Technik renowacji elementów architektury
16	Mechanik pojazdów kolejowych	47	Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym	78	Technik robotyk
17	Mechanik pojazdów samochodowych	48	Technik awionik	79	Technik robót wykończeniowych w budownictwie
18	Mechanik – monter maszyn i urządzeń	49	Technik budownictwa	80	Technik spawalnictwa
19	Mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych	50	Technik budownictwa kolejowego	81	Technik spedytor
20	Mechatronik	51	Technik budowy dróg	82	Technik sterylizacji medycznej
21	Monter izolacji budowlanych	52	Technik chłodnictwa i klimatyzacji	83	Technik szerokopasmowej komunikacji elektronicznej
22	Monter izolacji przemysłowych	53	Technik dekarstwa	84	Technik technologii drewna
23	Monter konstrukcji budowlanych	54	Technik eksploatacji portów i terminali	85	Technik teleinformatyk
24	Monter nawierzchni kolejowej	55	Technik elektroenergetyk transportu szynowego	86	Technik telekomunikacji
25	Monter sieci i instalacji sanitarnych	56	Technik elektronik	87	Technik transportu drogowego
26	Monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	57	Technik elektryk	88	Technik transportu kolejowego
27	Monter stolarki budowlanej	58	Technik energetyk	89	Technik tyfioinformatyk
28	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	59	Technik geodeta	90	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
29	Murarz-tylnkarz	60	Technik hotelarstwa	91	Technik weterynarii
30	Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	61	Technik informatyk	92	Technik żywienia i usług gastronomicznych
31	Operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych	62	Technik inżynierii środowiska i melioracji	93	Terapeuta zajęciowy

Źródło: Monitor Polski z dnia 1 lutego 2022

Drugim dokumentem, który może stanowić punkt odniesienia do analizy dopasowania oferty techników i szkół branżowych I stopnia na terenie województwa kujawsko-pomorskiego jest **Barometr Zawodów**. Logika tego opracowania jest odmienna niż w wykazie zaproponowanym przez Ministerstwo Edukacji i Nauki. Barometr Zawodów jest prognozą jednoroczną określającą zapotrzebowanie na pracowników w wybranych zawodach na poziomie powiatowym. Zawody są przypisane do jednej z trzech kategorii: zawodów deficytowych, w których zapotrzebowanie pracodawców jest duże, a podaż pracowników o odpowiednich kwalifikacjach niewielka, zawodów zrównoważonych, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie oraz zawodów nadwyżkowych, w których znalezienie pracy może być trudne ze względu na niskie zapotrzebowanie i/lub nadmierną liczbę kandydatów do pracy.<sup>11</sup>

Według danych z roku 2022 do zawodów deficytowych na terenie województwa należą:

Nazwa zawodu alfabetycznie	
1. Betoniarze i zbrojarze	<b>20. Nauczyciele przedmiotów zawodowych</b>
2. Blacharze i lakiernicy samochodowi	21. Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
3. Brukarze	22. Operatorzy obrabiarek skrawających
4. Cieśle i stolarze budowlani	23. Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
5. Dekarze i blacharze budowlani	24. Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
6. Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy	25. Piekarze
7. Fizjoterapeuci i masażyści	26. Pielęgniarki i położne
8. Kierowcy autobusów	27. Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
9. Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	28. Pracownicy służb mundurowych
10. Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	29. Psycholodzy i psychoterapeuci
11. Kucharze	30. Ratownicy medyczni
12. Lekarze	31. Robotnicy budowlani
13. Magazynierzy	32. Robotnicy obróbki drewna i stolarze
14. Mechanicy pojazdów samochodowych	33. Samodzielni księgowi
15. Monterzy instalacji budowlanych	34. Spawacze
16. Murarze i tynkarze	35. Szefowie kuchni
17. Nauczyciele języków obcych i lektorzy	36. Ślusarze
<b>18. Nauczyciele praktycznej nauki zawodu</b>	37. Tapicerzy
19. Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	

Źródło: Barometr Zawodów, Raport Kujawsko-Pomorskie 2022, [www.barometrzwawodow.pl](http://www.barometrzwawodow.pl)

Z punktu widzenia niniejszej analizy istotne jest podkreślenie zapotrzebowania na nauczycieli praktycznej nauki zawodu i przedmiotów zawodowych, jakie przedstawiono w Barometrze Zawodów. Przeprowadzone badanie wśród dyrektorów zawodowych szkół ponadgimnazjalnych również wskazuje na istnienie tego problemu w regionie. Dodatkowe informacje na temat zapotrzebowania na nauczycieli znajdują się w rozdziale *Identyfikacja potrzeb, barier i problemów związanych z dostosowaniem kształcenia do potrzeb rynku pracy*.

W opracowaniu Barometr Zawodów 2022 dane opracowane są dla poszczególnych powiatów. Zawierają informacje o większej grupie zawodów, a nie tylko tych związanych z edukacją branżową. Mając jednak na uwadze, że opracowanie to stanowi prognozę krótkoterminową (jednoroczną), należy zastanowić się, czy te dane mogą stanowić przesłankę nie tylko do analizy dopasowania oferty edukacyjnej techników i szkół branżowych I stopnia oczekiwania

<sup>11</sup> [Barometr Zawodów](#)

pracodawców, ale czy w ogóle na ich podstawie można wnioskować o tym dopasowaniu. Można uznać, iż analiza podłużna danych zawartych w Barometrze Zawodów dla poszczególnych powiatów województwa kujawsko-pomorskiego może dać przesłanki na temat relacji między ofertą edukacyjną a lokalnym rynkiem pracy. Warto jednak mieć na uwadze, że perspektywa lokalna, nie powinna być jedyną perspektywą analizowania relacji między ofertą zawodów, w których kształci dana szkoła a zapotrzebowaniem rynku pracy.

Inną perspektywą analizy zapotrzebowania na zawody jest rozpoznanie ofert pracy zamieszczanych przez urzędy pracy. Według stanu na dzień 24.10.2022 takich ofert na terenie województwa kujawsko-pomorskiego było 1219<sup>12</sup> Liczba ofert była zróżnicowana w poszczególnych powiatach. Najwięcej ofert było w Bydgoszczy (194), Włocławku (188), Toruniu (137). Najmniej ofert było w powiatach: lipnowskim (6 – pracownik księgowości, magazynier (2 oferty), murarz, psycholog specjalny, kierowca samochodu ciężarowego), radziejowskim (6 - sprzątaczką, fizjoterapeuta, spawacz, monter mebli, dojarz, instalator instalacji wod-kan i c.o.), golubsko-dobrzyńskim (7 – monter mebli/stolarz, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, technik handlowiec, pielęgniarka, kasjer-sprzedawca, spawacz, kierowca operator wózków jezdniowych).<sup>13</sup>

W skali województwa najwięcej ofert było dla przedstawicieli zawodów: sprzedawca (31), magazynier (30), kierowca z różnymi uprawnieniami (29), elektryk (24), pracownik produkcji (24) sprzątaczką (23), szwaczka (22), spawacz (22), ślusarz (20), psycholog (19), kucharz (19), pracownik gospodarczy (15). Większość poszukiwanych pracowników wymienionych powyżej to osoby z wykształceniem zawodowym.

Analizując dane pochodzące z urzędów pracy należy mieć na uwadze, iż nie jest to pełny obraz zapotrzebowania na poszczególne zawody. Pracodawcy wykorzystują także inne sposoby poszukiwania pracowników (portale internetowe, rekrutacja wewnętrzna). W portalu olx praca najwięcej ofert na terenie województwa kujawsko-pomorskiego jest w następujących zawodach i branżach:

1. Kierowca – 503
2. Budowa/remonty – 490
3. Sprzedaż - 380
4. Kasjer/pracownik sklepu – 359
5. Prace magazynowe – 184
6. Obsługa klienta i call center - 145
7. Sprząatanie – 122.<sup>14</sup>

Na portalu pracuj.pl ofert pracy na terenie województwa kujawsko-pomorskiego jest 4776.<sup>15</sup> Najwięcej w kategoriach: praca fizyczna -1338, sprzedaż (1275), IT - rozwój oprogramowania (692), obsługa klienta (537), IT- administracja (442).

Krytyczna analiza danych dotyczących zapotrzebowania na pracowników w poszczególnych branżach i zawodach ma istotne znaczenie nie tylko w rozpoznaniu dopasowania oferty szkół

---

<sup>12</sup> <https://oferty.praca.gov.pl> (stan na 24.10.2022)

<sup>13</sup> Tamże.

<sup>14</sup> <https://www.olx.pl/praca/kujawsko-pomorskie/> (stan na 24.10.2022)

<sup>15</sup> <https://www.pracuj.pl/praca/kujawsko-pomorskie;r,2> (stan na 24.10.2022)

kształcących w zawodach do potrzeb rynku pracy. Krytyczne podejście do tych danych ma także znaczenie w realizacji doradztwa zawodowego w szkołach. Bazowanie na tych danych powinno uwzględniać analizę metodologii pozyskiwania informacji oraz czynników modelujących i dynamizujących zapotrzebowanie na poszczególne grupy pracowników. Aktualnie szczególne znaczenie w tym zakresie można przypisać gospodarczym i społecznym konsekwencjom pandemii covid-19, napływowi potencjalnych pracowników z Ukrainy oraz konsekwencjom kryzysu gospodarczego. Uwaga ta dotyczy interpretacji zarówno danych z Barometru Zawodów, jak i informacji pochodzących z powiatowych urzędów pracy i portali internetowych.

## Identyfikacja luki kompetencyjnej

Kwestia nabytych umiejętności i kompetencji wśród młodzieży jest niezwykle ważna podczas procesu poszukiwania pracy. Wobec tego zapoznanie się ze wskazanymi przez badanych pożądanymi na rynku pracy zdolnościami wydaje się szczególnie ważne do zrozumienia rozważanej problematyki.

**Najczęściej wskazywaną kompetencją, której pracodawcy zdecydowanie szukają w młodych ludziach, jest zaangażowanie w wykonywaną pracę.** Być może wskazanie tego czynnika jako kluczowego wydaje się zaskakujące, jednak dla firmy jest to niezmiernie istotne. Chęć włożenia swojej pracy i przeznaczenia odpowiedniej ilości czasu w wykonywane czynności ma ogromny wpływ na późniejszą jakość powstałego produktu.

Wspomniane zaangażowanie zostało przez badanych ujęte również z nieco innej perspektywy – jako potrzebę **elastyczności myślenia** wśród absolwentów. Nazwane to zostało także **myśleniem horyzontalnym**. Generalnie problem ten został wskazany, gdyż zauważalna jest u absolwentów niechęć do podejmowania pracy w sposób różniący się od wyuczonego podczas edukacji. A co więcej, wskazano na potrzebę **kreatywności**, która przejawiałaby się wychodzeniem z inicjatywą czy to do doszkalania samego siebie, czy to do samodzielnego podejmowania decyzji odnośnie wykonywanych przez siebie zadań w trakcie pracy.

*Znacząca myśl, że taka kwestia takiej, może nie tyle elastyczności, ale takiej elastyczności myślenia, bo młody pracownik musi wiedzieć, że wchodząc do nowego zakładu musi mieć taką świadomość i chęć poznawania czegoś nowego, a nie, że on robił 3 lata to samo i on będzie chciał zrobić dokładnie to samo. (...) Więc tu myślę, że takiej też kreatywności, jak to się mówi, żeby troszeczkę więcej dać od siebie, nie takim od do, ale właśnie takim... jak moi pracodawcy do mnie mówią to zazwyczaj mówią, ""Kurczę, wiesz co, oni nic od siebie nie chcą dać"", tak żeby to wypłynęło od nich. Tylko czekają, weź to zrób, weź to ten, a może byś to, dobra może bym ten, ale nie ma czegoś takiego, żeby powiedział ""Szefie, a może bym to zrobił"", ""Szefie, a jakby było jakieś szkolenie to może bym pojechał chętnie"". (IDI, organizacje pracodawców)*

To, z kolei, łączy się z następnym aspektem, jakim jest **nastawienie na pracę, a nie na ciągłą konsumpcję**. Pracodawcy zauważają w uczniach i absolwentach przeświadczenie, że niezależnie od wspomnianej jakości wykonanej pracy, zapłata za nią należy się taka sama, jak w przypadku pracowników o wysokich kompetencjach i zaangażowaniu.

*Wyłącznie roszczeniowo, to jest też wpływ i systemu edukacyjnego i systemu w ogóle władzy w Polsce, która mówi, że przedsiębiorca to złodziej i oszust, w związku z tym pracownik przychodzi młody, jest uczony przez szkoły, przez rodziców, że jemu się należy. I on taką pozycją przychodzi, on chce duże wynagrodzenie, w ogóle nie jest zaangażowany w pracę, bądź bardzo rzadko zaangażowany w pracę i jego praca nie interesuje w ogóle. (IDI, organizacje pracodawców)*

Wartymi wspomnienia są także umiejętności związane z konkretnym zawodem. Oznacza to, że w zależności od tego, do jakiego zawodu młodzież się przygotowuje, właśnie takich kompetencji będą poszukiwać w nich pracodawcy. **Warto więc kłaść nacisk na to, aby przygotować uczniów w procesie edukacji bezpośrednio do potencjalnie wykonywanego przez nich w przyszłości zawodu w formie wielu zajęć praktycznych.**

Należy jednak podkreślić, że wskazywane przez organizacje pracodawców kompetencje i umiejętności określane były jako kwestia niezwykle indywidualna. Badani podkreślali, że – niezależnie od ilości wymienionych bezpośrednich przykładów kompetencji – podchodzą do uczniów jednostkowo i tak też należy ten problem postrzegać.

Choć pewne braki umiejętności wskazane zostały w poprzedniej sekcji, należy jednak poświęcić temu zagadnieniu nieco więcej uwagi. Należy jednak na wstępie podkreślić, że nie wszystkie z wymienionych poniżej problemów są kwestiami typowo kompetencyjnymi – ich wyjaśnienie jednak okazało się szczególnie istotne dla badanych.

Jednymi z takich kwestii są **kompetencje**, które zostały przez badanych określone jako **życiowe**. Wskazano, że młodzież często nie jest przygotowana, ogólnie rzecz ujmując, do codziennego życia – nie potrafią załatwiać podstawowych spraw urzędowych, nie umieją napisać chociażby krótkiego podania, czy wyszukiwać konkretnych, potrzebnych w danej sytuacji informacji w Internecie. Podkreślono, że biegłość w obsłudze telefonów komórkowych często nie przekłada się na użyteczne w codzienności umiejętności – jak chociażby znalezienie instrukcji dojazdu do danego miejsca.

*Oni też jeszcze takich nie mają, gdzieś tam takich życiowych bardziej, bym powiedziała, takich kompetencji. Kuleją u nich takie, ale to myślę, że generalnie są to społeczeństwa teraz młodzieży (...), to jest problem ze znalezieniem się. Tu w komórkach są biegli, ale jak ma chłopiec przyjechać na egzamin to 5 razy pytają rodzice i on, gdzie ma dojechać. Nie są zorientowani w załatwianiu spraw urzędowych, gdzieś tam takie rzeczy to by im się przydały później, że to też widać na testach egzaminacyjnych. Gdzieś im takich, ja bym powiedziała, że bardziej takich życiowych kompetencji, my osoby z poprzedniego, jak ja to mówię, wieku, my to nabywaliśmy tak po prostu, nie po macoszemu, a więc my musieliśmy pewne rzeczy ogarnąć. Natomiast nie umieją napisać podania gdzieś tam, takie, mówię podstawy. Świetnie są zorientowani w kodeksie pracy, szczególnie w swoich prawach, broń Boże w obowiązkach.*  
(IDI, organizacje pracodawców)

**Badani podkreślali również, iż młodzieży brakuje kompetencji miękkich.** Zdarza się, iż wyzwaniem dla uczniów i absolwentów jest przedstawienie się lub w ogóle rozpoczęcie procesu poszukiwania pracy (czy też praktyk) – nie chodzi tu jednak o **brak wiedzy na temat konkretnych kroków, jakie należy podjąć przy próbie znalezienia zatrudnienia** (choć to także istotny problem i ważny deficyt, który **należy uwzględnić w podejmowanych działaniach systemowych**), ale o brak umiejętności podejmowania rozmowy z drugim człowiekiem. Skrępowanie, jakie towarzyszy ludziom przy tak naturalnej czynności jest czasem problemem nie do przekroczenia. Co więcej, wskazano także na brak pewności siebie, który może prowadzić do niemożności podejmowania decyzji zarówno odnośnie wyborów zawodowych, jak również weryfikowania priorytetów w trakcie wykonywania codziennych obowiązków w ramach pracy.

Należy także podkreślić, iż **uczniom brakuje wiedzy na temat rzeczywistych kompetencji, jakie nabywają w trakcie edukacji.** Brak prawidłowego zrozumienia specyfiki (potencjalnie) wykonywanego zawodu może powodować pewnego rodzaju wypalenie zawodowe – w konsekwencji deficytu satysfakcji z wykonywanych czynności. Jednocześnie, kończąc

edukację w ramach jednego zakresu, młodzież nie nabywa umiejętności przydatnych jedynie w wąskim rozumieniu danego zawodu. Może się okazać, że kompetencje nabyte w ramach przygotowania do konkretnego fachu będą bardzo przydatne w pracy, o której początkowo nie myśleli.

*Wiedzy zawodowej. Jakich kompetencji? Pewnie się mówi o tych kompetencjach miękkich, może oni niektórzy są, chociaż nie wszyscy, niektórzy, że tak powiem, przez te 3 lata zależy, gdzie trafi, jak trafi, bo to też jest ważne, przy tym tam jakieś inne rzeczy. Trochę takiej pewności siebie, pewności siebie albo zdecydowania w jakim kierunku chciałby dalej. Zawód lakiernika może być wyjściem do czegoś innego, nie wiem do malowania, do tuningowania samochodów, to są zupełnie, trochę takiej pewności siebie i chyba wiedzy takiej o zawodach. Jednak oni nie do końca sobie zdają sprawę czego się uczyli (...). (IDI, organizacje pracodawców)*

Co więcej, wśród wskazywanych deficytów kompetencyjnych znajdują się także otwartość na podejmowanie dodatkowych szkoleń, chęć rozwoju i punktualność.

Nawiązując jednak do wspomnianej wcześniej indywidualności w podejściu do uczniów, tym bardziej skupienie się na tym, jak na jednostkowym problemie, powinno być istotne, gdyż z wypowiedzi interlokutorów wynikają również pewne problemy, które nie zawsze są zależne od samych uczniów. Komplikują one proces zdobywania i dopracowywania umiejętności młodzieży. Wśród nich wyróżnić można:

- Brak aktywizacji uczniów ze strony szkoły
- Proces wyboru kierunku kształcenia
- Brak wiedzy na temat działania rynku pracy wśród absolwentów
- Brak spójności systemu edukacji z rynkiem pracy
- Podejście pracodawcy (również pod względem praktyk)
- Sytuacja rodzinna ucznia

**Istotny okazuje się deficyt zaangażowania nie tylko uczniów w proces doksztalcenia się, ale i szkoły w aktywizację tej młodzieży.** Kilukrotnie podczas badań podkreślano, że problem braku chęci do podejmowania dodatkowych czynności pośród nastolatków jest częstym problemem przy nabywaniu nowych umiejętności. Z drugiej jednak strony wskazano, że szkoła również ma na to ogromny wpływ – także podejście samych nauczycieli, którzy nie w każdym przypadku obejmują odpowiednie podejście do zachęcania uczniów.

Co więcej, trudność (mającą niestety wiele, nierzadko negatywnych, skutków) stanowi sam proces wyboru kierunku dalszego kształcenia. Wskazano, że w momencie, w którym **decyza o profilu klasy jest podejmowana pod wpływem namowy rodziców, bliskich, czy nawet znajomych**, wybór ten często okazuje się nietrafny. To w konsekwencji prowadzi do tego, że kompetencje, które mogłyby się w młodym człowieku rozwinąć w związku z uczeniem się czegoś z pasją lub przynajmniej chęcią, nie pojawiają się.

*Myślę, że powinni, znaczy tu nawet nie chodzi już o kompetencje, tylko jeśli wybierają dany zawód to powinni to robić tylko dla siebie, z chęcią i z pasją, a nie dlatego, że im rodzice kazali i po prostu koleżanka tam poszła to ja też pójdę, bo to nie zawsze się sprawdza, bo ona tam chodzi od niechcenia i tutaj jeśli chodzi o kwalifikacje może też nie mają nic wspólnego, aczkolwiek ona się nie czuje w tym zawodzie. (...) A może by się sprawdziła w innym zawodzie, ale że koleżanka tu poszła to ja poszłam. Tak też jest. Nawet nie chodzi o same tam, tak jak pani mówi, kwalifikacji czy umiejętności, tylko samo to, że już nie ma tego podejścia, bo ona się w tym nie czuje, nie lubi tego robić i tylko chce szkołę skończyć, iść dalej (...). (IDI, organizacje pracodawców)*

Należy także zwrócić uwagę na przygotowanie uczniów do pracy w taki sposób, aby byli świadomi rzeczywistości, jaką zastaną na rynku pracy w ramach danej branży. **Badanie wykazało, że absolwenci nie są kompetentnie zapoznani z odnalezieniem się w nowym miejscu pracy, a co więcej, sam system edukacji często działa zupełnie odrębnie od tego, w jaki sposób dana branża ewoluuje na przestrzeni lat.** Podkreślono także, że sam zakup sprzętu nie wniesie wystarczająco dużo w momencie, w którym kompetencje nauczycieli korzystających z tego sprzętu nie są odpowiednio zaktualizowane. To z kolei przekłada się na mniejsze możliwości doskonalenia posiadanych umiejętności wśród młodzieży.

*Odklejenie systemu edukacyjnego od rynku. Szkoły swoje, rynek swoje. To jest kompletne odklejenie. Tam nie ma interakcji takich, że szkoły na przykład zatrudniają przedsiębiorców, którzy mówią, co jest potrzebne, dlaczego jest potrzebne, po co jest potrzebne. Nie, szkoły to są bardzo skostniałe instytucje, które edukują od lat w taki sam sposób i tylko patrzę sobie kto do nich przyjdzie i tyle, tak? To jest dopasowanie się to do rynku uczniów, a nie do rynku pracodawców, nie? (IDI, organizacje pracodawców)*

Podejście pracodawców przyjmujących w swojej firmie uczniów także ma duży wpływ na to, w jaki sposób odbierany jest poziom kompetencji młodzieży (jak również na sam proces zdobywania przez nich umiejętności). Badani podkreślali, że **dużym błędem ze strony pracodawców jest oczekiwanie, że uczeń będzie gotowym produktem** w postaci dobrze przygotowanego do pracy pracownika, w którego nie będzie trzeba inwestować własnego czasu i nakładu pracy w przekazanie własnej wiedzy.

*Znaczy nie zawsze się zgadzam z pracodawcami, bo są wygodni – „bo my chcemy gotowego pracownika”. Nie ma takiego. Rzadko się to zdarza. To sobie wykształćcie. Weźcie ją na naukę trzyletnią, weźcie grupę i zostawcie sobie tych, którzy będą chcieli u was pracować i sobie sprawdźcie, czy oni się w ogóle do tego zawodu nadają, bo po 3 latach założmy takiej nauki przez 2-3 dni w tygodniu to można takie kompetencje nabyć. Mówię tu o fachowych, tak? (IDI, organizacje pracodawców)*

**Kolejną kwestią, szczególnie indywidualną, mającą wpływ na proces zdobywania kompetencji, jest sytuacja rodzinna ucznia.** Badani wskazywali na to, że w życiu młodych ludzi potrzebne jest odpowiednie wsparcie ze strony rodziny. W sytuacji, w której tego wsparcia brakuje, nastolatki nie są w stanie odpowiednio się rozwijać, nie wspominając o nabywaniu umiejętności typowo zawodowych.

*Tak, dokładnie. Co do zasady, młodzież generalnie mówię, w branżówkach młodzież jest różna, są naprawdę dzieciaki poukładane, świadome, jak ja to mówię, świadectwa z paskiem, ale często to jest młodzież, która jest pogubiona, nie ma wsparcia w rodzinie, w ich wieku najważniejszym wsparciem jest rodzina i często jak my współpracujemy, na przykład tutaj z hufcem pracy, to często jest to, że ten dzieciak nawet nie ma możliwości, nawet jakby chciał, to nie ma możliwości, bo na przykład wychodzi dziewczynka do szkoły, a mama mówi "Nie, ty dzisiaj zostajesz, bo musisz się zaopiekować, bo ja muszę wyjść, a ty masz trójkę rodzeństwa". Dziewczynka nie chodzi przez tydzień do szkoły, bo mamusia ma inne plany, mimo że nie pracuje, to ona musi tym dzieckiem się zająć i ten. Także tutaj po prostu największą krzywdę wtedy rodzina, tak, to są problemy. (IDI, organizacje pracodawców)*

Zauważalna jest więc różnorodność sytuacji, jakie mogą nastąpić, a które jednocześnie niestety mają wpływ na pojawienie się luk kompetencyjnych wśród uczniów, a z konsekwencji również absolwentów i początkujących pracowników. Należy zwrócić na nie uwagę przy planowaniu i podejmowaniu działań zapobiegawczych i naprawczych w tej dziedzinie.



## Analiza bezrobotnych absolwentów szkół ponadpodstawowych.

Dokonując analizy bezrobotnych absolwentów warto w pierwszej kolejności wyjaśnić to pojęcie. Bezrobotnym absolwentem jest osoba zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy w okresie do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki. W województwie kujawsko-pomorskim na koniec 2021 roku liczba takich osób wyniosła 1 668. W odniesieniu do 2020 roku odnotowano znaczny spadek wartości tego wskaźnika – w 2020 roku liczba bezrobotnych absolwentów wynosiła 2249 osób. Dokonując analizy z uwzględnieniem poszczególnych powiatów największy spadek liczby bezrobotnych absolwentów odnotowano w powiecie inowrocławskim (-105 osób), a następnie w powiatach golubsko-dobrzyńskim (-53 osoby), nakielskim (-50), Bydgoszczy (-48) i Toruniu (-40). Wśród bezrobotnych absolwentów większość stanowiły kobiety (57%) – wyjątek stanowi powiat bydgoski, w którym kobiety stanowiły 42%.

Tabela 7. Liczba bezrobotnych absolwentów w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2019-2021.

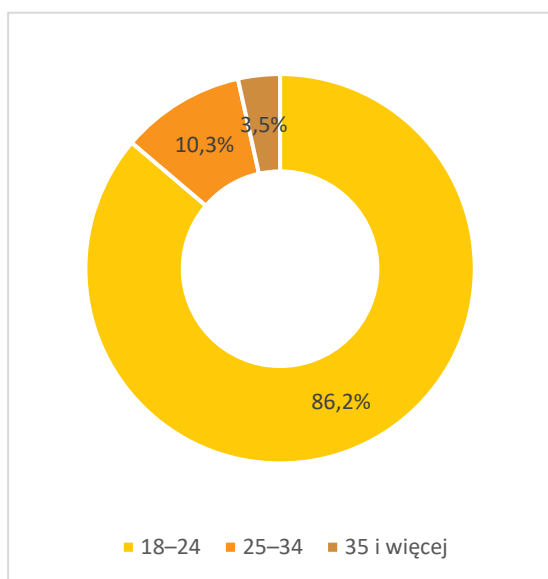
Jednostka terytorialna	2019	2020	2021	Udział bezrobotnych absolwentów w ogólnej liczbie bezrobotnych (%)
województwo kujawsko-pomorskie	2 200	2 249	1 668	2,7
powiat aleksandrowski	87	91	70	3,1
powiat brodnicki	128	83	83	4,5
powiat bydgoski	51	83	52	3,2
powiat chełmiński	65	61	45	2,3
powiat golubsko-dobrzyński	84	109	56	2,9
powiat grudziądzki	59	53	55	3,0
powiat inowrocławski	227	246	141	2,1
powiat lipnowski	135	124	82	2,8
powiat mogileński	79	78	74	4,6
powiat nakielski	103	125	75	2,5
powiat radziejowski	114	70	73	3,1
powiat rypiński	61	65	60	4,2
powiat sępoleński	61	70	61	3,8
powiat świecki	98	109	94	4,6
powiat toruński	137	127	108	3,2
powiat tucholski	73	80	57	3,2
powiat wąbrzeski	48	64	47	3,1
powiat włocławski	131	124	118	2,7
powiat żniński	71	103	76	3,5
Bydgoszcz	125	132	84	2,0
Grudziądz	80	79	55	1,5
Toruń	122	96	56	1,5
Włocławek	61	77	46	1,2

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Najwyższy odsetek wśród bezrobotnych absolwentów w województwie kujawsko-pomorskim w 2021 roku stanowiły osoby w wieku 18-24 lat – 86,2%. Absolwenci w wieku 25-34 oraz powyżej 35 lat stanowili odpowiednio 10,3% i 3,5%. Struktura wieku bezrobotnych absolwentów nie odbiega znacząco od danych ogólnopolskich. Różnice odnotowano jednak porównując strukturę wykształcenia bezrobotnych absolwentów. Zarówno w województwie kujawsko-pomorskim, jak i w Polsce dominowali bezrobotni w wykształceniu policealnym i średnim zawodowym/branżowym (Polska 37,7%, województwo kujawsko-pomorskie 40,8%). Istotna różnica dotyczy jednak osób z wykształceniem wyższym – z danych ogólnopolskich

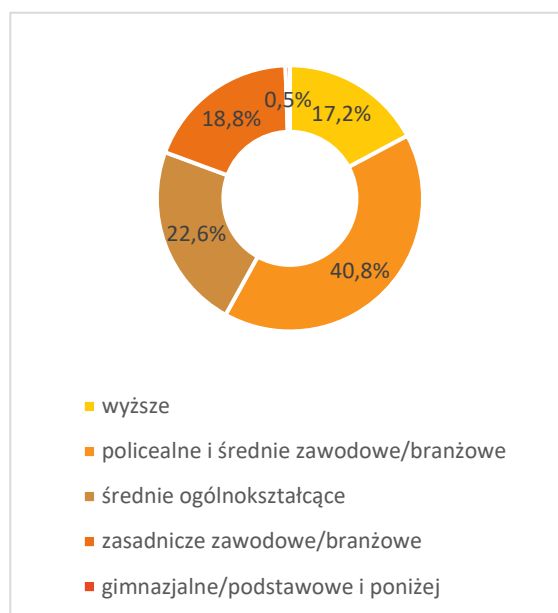
wynika, że bezrobotni absolwenci z wykształceniem wyższym stanowią 24% ogółu bezrobotnych absolwentów, natomiast w przypadku województwa kujawsko-pomorskiego odsetek tych osób wyniósł 17,2%. Struktura bezrobotnych absolwentów w województwie kujawsko-pomorskim z uwzględnieniem stażu pracy odzwierciedla strukturę ogólnopolską – ponad połowa bezrobotnych to osoby, które dotychczas nie pracowały.

Wykres 3. Struktura wieku bezrobotnych absolwentów w województwie kujawsko-pomorskim w 2021 roku.



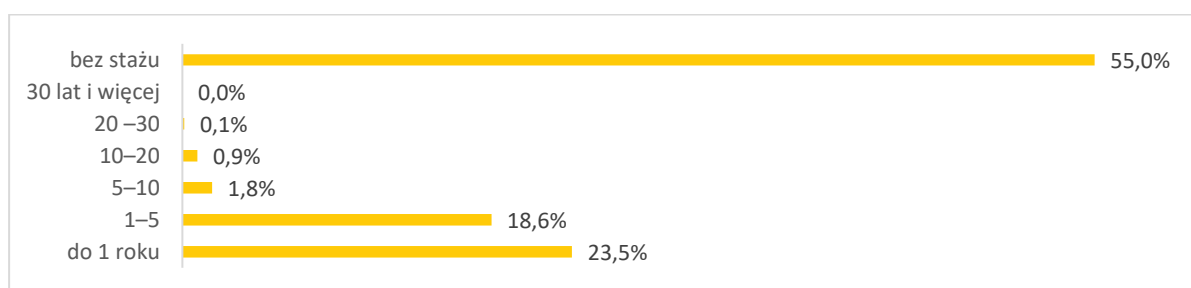
Źródło: Dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu

Wykres 4. Struktura wykształcenia bezrobotnych absolwentów w województwie kujawsko-pomorskim w 2021 roku.



Źródło: Dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu

Wykres 5. Struktura bezrobotnych absolwentów w województwie kujawsko-pomorskim z uwzględnieniem stażu pracy w 2021 roku.

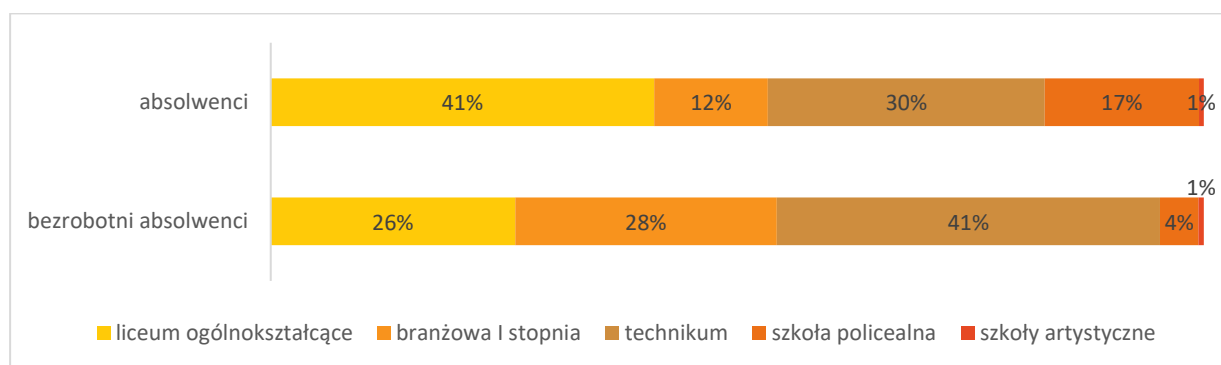


Źródło: Dane Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu

Według danych pochodzących z grudnia 2020 roku w województwie kujawsko-pomorskim wśród bezrobotnych absolwentów dominują absolwenci techników – 41,1%. Na drugim miejscu znalazły się osoby, które ukończyły branżową szkołę I stopnia – 28%. W ogólnej strukturze bezrobotnych absolwentów dominują zatem osoby, które ukończyły zawodowe szkoły ponadpodstawowe będące przedmiotem niniejszej analizy. Co ciekawe, struktura absolwentów szkół ponadpodstawowych przedstawia się odmiennie do struktury bezrobotnych absolwentów i dominują w niej absolwenci liceów ogólnokształcących (41%).

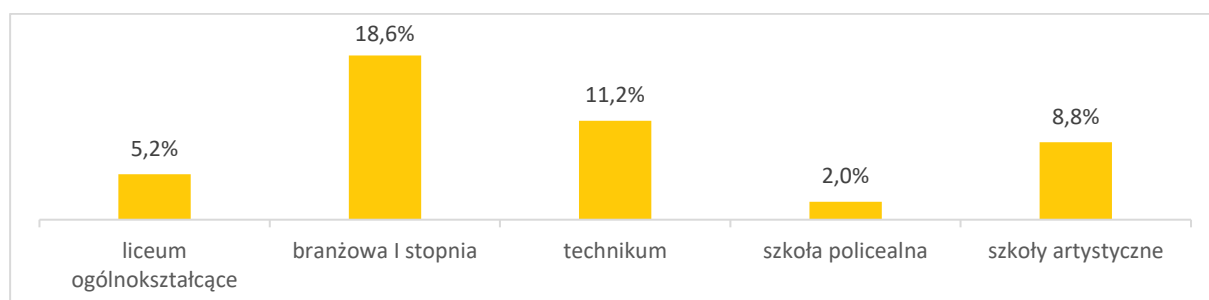
Około 1/3 stanowili absolwenci technikum, a 12% absolwenci szkół branżowych I stopnia. Jeżeli chodzi o udział bezrobotnych absolwentów w ogóle absolwentów z uwzględnieniem typu ukończonej szkoły to największy odsetek dotyczy bezrobotnych absolwentów, którzy ukończyli szkołę branżową I stopnia. Na drugim miejscu znajdowali się bezrobotni absolwenci techników, co oznacza, że w całej strukturze dominują bezrobotni absolwenci zawodowych szkół ponadpodstawowych.

Wykres 6. Struktura absolwentów i bezrobotnych absolwentów szkół ponadpodstawowych w województwie kujawsko-pomorskim według typu ukończonej szkoły w 2020 roku.



Źródło: Bezrobotni absolwenci szkół ponadpodstawowych w województwie kujawsko-pomorskim w 2020 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

Wykres 7. Udział bezrobotnych absolwentów w ogóle absolwentów szkół ponadpodstawowych w województwie kujawsko-pomorskim w 2020 roku.



Źródło: Bezrobotni absolwenci szkół ponadpodstawowych w województwie kujawsko-pomorskim w 2020 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu

### Podsumowanie najważniejszych wniosków

- o Pomimo tego że stopa bezrobocia w województwie kujawsko-pomorskim była we wrześniu 2022 roku wyższa niż w Polsce, to nastąpił spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych, a liczba osób pracujących wzrastała na przestrzeni ostatnich kilku lat. Stopa bezrobocia w województwie jest zróżnicowana w poszczególnych powiatach i najniższy odsetek odnotowano w Bydgoszczy i Toruniu, a najwyższy w powiecie radziejowskim. Dodatkowo maleje liczba osób biernych zawodowo.
- o Wzrasta liczba bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim zawodowym oraz policealnym, jednak maleje liczba bezrobotnych absolwentów, czyli osób zarejestrowanych w urzędzie pracy w okresie do 12 miesięcy od dnia

---

*ukończenia nauki. W strukturze bezrobotnych absolwentów dominują osoby, które ukończyły technikum i szkołę branżową I stopnia.*

- o Większość zawodów deficytowych w województwie kujawsko-pomorskim związanych jest z kształceniem w ramach szkół branżowych i techników. W województwie poszukiwani są również nauczyciele praktycznej nauki zawodu i nauczyciele przedmiotów zawodowych.*
  - o Pracodawcy dostrzegają wśród uczniów i absolwentów liczne braki kompetencji. Najczęściej wspominano o lukach w posiadaniu kompetencji miękkich, takich jak zaangażowanie w wykonywaną pracę. Poważnym problemem jest również brak chęci młodych ludzi do rozwoju i doksztacania się. Wśród uczniów i absolwentów z województwa kujawsko-pomorskiego obserwuje się również nastawienie na konsumpcję, czerpanie dużych zysków przy niewielkim wysiłku.*
-

## Diagnoza dostosowania kształcenia do potrzeb regionalnego rynku pracy

### Ramy prawne i polityczne dostosowania kształcenia do potrzeb rynku pracy

Polityka Unii Europejskiej dotycząca promowania edukacji całościowej integruje perspektywę edukacyjną i perspektywę rynku pracy. Stwarza to nowe zadania, a zarazem nowe wyzwania dla podmiotów realizujących edukację zawodową. Do instrumentów służących uczeniu się przez całe życie i mobilności międzynarodowej należą m.in.: Europejski system akumulowania i przenoszenia osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET), Europejskie ramy odniesienia na rzecz zapewniania jakości w kształceniu i szkoleniu zawodowym (EQAVET), Europejskie Ramy Kwalifikacji (EQF) oraz walidacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego (Validation of Non-formal and Informal Learning, VNIL).

Jedną z zasadniczych zmian związanych z nowym podejściem do edukacji w politykach europejskich jest zastąpienie treści kształcenia efektami uczenia się. Kluczowa staje się walidacja. Parlament Europejski oraz Rada w Zaleceniu z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ECVET zaleciły w kształceniu i szkoleniu zawodowym (Vocational Education and Training, VET) na wszystkich poziomach europejskich ram kwalifikacji (EQF) stosowanie efektów uczenia się oraz zabezpieczenie możliwości ich osiągania i walidacji w ramach różnych ścieżek kształcenia. Rozwiązaniem, które ma sprzyjać mobilności na europejskim rynku pracy jest także Europass. W przypadku szkół kształcących w zawodach szczególne znaczenie ma dokument Europass Mobilność, Europass Suplement do Dyplomu Potwierdzającego Kwalifikacje Zawodowe oraz Europass Suplement do Dyplomu Mistrzowskiego i Świadectwa Czeladniczego.<sup>16</sup>

Warto także wskazać znaczenie programów i instytucji powołanych w celu wspierania aktywności i mobilności. Sztandarowym programem jest tu Erasmus+, który wspiera nie tylko realizację celów określonych w strategii Europa 2020, ale także przyczynia się do osiągnięcia celów ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia oraz europejskiej współpracy na rzecz młodzieży. Poza tym flagowym programem warto odnotować także założenia i możliwości, jakie dają programy adresowane do młodzieży w trudnej sytuacji na rynku pracy. Interesujące rozwiązania, także finansowe, zostały zaproponowane w Gwarancji dla Młodzieży. Program jest odpowiedzią na rosnący odsetek młodych określanych jako NEET, czyli grupy, do której zalicza się młode osoby, które z różnych przyczyn jednocześnie nie uczą się, nie pracują ani nie przygotowują się do zawodu, natomiast uczestniczą w różnych formach samokształcenia<sup>17</sup>. Jego adresatami są młodzi poniżej 25 roku życia. Dla tej grupy projektowane są oferty wsparcia w obszarze zatrudnienia, edukacji ustawicznej, praktyk i staży zawodowych.

Te szeroko zakrojone polityki europejskie mają przełożenie na rozwiązania projektowane i realizowane w Polsce. Warto podkreślić, iż mają one charakter systemowy, integrujący postulat edukacji całościowej z politykami rynku pracy. Poza aktami prawnymi regulującymi realizację zadań związanych z Rezolucją Rady z dnia 27 listopada 2009 r. w sprawie odnowionych ram europejskiej współpracy na rzecz młodzieży (2010–2018) (2009/C 311/01)

<sup>16</sup> <https://twoj-europass.org.pl/>

<sup>17</sup> V. Ferreira, N. Paszkiewicz, NEET na współczesnym rynku pracy w Polsce, [w:] Problemy ekonomiczne współczesnego świata 2021, A. Politaż, M. Gasz, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2021, s. 49.

Zaleceniem Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży (2013/C 120/01) opracowano dokumenty, które bezpośrednio nawiązują do polityk europejskich i ukierunkowane są na budowanie systemu sprzyjającego mobilności na europejskim i krajowym rynku pracy. Kluczowe dokumenty, kształtujące podejście do kształcenia zawodowego dopasowanego do potrzeb rynku pracy, które powinny stanowić zasadniczy punkt odniesienia w projektowaniu ofert edukacyjnych zarówno na poziomie makro, mezo, jak i mikro to:

1. Zintegrowany System Kwalifikacji
2. Zintegrowana Strategia Umiejętności
3. Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030

Szczególnie założenia Zintegrowanego Systemu Edukacji oraz dynamicznie rozwijający się także w obszarze kwalifikacji rynkowych Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji stanowią przesłanki, które mogą stanowić punkt odniesienia do analizy działań dopasowujących ofertę w zakresie kształcenia zawodowego do potrzeb szeroko rozumianego rynku pracy. W kontekście konkretnych działań podejmowanych przez poszczególne szkoły warto zwrócić uwagę na trzy kwestie:

- Promowanie mobilności
- Proponowanie ofert dla młodzieży spełniającej kryteria NEET's
- Podejmowanie działań wzmacniających zasoby profesjonalne uczniów także poprzez przygotowanie do walidacji wybranych kwalifikacji rynkowych.

W perspektywie województwa szczególne znaczenie ma **Strategia Rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2030 roku – Strategia Przyspieszenia 2030+**. Pierwszy cel główny Strategii dotyczący skutecznej edukacji został zoperacjonalizowany poprzez:

- 1.1 Podniesienie jakości kształcenia i wychowania
- 1.2 Edukację dla gospodarki opartej na wiedzy i nowoczesnych technologiach
- 1.3 Kształtowanie środowiska edukacyjnego
- 1.4 Rozwój szkolnictwa wyższego.<sup>18</sup>

Cele operacyjne 1.1-1.3 można odnieść do kształcenia branżowego w technikach i w szkołach branżowych I stopnia. Autorzy Strategii zauważają, że *na rynku pracy najważniejsze będą takie cechy jak crossowanie umiejętności, czyli zdolność łączenia i wykorzystywania wiedzy z wielu dziedzin, zdolność do pracy w wielokulturowych globalnych środowiskach – łatwość adaptacyjna, umiejętność pracy w zróżnicowanych warunkach kulturowych oraz praca w wirtualnych zespołach odbywająca się często w szumie informacyjnym.*<sup>19</sup> W odniesieniu do kształcenia w zawodach zauważono, iż młodzież powinna mieć zapewnioną wyjątkowo wysoką jakość kształcenia, *tak aby przydatność absolwentów na rynku pracy nie tylko była wysoka i dawała większe szanse na znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia, ale także by wysokie kompetencje absolwentów szkół branżowych i techników stały się jednym z wyznaczników rynku pracy naszego województwa.*

---

<sup>18</sup> Strategia Rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2030 roku – Strategia Przyspieszenia 2030+, s. 143.

<sup>19</sup> Tamże.

Według założeń Strategii kształcenie zawodowe powinno się odbywać przy współpracy z pracodawcami, partnerami społecznymi, instytucjami rynku pracy, ale także szkołami wyższymi, tak by kierunki kształcenia odpowiadały bieżącym i prognozowanym potrzebom regionalnego rynku pracy. Wskazuje się w tym zakresie na zawody związane z kompetencjami cyfrowymi, automatyków, programistów, inżynierów, zawody związane z analizą danych, transformacją cyfrową, automatyzacją, sztuczną inteligencją, rozwojem nowoczesnych technologii, obsługą maszyn i urządzeń, świadczeniem usług.

Ponadto w przywoływanym dokumencie wskazuje się konkretne działania, podjęcie których ma sprzyjać większemu dopasowaniu ofert edukacyjnych i potrzeb rynku pracy. Są to takie rozwiązania jak:

- Praktyka kształcenia zawodowego powinna stawać się kształceniem dualnym, bazującym na udoskonalanym wzorcu rzemieślniczym.
- Niezbędne jest promowanie i premiowanie współpracy szkół i pracodawców, obejmującej dualizację kształcenia, ale także dodatkowe staże dla uczniów, uzyskiwanie kompetencji potrzebnych na lokalnym rynku pracy, wspieranie wynalazczości i innowacyjności uczniów, staże nauczycieli przedmiotów zawodowych w zakładach pracy, na rzeczywistych stanowiskach pracy.
- Kluczowe znaczenie mieć będzie system doradztwa zawodowego.
- Niezbędne jest wspieranie realizacji działań związanych z kształtowaniem kompetencji dla Przemysłu 4.0 poprzez: prowadzenie zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych związanych z kształtowaniem kompetencji Przemysłu 4.0 dla uczniów, w tym z zakresu obsługi i programowania robotów przemysłowych, obsługi urządzeń z wykorzystaniem technologii VR, obsługi i wykorzystania druku 3D, a także doskonalenie zawodowe nauczycieli poprzez kształtowanie kompetencji w analogicznych zakresach.<sup>20</sup>

Zakłada się także wspieranie funkcjonowania szkół kształcących w zawodach szczególnie ważnych dla województwa lub poszczególnych jego części. Z jednej strony umożliwi to zapewnienie wykwalifikowanych kadr do podmiotów gospodarczych, z drugiej natomiast stworzy możliwości znalezienia satysfakcjonującego, zgodnego z posiadanym wykształceniem, zatrudnienia w rejonie miejsca zamieszkania.

W Strategii podkreślono znaczenie kształtowania właściwego środowiska edukacyjnego. Podkreślono aspekt odpowiednio ukierunkowanego doskonalenia kompetencji nauczycieli oraz rozwoju doradztwa metodycznego – szczególnie istotnego przy dosyć dynamicznie zmieniających się uwarunkowaniach społeczno-gospodarczych. Zagadnienie to jest szczególnie ważne przy współczesnym kształceniu zawodowym, gdzie nauczyciele muszą mieć dostęp do bardzo aktualnej wiedzy specjalistycznej. Wskazano także na potrzebę rozwijania współpracy z podmiotami angażującymi się w praktyczną naukę zawodu czy delegującymi pracowników do szkół w celu prowadzenia przedmiotów zawodowych.

W Strategii zauważono problem koordynacji kształcenia w zawodach. Autorzy wskazali, że w celu unikania powielania kierunków w blisko położonych szkołach sąsiednich powiatów, zasadne byłoby także wspólne tworzenie przez sąsiadujące powiaty, oferty o charakterze specjalistycznym, umożliwiającym zdobycie wykształcenia w kierunkach, które nie rozwiną się wyłącznie w oparciu o potencjał i zapotrzebowanie w jednym powiecie).

---

<sup>20</sup> Tamże.

Ogólne przesłanki, na których opierać się ma nie tylko poprawa jakości kształcenia w zawodach, ale także jego dopasowania do wyzwań gospodarki opartej na wiedzy i potrzeb rynku pracy stały się podstawą do wskazania kierunków rozwoju. W kontekście celu analizy, kluczowe wydają się być:

- **Rozwój doradztwa zawodowego na wszystkich etapach kształcenia.** Kierunek dotyczy działań o charakterze edukacyjnym, organizacyjnym oraz promocyjnym mających na celu prowadzenie doradztwa zawodowego na wysokim poziomie. Obejmuje także tworzenie struktur lub zlecanie zadań podmiotom zajmującym się prowadzeniem doradztwa w szkołach.
- **Zapewnienie wysokiej jakości kształcenia zawodowego.** Kierunek dotyczy działań o charakterze edukacyjnym oraz organizacyjnym mających na celu zapewnienie wysokiej jakości kształcenia zawodowego – w aspekcie kształcenia. Obejmuje między innymi wdrażanie innowacyjnych programów kształcenia zawodowego/technicznego w szkołach ponadpodstawowych, kształcenie dualne, wizyty studyjne i wymianę międzyregionalną i międzynarodową uczniów, organizację kształcenia praktycznego, współpracę z pracodawcami na rzecz udostępniania maszyn i urządzeń dla kształcenia. Wspieranie realizacji działań związanych z kształtowaniem kompetencji dla Przemysłu 4.0 (zgodnie z zakresem w opisie celu).
- **Współpraca z pracodawcami, partnerami społecznymi i instytucjami rynku pracy** Kierunek dotyczy działań mających na celu zapewnienie wysokiej jakości kształcenia zawodowego, w tym zwłaszcza dostosowanie kierunków kształcenia zawodowego do potrzeb regionalnego rynku pracy (z uwzględnieniem prognoz zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego oraz różnicowania kierunków kształcenia w zależności od lokalnie i podregionalnie identyfikowanych specjalności). Obejmuje tworzenie różnego rodzaju rad społecznych (z udziałem pracodawców, partnerów społecznych i instytucji rynku pracy) o charakterze doradczym, których celem będzie określanie zakresu pożądanych kierunków kształcenia oraz wpływ na wybór najbardziej efektywnych sposobów kształcenia (także identyfikacja optymalnych sposobów kształtowania umiejętności kadry). Kierunek dotyczy również koordynacji kształcenia w zawodach – w celu unikania powielania kierunków w blisko położonych szkołach sąsiednich powiatów. Kierunek dotyczy także: tworzenia klas patronackich, współfinansowania zatrudniania specjalistów z rynku do praktycznej nauki zawodu w szkołach, prowadzenia szkoleń, warsztatów, spotkań informacyjnych dla przedsiębiorców, szkół, placówek edukacyjnych z zakresu nawiązywania współpracy.<sup>21</sup>

Drugim dokumentem, który jest istotny w kontekście analizy dopasowania ofert techników i szkół branżowych I stopnia jest **Regionalny Program Operacyjny Województwa Kujawsko-Pomorskiego na lata 2014-2020**. Szczególne znaczenie mają działania podejmowane w ramach 6 OP – Solidarne społeczeństwo i konkurencyjne kadry oraz 10 OP – Innowacyjna edukacja.

W ramach OP Solidarne społeczeństwo i konkurencyjne wskazano dwa poddziałania, które na mają znaczenie w procesie dopasowywania ofert szkół kształcących w zawodach do wymagań współczesnego rynku pracy. Są to poddziałanie 6.3.2 Inwestycje w infrastrukturę kształcenia zawodowego oraz poddziałanie 6.4.3 Inwestycje w infrastrukturę kształcenia zawodowego w

---

<sup>21</sup> Tamże, s. 149.



ramach ZIT, których celem szczegółowym jest lepsza jakość usług edukacyjnych w zakresie szkolnictwa zawodowego oraz poddziałanie.

W ramach OP Innowacyjna edukacji zaprojektowanych zostało wiele działań ukierunkowanych na rozwiązanie głównych problemów, wskazanych w diagnozie Programu, dotyczących edukacji i kształcenia w województwie kujawsko-pomorskim.<sup>22</sup> W tej osi prawie wszystkie cele szczegółowe odnoszą się do zagadnień warunkujących efektywność dopasowywania ofert edukacyjnych do potrzeb rynku pracy. Są to:

- **Cel szczegółowy 2:** rozwijanie u uczniów kompetencji kluczowych i umiejętności uniwersalnych niezbędnych na rynku pracy (umiejętności matematyczno-przyrodnicze, umiejętności posługiwania się językami obcymi, w tym język polski dla cudzoziemców i osób powracających do Polski oraz ich rodzin, TIK, umiejętność rozumienia, kreatywność, innowacyjność, przedsiębiorczość, krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów, umiejętność uczenia się, umiejętność pracy zespołowej w kontekście środowiska pracy), doradztwo edukacyjno-zawodowe, rozwijanie zindywidualizowanego podejścia do ucznia, szczególnie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi oraz rozwijanie kompetencji uczniów niezbędnych na rynku poprzez staże zawodowe
- **Cel szczegółowy 3:** Zwiększenie szans na zatrudnienie uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe, w szczególności poprzez podniesienie efektywności kształcenia zawodowego, jak również poprzez rozwijanie u uczniów kompetencji kluczowych i umiejętności uniwersalnych niezbędnych na rynku pracy (umiejętności matematyczno-przyrodnicze, umiejętności posługiwania się językami obcymi, w tym język polski dla cudzoziemców i osób powracających do Polski oraz ich rodzin, TIK, umiejętność rozumienia, kreatywność, 353 innowacyjność, przedsiębiorczość, krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów, umiejętność uczenia się, umiejętność pracy zespołowej w kontekście środowiska pracy)
- **Cel szczegółowy 4:** zwiększenie kompetencji osób dorosłych należących do grup defaworyzowanych na rynku pracy z zakresu ICT i języków obcych
- **Cel szczegółowy 5:** uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych przez osoby dorosłe należące do grup defaworyzowanych na rynku pracy poprzez udział w kwalifikacyjnych kursach zawodowych, kursach umiejętności zawodowych oraz innych formach pozaszkolnych.

W ramach osi Innowacyjna edukacja istotne dla tematu raportu są poddziałania 10.1.3 Kształcenie zawodowe w ramach ZIT, Poddziałanie 10.2.3 Kształcenie zawodowe, Poddziałanie 10.3.2 Stypendia dla uczniów szczególnie uzdolnionych w zakresie przedmiotów zawodowych. Warto odnotować, iż wzmacnianie kształcenia w zawodach postrzegane jest wieloaspektowo w zakresie podejmowanych działań. Uwzględniono nie tylko inwestycje w infrastrukturę, ale także w kompetencje nauczycieli zawodów. Ważne jest także wzmacnianie zasobów karierowych uczniów uczących się zawodu w obszarze kompetencji miękkich, społecznych.

Ostatnią perspektywą analizy dopasowania oferty szkół kształcących w zawodach do oczekiwań rynku pracy jest nawiązanie do oczekiwań pracodawców w zakresie cech, kompetencji i kwalifikacji pracowników. Wątek kwalifikacji nie zostanie rozwinięty w tym

---

<sup>22</sup> Szczegółowy opis osi priorytetowych regionalnego programu operacyjnego województwa kujawsko-pomorskiego na lata 2014-2020, s. 352.

opracowaniu. Kwalifikacje branżowe związane są z edukacją formalną, natomiast pozostałe związane są z Zintegrowanym Systemem Kwalifikacji i są zamieszczone w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji. Dla techników i szkół branżowych szczególnie interesujące mogą być kwalifikacje rynkowe, odniesienie do których może być także elementem doradztwa zawodowego realizowanego w poszczególnych szkołach.

Punktem odniesienia do analizy dopasowania absolwentów szkół kształcących w zawodach może być także kategoria zatrudnialności<sup>23</sup> oraz różne opracowania, raporty dotyczące zestawów cech i kompetencji, którymi powinien się charakteryzować się pracownik. Raporty te publikowane są przez różne podmioty. Są opracowywane albo na podstawie analizy oczekiwań, albo są wyprowadzone z analizy trendów.<sup>24</sup> Mogą one stanowić perspektywę analizy oferty edukacyjnej techników i szkół branżowych w zakresie rozwijania nie tylko zawodowych, ale także społecznych. Należy jednak zaznaczyć, iż oczekiwania pracodawców nie mogą być jedynym punktem odniesienia do oceny dopasowania absolwentów do rynku pracy. Istotne są także megatrendy na rynku pracy, lokalna polityka oświatowa, charakter lokalnej i regionalnej gospodarki i usług.

### Zawodowe szkoły ponadpodstawowe w województwie kujawsko-pomorskim

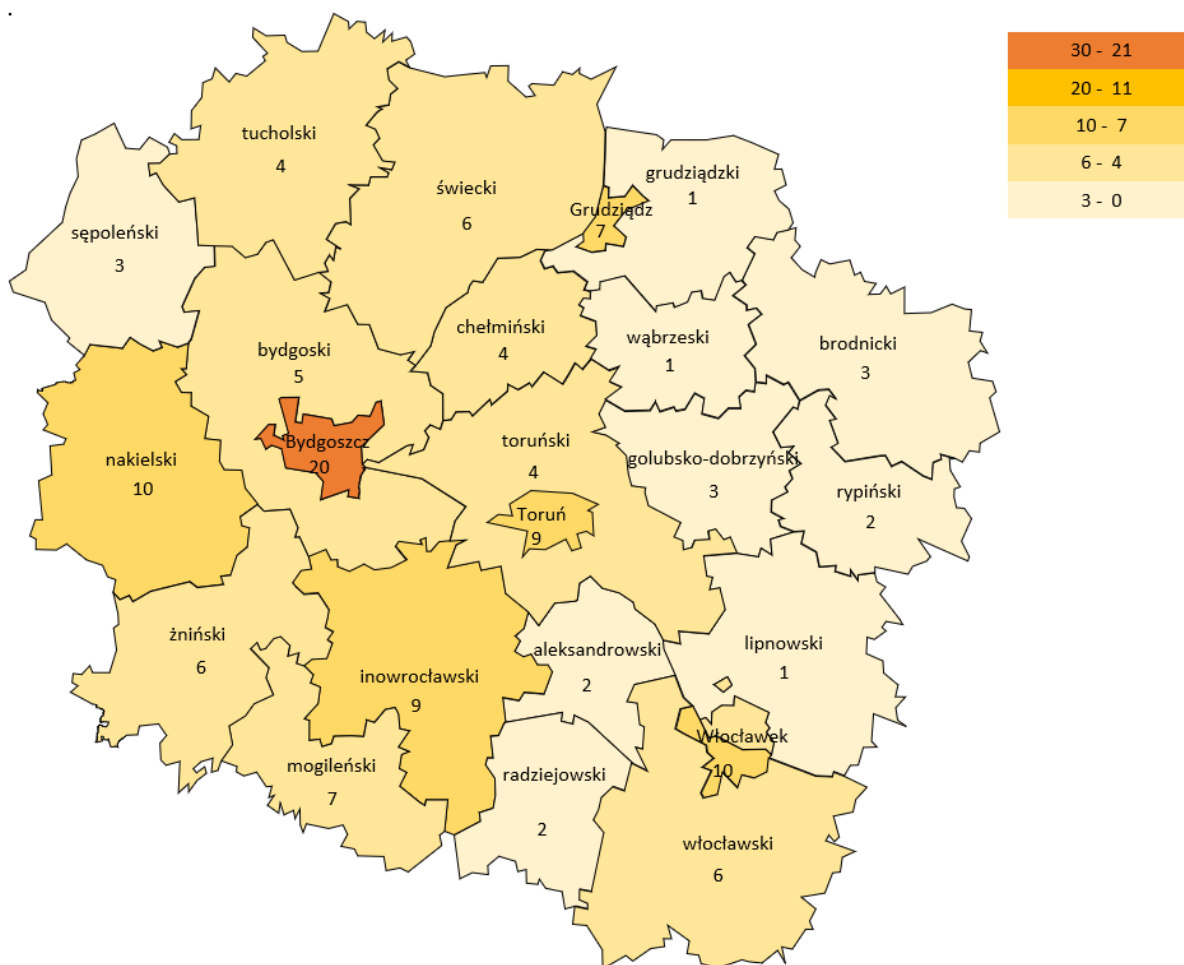
Zgodnie z danymi z 2021 roku na terenie województwa kujawsko-pomorskiego funkcjonowało łącznie 125 techników oraz szkół branżowych I i II stopnia. Na poniższej mapie przedstawiona została liczba funkcjonujących szkół branżowych w poszczególnych powiatach regionu. Największa koncentracja tych placówek w województwie występuje w Bydgoszczy (20 szkół) oraz w innych większych miastach regionu: Toruń (9) i Włocławek (10), a także w powiatach nakielskim (10) i inowrocławskim (9). W powiatach znajdujących się na wschodzie regionu funkcjonuje zazwyczaj od 1 do 3 szkół branżowych.

---

<sup>23</sup> S. Wiśniewska, *Zatrudnialność – pojęcie, wymiary, determinanty*, Edukacja Ekonomistów i Menedżerów1/2015.

<sup>24</sup> <https://hatalaska.com/2022/02/10/mapa-trendow-2022/>

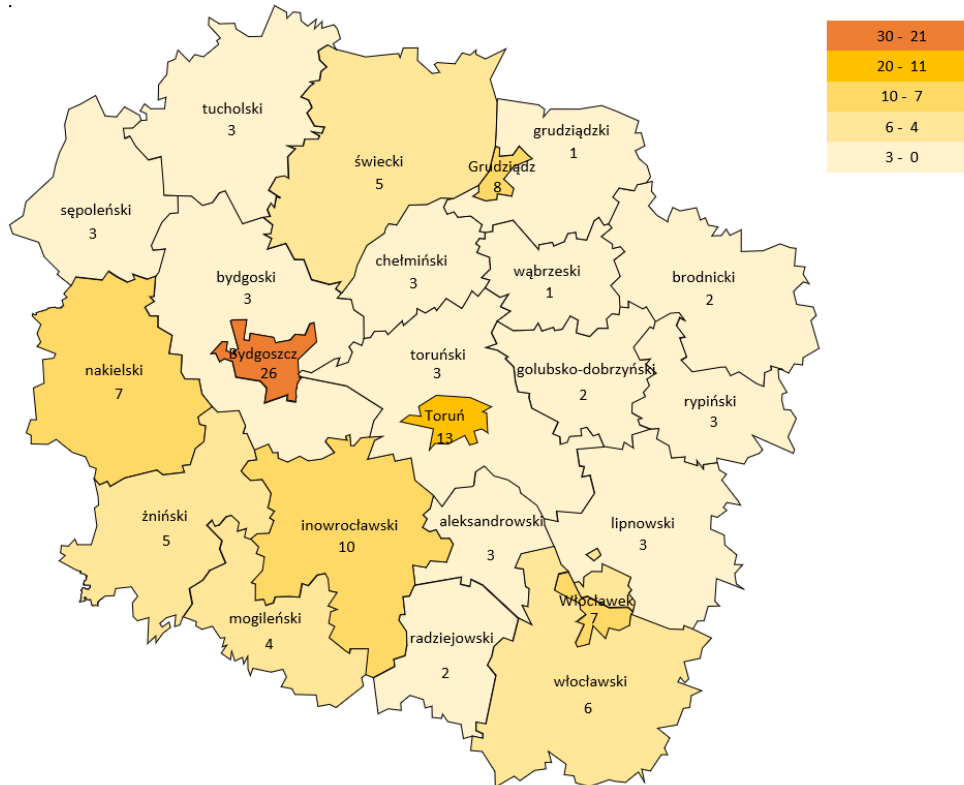
Mapa 2. Liczba szkół branżowych w województwie kujawsko-pomorskim według powiatów w 2021 roku.



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Jeżeli chodzi o liczbę techników działających na terenie województwa kujawsko-pomorskiego to na tle całego regionu wyróżnia się Bydgoszcz, w której funkcjonuje 26 podmiotów. W drugim co do wielkości mieście regionu – Toruniu liczba techników wyniosła 13, a takich miastach jak Grudziądz i Włocławek odpowiednio 8 i 7 podmiotów. Znaczna liczba techników znajduje się również w powiecie inowrocławskim (10).

Mapa 3. Liczba techników w województwie kujawsko-pomorskim według powiatów w 2021 roku.



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Dokonując analizy danych dotyczących liczby szkół branżowych na przestrzeni ostatnich kilku lat można zauważyć, że ich liczba w całym województwie wzrosła ze 114 w 2018 roku do 125 w 2021 roku. Największą zmianę w 2021 roku w odniesieniu do roku bazowego odnotowuje się w Bydgoszczy – wzrost liczby szkół o 5 podmiotów. W przypadku pozostałych powiatów i miast na prawach powiatu nie nastąpiły duże zmiany w liczebności szkół branżowych – zazwyczaj były to różnice w jednej placówce.

Tabela 8. Liczba szkół branżowych I i II stopnia wraz ze specjalnymi w województwie kujawsko-pomorskim w podziale na powiaty w latach 2018-2021.

Jednostka terytorialna	2018	2019	2020	2021
województwo kujawsko-pomorskie	114	119	120	125
powiat aleksandrowski	2	2	2	2
powiat brodnicki	2	2	2	3
powiat bydgoski	5	5	5	5
powiat chełmiński	4	4	4	4
powiat golubsko-dobrzyński	2	3	3	3
powiat grudziądzki	1	1	1	1
powiat inowrocławski	9	9	9	9
powiat lipnowski	2	2	1	1
powiat mogileński	6	7	7	7
powiat nakielski	10	10	9	10
powiat radziejowski	2	2	2	2
powiat rypiński	2	2	2	2
powiat sępoleński	3	3	3	3

<b>powiat świecki</b>	6	6	6	6
<b>powiat toruński</b>	4	4	4	4
<b>powiat tucholski</b>	4	4	4	4
<b>powiat wąbrzeski</b>	1	1	1	1
<b>powiat włocławski</b>	5	5	6	6
<b>powiat żniński</b>	6	6	6	6
<b>Bydgoszcz</b>	15	16	17	20
<b>Grudziądz</b>	5	6	7	7
<b>Toruń</b>	9	10	9	9
<b>Włocławek</b>	9	9	10	10

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W przypadku techników w latach 2018-2021 odnotowuje się nieznaczny spadek ich liczby w województwie kujawsko-pomorskim. W 2018 roku ich liczba wyniosła 125, natomiast w 2021 roku była niższa o 2 placówki. W poszczególnych powiatach regionu nie nastąpiły znaczące różnice w liczbie techników - w żadnej jednostce terytorialnej nie odnotowano nagłego wzrostu lub spadku ich liczby. Należy zaznaczyć, że szkoły branżowe oraz technika często funkcjonują w ramach zespołów szkół ponadpodstawowych.

Tabela 9. Liczba techników w województwie kujawsko-pomorskim w podziale na powiaty w latach 2018-2021

<b>Jednostka terytorialna</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>województwo kujawsko-pomorskie</b>	125	119	122	123
<b>powiat aleksandrowski</b>	3	3	3	3
<b>powiat brodnicki</b>	3	3	3	2
<b>powiat bydgoski</b>	3	3	3	3
<b>powiat chełmiński</b>	3	3	3	3
<b>powiat golubsko-dobrzyński</b>	2	2	2	2
<b>powiat grudziądzki</b>	1	1	1	1
<b>powiat inowrocławski</b>	10	10	10	10
<b>powiat lipnowski</b>	3	3	3	3
<b>powiat mogileński</b>	3	3	4	4
<b>powiat nakielski</b>	9	8	7	7
<b>powiat radziejowski</b>	6	2	2	2
<b>powiat rypiński</b>	3	3	3	3
<b>powiat sępoleński</b>	3	3	3	3
<b>powiat świecki</b>	6	5	5	5
<b>powiat toruński</b>	3	3	3	3
<b>powiat tucholski</b>	3	3	3	3
<b>powiat wąbrzeski</b>	2	2	1	1
<b>powiat włocławski</b>	5	4	6	6
<b>powiat żniński</b>	5	5	5	5
<b>Bydgoszcz</b>	24	24	26	26
<b>Grudziądz</b>	7	7	7	8
<b>Toruń</b>	11	12	12	13
<b>Włocławek</b>	7	7	7	7

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Szkoły branżowe I stopnia funkcjonujące w województwie to w większości placówki, w których kształci się do 100 uczniów. Należy podkreślić, że struktura szkół pod tym względem nieco zmieniła się na przestrzeni ostatnich lat – zwiększył się udział szkół branżowych I stopnia, w których uczy się od 101 do 250 uczniów. Odsetek szkół w których kształci się od 251 do 500 uczniów wzrósł w roku szkolnym 2022/2023 względem 2018/2019. Odsetek największych

szkół (powyżej 500 uczniów) nie ulegał żadnym zmianom. Z danych wynika, że w województwie odnotowuje się wzrost liczby osób kształcących się w ramach szkół branżowych I stopnia, a tym samym zwiększyła się liczba oddziałów w tych jednostkach.

Tabela 10. Udział uczniów w szkołach branżowych I stopnia w poszczególnych latach szkolnych.

Liczba uczniów	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Do 100	68,9%	48,4%	50,8%	43,5%	46,8%
101-250	26,2%	43,5%	41,0%	48,4%	45,2%
251-500	3,3%	6,5%	6,6%	6,5%	6,5%
501 i więcej	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%

Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

Tabela 11. Udział oddziałów w szkołach branżowych I stopnia w poszczególnych latach szkolnych.

Liczba oddziałów	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Do 10	90,3%	88,7%	87,1%	87,1%	87,1%
11-20	6,5%	8,1%	9,7%	9,7%	9,7%
21-30	3,2%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%
31-40	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
41 i więcej	0,0%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%

Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

W przypadku techników odnotowuje się podobną tendencję jak w przypadku szkół branżowych. Na przestrzeni lat 2018-2022 wzrosła liczba uczniów w szkołach. W roku szkolnym 2022/2023 największy odsetek stanowią technika, w których kształcą się od 251 do 500 uczniów. W przeciwieństwie do szkół branżowych, małe technika, w których uczy do 100 osób stanowią najmniejszy odsetek spośród wszystkich jednostek. Największe zmiany w liczbie oddziałów w technikach nastąpiły w roku szkolnym 2019/2020 – spadł odsetek szkół w ramach których funkcjonuje do 10 oddziałów oraz od 11 do 20 oddziałów, natomiast wzrósł odsetek szkół, w których działało od 21 do 30 oddziałów.

Tabela 12. Udział uczniów w technikach w poszczególnych latach szkolnych.

Liczba uczniów	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Do 100	19,1%	10,3%	11,8%	9,0%	7,4%
101-250	16,2%	20,6%	19,1%	20,9%	22,1%
251-500	42,6%	41,2%	42,6%	41,8%	36,8%
501 i więcej	22,1%	27,9%	26,5%	28,4%	33,8%

Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

Tabela 13. Udział oddziałów w technikach w poszczególnych latach szkolnych.

Liczba oddziałów	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
Do 10	38,2%	30,9%	30,9%	30,9%	30,9%
11-20	42,6%	38,2%	38,2%	39,7%	38,2%
21-30	17,6%	27,9%	27,9%	26,5%	27,9%
31-40	1,5%	1,5%	2,9%	2,9%	2,9%
41 i więcej	0,0%	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%

Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

W roku szkolnym 2018/2019 liczba absolwentów szkół branżowych I stopnia wynosiła najczęściej do 25 osób – taka sytuacja występowała w ponad połowie badanych szkół. W ¼ placówek liczba absolwentów wynosiła od 26 do 50 osób. W kolejnym roku szkolnym nie nastąpiły istotne zmiany w liczebności absolwentów, natomiast odnotowano je w roku szkolnym 2020/2021. Aż w 67,2% szkół branżowych liczba absolwentów wynosiła od 0 do 25

osób, natomiast w 17,2% podmiotów liczba absolwentów wynosiła od 26 do 50 osób. Zupełnie odmienną strukturę odnotowano w roku szkolnym 2021/2022, w którym dominują szkoły, w których liczba uczniów kończących edukację wynosiła od 26 do 50 osób (34,4%). W tym roku znacznie spadł odsetek jednostek z liczba absolwentów od 0 do 25 osób (31,3%)

Tabela 14. Udział absolwentów szkoły branżowej I stopnia w poszczególnych latach szkolnych.

Liczba absolwentów	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
0-25	57,8%	59,4%	67,2%	31,3%
26-50	25,0%	25,0%	17,2%	34,4%
51-75	12,5%	12,5%	12,5%	18,8%
76-100	1,6%	1,6%	0,0%	7,8%
Powyżej 100	3,2%	1,6%	3,1%	7,8%

Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

Tabela 15. Udział absolwentów technikum w poszczególnych latach szkolnych.

Liczba absolwentów	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
0-25	26,5%	20,6%	17,6%	25,0%
26-50	7,4%	14,7%	16,2%	10,3%
51-75	16,2%	14,7%	20,6%	17,6%
76-100	26,5%	23,5%	19,1%	17,6%
Powyżej 100	23,6%	26,5%	26,5%	29,4%

Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

**Zawodowe szkoły ponadpodstawowe w województwie kujawsko-pomorskim oferują szeroką ofertę kształcenia, przygotowując tym samym absolwentów do wykonywania wielu zawodów, w tym tych wskazanych jako deficytowe.** W poniższej tabeli przedstawiono listę zawodów, w których odbywało się kształcenie w szkołach branżowych i technikum w poszczególnych latach szkolnych. Ofertę szkół w regionie można określić jako bardzo szeroką i umożliwiającą edukację zgodnie z różnymi zainteresowaniami uczniów i kandydatów.

Tabela 16. Liczba placówek według kierunków kształcenia w zawodowych szkołach ponadpodstawowych w województwie kujawsko-pomorskim w poszczególnych latach szkolnych.

rok szkolny	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
kierunek kształcenia/zawód	liczba placówek	liczba placówek	liczba placówek	liczba placówek
blacharz	1	1	1	1
blacharz samochodowy	2	3	3	3
cieśla	1	1	1	1
cukiernik	12	13	14	17
dekarz	2	1	1	1
elektromechanik	4	4	5	6
elektromechanik pojazdów samochodowych	6	6	7	6
elektronik	2	2	2	2
elektryk	8	10	9	11
fotograf	2	2	2	2
fryzjer	20	19	21	20
geodeta	1	1	1	1

<b>rok szkolny</b>	<b>2018/2019</b>	<b>2019/2020</b>	<b>2020/2021</b>	<b>2021/2022</b>
<b>kierunek kształcenia/zawód</b>	<b>liczba placówek</b>	<b>liczba placówek</b>	<b>liczba placówek</b>	<b>liczba placówek</b>
kelner	1		1	1
kierowca mechanik	4	4	4	5
krawiec	5	5	5	4
kucharz	22	21	22	23
kucharz cukiernik	1	2	2	
lakiernik	1	1	1	
lakiernik samochodowy		6	6	6
logistyk	1	1	1	
magazynier- logistyk	2	2	2	2
mechanik	1	1	1	1
mechanik - operator pojazdów i maszyn rolniczych	6	8	8	8
mechanik lotniczy	1	1	1	1
mechanik monter maszyn i urządzeń	1	1		
mechanik motocyklowy	1			
mechanik pojazdów samochodowych	17	18	19	17
mechanik operator pojazdów i maszyn rolniczych	1			
mechanizator rolnictwa i agrotechniki	2			
mechanik mechanizacji rolnictwa			1	1
mechanizator rolnictwa i agrotechniki			1	1
mechatronik	3	4	5	5
monter - elektronik	1	1	1	1
monter instalacji sanitarnej	2	2	2	2
monter sieci			1	1
monter sieci i instalacji		1	1	1
monter sieci i instalacji sanitarnych	5	4	4	4
monter sieci i urządzeń telekomunikacyjnych	1	1	1	1
monter sieci instalacyjnej	1	1	1	1
monter suchej zabudowy i robót wykończeniowej			1	1
monter zabudowy			2	2
monter zabudowy i robót wykończeniowych	12	12	9	9
murarz	1	1	1	1
murarz-tylnik	6	4	6	7
operator maszyn i urządzeń przetwórstwa tworzyw	2	2	3	3
operator obrabiarek	1	1	1	1



<b>rok szkolny</b>	<b>2018/2019</b>	<b>2019/2020</b>	<b>2020/2021</b>	<b>2021/2022</b>
<b>kierunek kształcenia/zawód</b>	<b>liczba placówek</b>	<b>liczba placówek</b>	<b>liczba placówek</b>	<b>liczba placówek</b>
operator obrabiarek skrawających	6	5	6	6
operator pojazdów i maszyn rolniczych	1	1	1	1
operator urządzeń przemysłu chemicznego	2	2		1
piekarz	9	10	9	9
pracownik obsługi hotelowej	1	1	1	1
pracownik pomocniczy gastronomii			1	1
pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	6	6	5	5
pracownik pomocniczy ślusarza	2	2	2	1
pracownik robót wykończeniowych	1	1	2	1
pracownik robót wykończeniowych w budownictwie			1	1
rolnik	2	1	4	3
rzeźnik	1	1		
spedytor			1	1
sprzedawca	15	14	15	15
stolarz	10	9	9	8
ślusarz	12	13	14	12
tapicer	2	2	2	2
technik agrobiznesu	2	2	2	2
technik analityk	4	4	4	4
technik architektury krajobrazu	6	7	8	7
technik automatyk	4	4	4	4
technik automatyk sterowania ruchem kolejowym	1	1	1	1
technik awionik	1	1	1	1
technik budownictwa	8	6	6	6
technik dekarz	1			
technik dekarz budowlany		1	1	1
technik ekonomista	20	20	20	19
technik eksploatacji portów i terminali	2	2	2	2
technik elektronik	4	4	4	4
technik elektryk	3	4	5	5
technik energetyk			1	1
technik fotografii i multimedków	2	2	2	2
technik geodeta	3	3	2	2
technik grafiki i poligrafii cyfrowej	5	6	6	6
technik handlowiec	8	8	8	9
technik hotelarstwa	12	12	12	12
technik informatyk	24	25	25	25

<b>rok szkolny</b>	<b>2018/2019</b>	<b>2019/2020</b>	<b>2020/2021</b>	<b>2021/2022</b>
<b>kierunek kształcenia/zawód</b>	<b>liczba placówek</b>	<b>liczba placówek</b>	<b>liczba placówek</b>	<b>liczba placówek</b>
technik inżynierii środowiska i melioracji	1	1	1	1
technik kelner	2	1	1	1
technik leśnik	2	2	2	2
technik logistyk	21	22	24	25
technik lotniskowych służb operacyjnych	2	2	2	2
technik masażysta	1	1	1	1
technik mechanik	8	8	10	9
technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	5	7	5	5
technik mechatronik	10	11	11	11
technik obsługi turystycznej	3	2	2	1
technik ochrony środowiska	1	1	1	1
technik odnawialnych źródeł energii	1	1	1	1
technik organizacji reklamy	5	6	4	3
technik organizacji turystyki	4	6	6	6
technik pojazdów samochodowych	8	9	12	13
technik procesów drukowania	1	1	1	1
technik programista	2	4	6	8
technik przemysłu mody	2	2	2	2
technik rachunkowości	1	2	6	8
technik realizacji nagrań	2	2	2	2
technik reklamy	6	7	11	12
technik robotyk			1	1
technik rolnik	10	10	10	10
technik spawalnictwa		1	1	2
technik spedytor	4	4	4	4
technik stylisty			1	1
technik technologii chemicznej	1	1	1	1
technik technologii drewna	1	1	1	1
technik technologii żywności	2	2	2	3
technik teleinformatyk	4	4	4	4
technik transportu drogowego	1	3	4	4
technik transportu kolejowego	1	1	1	1
technik turystyki	1	1	1	1
technik urządzeń sanitarnych	1			
technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	2	3	2	2
technik urządzeń i systemów mechatronicznych	1		1	1
technik usług fryzjerskich	5	7	5	8
technik usług kelnerskich			2	

rok szkolny	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022
kierunek kształcenia/zawód	liczba placówek	liczba placówek	liczba placówek	liczba placówek
technik usług kosmetycznych	1	1	1	1
technik weterynarii	4	4	4	4
technik żywienia i usług gastronomicznych	20	21	21	21
wędliniarz	1			

Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

Zestawiając dane zawarte w powyższej tabeli z prognozą zapotrzebowania na zawody w województwie kujawsko-pomorskim można zidentyfikować kierunki kształcenia, których obecnie brakuje. Deficyty dotyczą to takich zawodów wskazanych w Barometrze Zawodów jak: **betoniarz, zbrojarz, brukarz, stolarz budowlany, blacharz budowlany, operator i mechanik sprzętu do robót ziemnych, operator urządzeń dźwigowo-transportowych oraz monter instalacji budowlanych.**

Pozostałe zawody wymienione w Barometrze Zawodów mają swoje odzwierciedlenie w ofercie kształcenia w województwie kujawsko-pomorskim lub dotyczą kształcenia wyższego (np. lekarz, pielęgniarka). Zidentyfikowano również grupę zawodów deficytowych, która nie jest związana z kształceniem na poziomie szkoły ponadpodstawowej lub wyższej, ale ze zdobywaniem konkretnych uprawnień, np. kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych. **Warto zaznaczyć, że w Barometrze Zawodów prognozuje się braki wśród kadry nauczycieli w szkołach, w tym nauczycieli praktycznej nauki zawodu i nauczycieli przedmiotów zawodowych.**

## Ocena potencjału/zasobów szkół w zakresie dostosowania do potrzeb rynku pracy

### Potencjał szkół w zakresie realizacji zapotrzebowania na umiejętności i kompetencje

Z przeprowadzonego badania wynika, że dyrektorzy szkół dostrzegają potrzebę monitorowania lokalnego rynku pracy i dostosowywania oferty kształcenia do zachodzących zmian i zapotrzebowania pracodawców. Kwestia dopasowania oferty szkoły do wymagań rynku pracy jest jednak kwestia złożoną i zależną nie tylko od woli placówki. Należy mieć na uwadze, że potrzeby pracodawców wskazywane w różnego rodzaju dokumentach, Barometrze Zawodów oraz te ujawniające się w trakcie rozmów między dyrektorami szkół a przedsiębiorcami są potrzebami tu i teraz. Pracodawcy zgłaszając zapotrzebowanie na konkretnego pracownika lub kandydata do pracy oczekują znalezienia tej osoby w jak najkrótszym czasie, natomiast wykształcenie ucznia i przygotowanie go do wykonywania danego zawodu jest procesem trwającym kilka lat. Dodatkowo stworzenie nowego kierunku kształcenia wiąże się z dużymi kosztami finansowymi dla szkoły. W przypadku niektórych zawodów konieczne jest znalezienie dodatkowej kadry nauczycieli, ale także wyposażenie pracowni w celu zapewnienia uczniom jak najlepszych warunków do praktycznej nauki.

*Prawda jest taka, że nie możemy tak sobie po prostu żonglować kierunkami co roku oferować coś nowego. No nie ma takiej możliwości, bo to wiąże się z bardzo dużymi kosztami, [ale] próbujemy dostosowywać się z nowymi kierunkami. (IDI, Dyrektor technikum)*

*Proces wprowadzenia [nowego kierunku] to jest proces długotrwały. Trzeba przygotować programy, ale też przede wszystkim nauczycieli, trzeba mieć kadrę wykształconą, która może obsłużyć ten kierunek do nauki zawodu. [Trzeba także mieć] zaplecze do nauki zawodu. (IDI, Dyrektor technikum)*

Pomimo tych trudności szkoły podejmują szereg działań ukierunkowanych na dopasowanie oferty kształcenia do zapotrzebowania pracodawców. Wynika to m.in. z badania ilościowego przeprowadzonego wśród dyrektorów szkół branżowych i techników. **Zdecydowana większość respondentów (87,1%) twierdziła że szkoła projektując ofertę uwzględnia cechy lokalnego rynku pracy.** Równie wysoki odsetek badanych osób (82,8%) było zdania, że w ich placówce zatrudnieni są wysoko wykwalifikowani nauczyciele zawodu, co świadczy o dużym potencjale placówki do realizacji zapotrzebowania na określone umiejętności i kompetencje. O wysokim potencjale zawodowych szkół ponadpodstawowych może świadczyć również fakt, że zdaniem ich dyrektorów kształcenie, które jest obecnie prowadzone dotyczy zawodów deficytowych (79,1%). Warto podkreślić, że ok. 1/3 badanych szkół nie uczestniczy w projektach międzynarodowych w zakresie realizacji praktyk zawodowych, a ponad ¼ nie realizuje dualnego systemu kształcenia w zawodach. Powszechniejsze praktykowanie tego ostatniego działania mogłoby znacząco wpłynąć na poprawę jakości kształcenia praktycznego, zacieśnić współpracę pomiędzy szkołą a pracodawcą i zwiększyć szansę na zatrudnienie absolwentów szkół ponadpodstawowych.

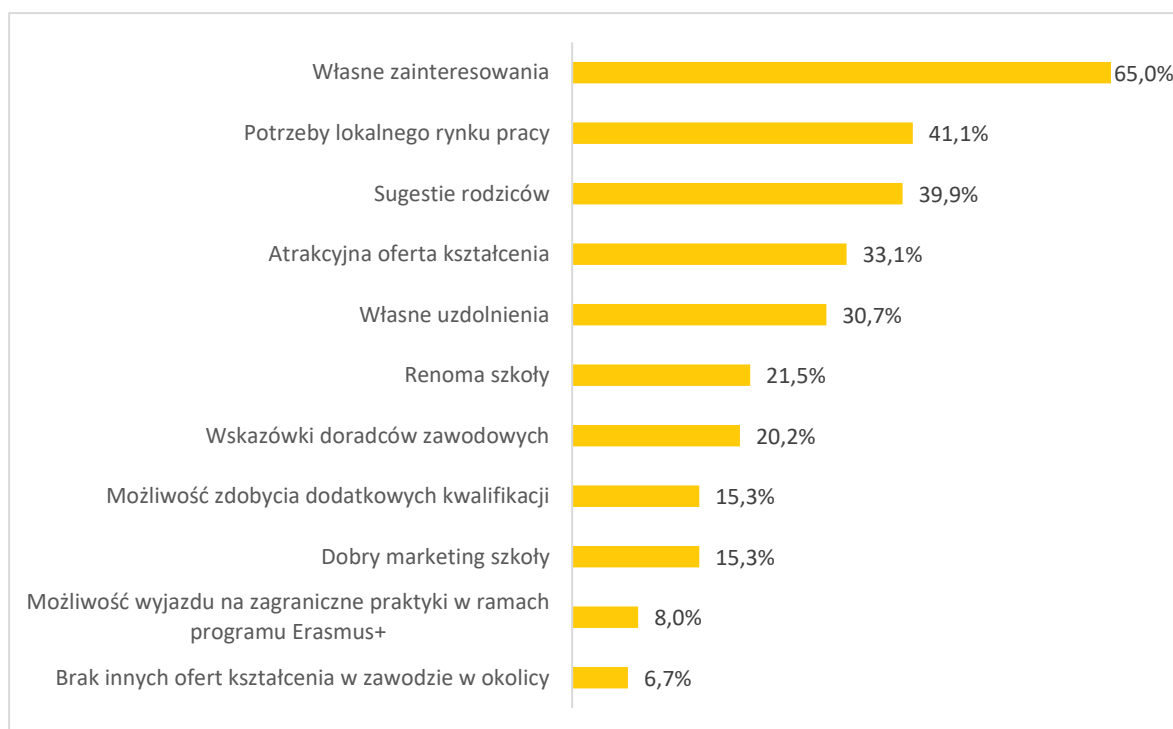
Tabela 17. Ocena poszczególnych działań podejmowanych w szkole.

Wyszczególnienie	Tak	Nie	Trudno jest mi to jednoznacznie ocenić	Takie działanie było realizowane w przeszłości	Planujemy wdrożyć takie działanie w najbliższych 3 latach
Szkoła kształci w zawodach, które są deficytowe na lokalnym rynku pracy	79,1%	3,1%	17,8%	1,8%	0,0%
Szkoła projektując ofertę kształcenia uwzględnia cechy lokalnego rynku pracy	87,1%	5,5%	6,1%	0,6%	0,6%
Szkoła projektuje ofertę kształcenia w porozumieniu z lokalnymi pracodawcami	73,0%	7,4%	17,8%	1,8%	0,0%
Szkoła ma nowoczesną bazę technologiczną	64,4%	11,7%	19,6%	1,8%	4,3%
Szkoła realizuje dualny system kształcenia w zawodzie	50,9%	26,4%	18,4%	1,2%	3,7%
Szkoła zatrudnia wysoko wykwalifikowanych nauczycieli zawodu	82,8%	8,6%	8,0%	1,2%	0,6%
Szkoła ma podpisane umowy partnerskie z lokalnymi pracodawcami	73,6%	15,3%	7,4%	0,6%	4,9%
Szkoła monitoruje losy absolwentów	71,2%	10,4%	11,7%	4,3%	3,1%
Szkoła proponuje dodatkowe kursy umożliwiające uczniom zdobycie dodatkowych kwalifikacji	78,5%	11,0%	5,5%	2,5%	2,5%
Szkoła uczestniczy w projektach międzynarodowych w zakresie realizacji praktyk zawodowych	52,1%	32,5%	7,4%	1,8%	8,0%
Szkoła zapewnia wysoki poziom doradztwa zawodowego	76,1%	6,1%	16,0%	1,8%	1,2%

Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów i nauczycieli, N=163

Na uwagę zasługuje również praktyka stosowana w jednej z badanych szkół, w której przyszli uczniowie są poszukiwani w szkołach podstawowych. **Nauczyciele odwiedzają szkoły podstawowe, gdzie wygłaszają prelekcje i weryfikują czy jest zainteresowanie wśród uczniów nauką w zawodzie. Sprawdzają w ten sposób ilu uczniów rozważa kontynuację kształcenia w ramach zawodowej szkoły ponadpodstawowej i jakie kierunki są w obrębie ich zainteresowań.** Jest to praktyka, która mogłaby zostać zaimplementowana do innych szkół z uwagi na fakt, że według zgromadzonych danych to właśnie własne zainteresowania uczniów są główną motywacją w ramach wyboru szkoły branżowej/technikum – takiego zdania było 65% dyrektorów szkół i nauczycieli. Według ich opinii dla uczniów ważne są także potrzeby lokalnego rynku pracy (41,1%), a także sugestie rodziców (39,9%). Zdaniem 1/3 respondentów na decyzję młodych osób o wyborze danej szkoły wpływa atrakcyjna oferta kształcenia. Wśród innych motywacji wymienianych przez respondentów pojawiły się także sugestie kolegów.

Wykres 8. Motywacje uczniów w ramach wyboru szkoły branżowej/technikum.



Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów i nauczycieli, N=163

Poniższa tabela pokazuje, że dyrektorzy i nauczyciele kujawsko-pomorskich zawodowych szkół ponadpodstawowych w większości mają pozytywne opinie wobec szkół, w których pracują. Łącznie aż 85,9% ankietowanych jest zdania, że **nauczyciele zawodu mają wystarczające kompetencje, aby kształcić na potrzeby lokalnego rynku pracy** i aż 85,3%, że ich **szkoła ma bardzo dobre relacje z lokalnymi pracodawcami**. Wobec żadnego z poniższych stwierdzeń nie dominują opinie negatywne. Warto zwrócić uwagę na opinie neutralne, których najwięcej dotyczyło stwierdzeń, że współpraca z przedsiębiorcami umożliwiła zmodernizowanie szkolnych pracowni (23,3%) oraz, że w szkole wyposażenie pracowni zawodowych pozwala uczyć zawodu według najnowszych technologii (20,9%). Z danych tych wynika, że **zawodowe szkoły ponadpodstawowe dostrzegają problemy z dostosowaniem swoich pracowni do najnowszych technologii**. Ponadto, jak przedstawia poniższy wykres respondenci wskazują na modernizowanie zaplecza technicznego szkoły jako najbardziej efektywne rozwiązanie w zakresie dopasowania kształcenia do potrzeb rynku pracy. Kwestia wyposażenia szkół branżowych i technicznych i pojawiających się w związku z tym problemów została szerzej omówiona w dalszej części raportu.

Tabela 18. Ocena poszczególnych aspektów funkcjonowania szkół w województwie kujawsko-pomorskim.

Wyszczególnienie	nie zgadzam się	raczej się nie zgadzam	ani się zgadzam ani się nie zgadzam	raczej się zgadzam	zgadzam się
Nasi uczniowie nie mają problemów ze znalezieniem pracy na lokalnym rynku pracy	1,8%	6,7%	15,3%	32,5%	43,6%
Nasi nauczyciele zawodu mają wystarczające kompetencje, aby kształcić na potrzeby lokalnego rynku pracy	0,0%	2,5%	11,7%	26,4%	59,5%
Nasi nauczyciele stale podnoszą swoje profesjonalne kompetencje	1,2%	0,6%	14,7%	21,5%	62,0%

W naszej szkole wyposażenie pracowni zawodowych pozwala uczyć zawodu według najnowszych technologii	1,2%	6,1%	20,9%	27,0%	44,8%
Doradztwo zawodowe realizowane w naszej szkole jest ukierunkowane na specyfikę karier zawodowych realizowanych w zawodach, w których kształcimy w naszej szkole	0,6%	3,7%	16,6%	36,8%	42,3%
Opinie lokalnych pracodawców są brane pod uwagę w procesie projektowania oferty kształcenia w naszej szkole	0,0%	2,5%	16,6%	35,0%	46,0%
Uczniom naszej szkoły umożliwiamy zdobycie dodatkowych uprawnień zawodowych	2,5%	3,7%	12,9%	20,9%	60,1%
Nasza szkoła ma bardzo dobre relacje z lokalnymi pracodawcami	0,6%	4,9%	9,2%	21,5%	63,8%
Organ prowadzący wspiera szkołę w podejmowaniu współpracy z lokalnymi pracodawcami	2,5%	6,7%	18,4%	25,8%	46,6%
Programy kształcenia w zawodach są stale przez nas ewaluowane	1,8%	3,1%	16,0%	31,3%	47,9%
W programach kształcenia w zawodzie uwzględniamy uwagi pracodawców	2,5%	4,3%	19,0%	34,4%	39,9%
Współpraca z pracodawcami umożliwiła nam zmodernizowanie pracowni zawodowych	8,6%	11,7%	23,3%	27,0%	29,4%
Pozyskiwanie środków z projektów unijnych umożliwiło nam zmodernizowanie pracowni zawodowych	3,1%	2,5%	14,1%	24,5%	55,8%
Uważnie obserwuję zmiany w zawodach, w których kształcimy w naszej szkole	1,2%	1,2%	12,9%	34,4%	50,3%

Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów i nauczycieli, N=163

Wykres 9. Efektywność rozwiązań w zakresie dopasowania kształcenia do potrzeb rynku pracy.



Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów i nauczycieli, N=163

### Współpraca szkół branżowych i techników z innymi podmiotami

Z uwagi na zawodowy/praktyczny charakter kształcenia szkół branżowych i techników współpraca tych placówek opiera się głównie na lokalnych przedsiębiorcach. Współpraca placówek oświatowych z lokalnymi pracodawcami przybiera różne formy, jednakże uwaga przede wszystkim należy się czynności, jaką jest pomoc w organizacji praktyk zawodowych, co dotyczy wskazań wśród 84,7% respondentów. Forma ta dominuje zarówno w szkołach branżowych, jak i w technikach.

Jeżeli chodzi o szkoły branżowe to współpraca z przedsiębiorcami również polega na organizacji dla uczniów spotkań, jednakże odbywają się one częściej na terenie zakładów pracy niż na terenie szkoły. W ponad połowie techników przy udziale lokalnych pracodawców organizowane są szkolenia zawodowe dla nauczycieli (53,8%), przy czym w przypadku szkół branżowych odsetek wynosi 41,9%. **Widoczne jest więc to, że we współpracy szkół branżowych z pracodawcami uwaga skupia się na czynnościach nastawionych na ucznia oraz**

**jego kompetencje, a w mniejszym stopniu na polepszenie umiejętności dydaktycznej, co również może stanowić pewnego rodzaju pole do wprowadzenia zmian w tym zakresie.**

**Wykres 10. Formy współpracy zawodowych szkół ponadpodstawowych z lokalnymi pracodawcami.**



**Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów i nauczycieli, N=163**

**Wykres 11. Formy współpracy zawodowych szkół ponadpodstawowych z lokalnymi pracodawcami według typów szkoły.**





Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów i nauczycieli, N=163

Z przeprowadzonego badania wynika, że szkoły branżowe i technika podejmują aktywną współpracę z wieloma podmiotami z otoczenia szkoły. Dyrektorzy szkół zostali poproszeni o wpisanie w ankiecie z jakimi innymi podmiotami, oprócz lokalnych przedsiębiorców kooperują. Wśród odpowiedzi najczęściej pojawiały się następujące podmioty i instytucje:

- Powiatowy Urząd Pracy
- Wojewódzki Urząd Pracy
- Jednostki Samorządu Terytorialnego i jednostki podległe JST
- Uczelnie wyższe
- Szkoły policealne
- Zrzeszenia pracodawców
- Fundacje i stowarzyszenia
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych
- Urząd Skarbowy
- OHP, Cechy rzemiosł
- Podmioty akademickie (centra/biura karier, inkubatory przedsiębiorczości)
- Poradnie psychologiczno-pedagogiczna
- Służby mundurowe (policja, wojsko)
- Centra kształcenia, edukacji, doradztwa

#### Dostosowanie oferty szkół do rynku pracy

Jak wynika z badania, **dyrektorzy zawodowych szkół ponadpodstawowych są zainteresowani sytuacją na lokalnym rynku pracy**, sprawdzają jakie nowe podmioty rozpoczynają swoją działalność traktując ich jako potencjalne miejsce zatrudnienia dla swoich absolwentów lub miejsce odbywania praktyk dla uczniów. Głównym źródłem informacji o potrzebach rynku pracy są bezpośrednie rozmowy z pracodawcami, które odbywa ponad 90% badanych dyrektorów szkół branżowych i techników. Na drugim miejscu pod względem częstości wskazań jest czerpanie wiedzy z Barometru Zawodów – z tego źródła korzysta aż 83,5% badanych. Ponad połowa respondentów deklaruje, że aby poznać lokalny rynek pracy korzysta z innych opracowań przygotowywanych przez urzędy pracy. 39,1% dyrektorów zawodowych szkół ponadpodstawowych uczestniczy w konferencjach branżowych, a ponad ¼ kontaktuje się z lokalnym samorządem (27%) i doradcami zawodowymi (26,1%).

Wykres 12. Źródła wiedzy o potrzebach lokalnego rynku pracy.



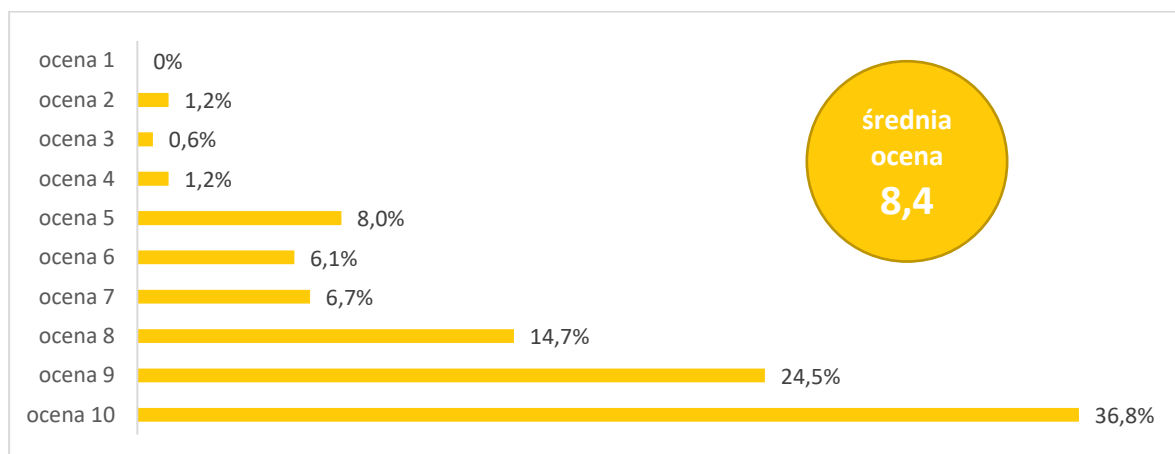
Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

Z przeprowadzonego badania jakościowego wśród dyrektorów szkół branżowych i techników wynika, że część placówek jako źródło wiedzy o lokalnym rynku pracy traktuje śledzenie losów absolwentów. Wykorzystywane są w tym celu różne opracowania m.in. Instytutu Badań Edukacyjnych, który cyklicznie prowadzi ankietyzację wśród absolwentów szkół ponadpodstawowych. Dodatkowo szkoły czerpią wiedzę o rynku pracy od swoich absolwentów, z którymi odbywają spotkania, jak również organizują zjazdy absolwentów.

*Od już dwóch lat są prowadzone badania ankietowe absolwentów przez firmy, we współpracy z Instytutem Badań Edukacyjnych i nasi uczniowie dostali linki do ankiet. Powstają [...] opracowania i widzimy, ile, jak się potoczył ten los absolwentów. [Dodatkowo prowadzimy] rozmowy z absolwentami. Może to brzmi dziwnie, ale uczniowie przychodzą do szkoły, absolwenci do swoich ulubionych nauczycieli i się chwalą. (IDI, Dyrektor technikum)*

Absolwenci są źródłem wiedzy nie tylko o aktualnej sytuacji na rynku pracy, na który wkraczają po zakończeniu edukacji, ale także mogą dostarczyć informacji na temat jakości kształcenia które odbyli i jego dopasowaniu do potrzeb pracodawców. O ocenę dopasowania oferty szkoły i poszczególnych kierunków został poproszeni dyrektorzy placówek oraz nauczyciele w trakcie badania ankietowego. **Ogólna ocena dopasowania oferty zawodowych szkół ponadpodstawowych dokonana przez uczestników badania jest bardzo wysoka.** Na poniższym wykresie można zaobserwować, że 36,8% dyrektorów oceniło dopasowanie oferty swojej szkoły najwyższej jak było to możliwe, a ok. ¼ badanych oceniła ją w dziesięciostopniowej skali na 9. Oceny negatywne w tym aspekcie stanowią niewielki odsetek. **Średnia ocena dopasowania oferty szkół branżowych i techników wyniosła 8,4.**

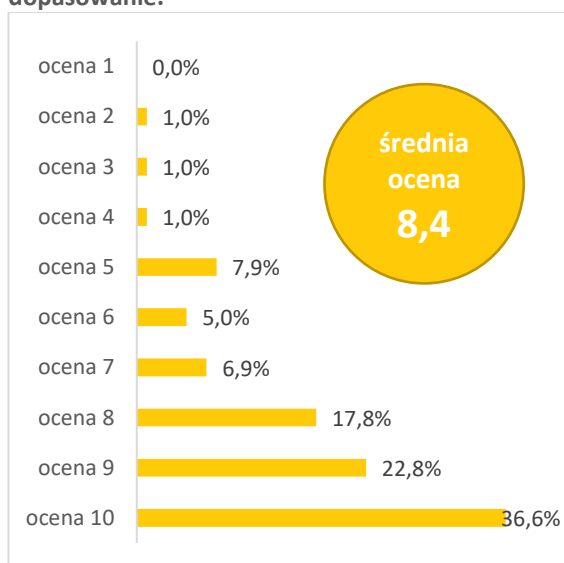
**Wykres 13. Ocena dopasowania oferty szkół branżowych i techników do potrzeb rynku pracy. Ocena na skali 1-10, gdzie 1 oznacza zdecydowane niedopasowanie, a 10 zdecydowane dopasowanie.**



Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów i nauczycieli, N=163

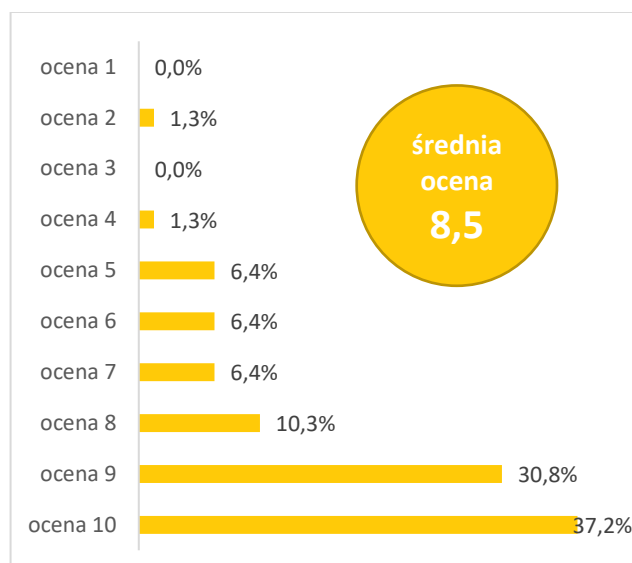
Analizując wyniki w oparciu o typ szkoły nie zauważono istotnych różnic. Zarówno w przypadku przedstawicieli techników, jak i szkół branżowych dominują oceny 9 i 10. Średnia ocena dopasowania oferty szkół branżowych wyniosła 8,4, a techników 8,5.

**Wykres 14. Ocena dopasowania oferty szkół branżowych do potrzeb rynku pracy. Ocena na skali 1-10, gdzie 1 oznacza zdecydowane niedopasowanie, a 10 zdecydowane dopasowanie.**



Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów i nauczycieli szkół branżowych, N=101

**Wykres 15. Ocena dopasowania oferty techników do potrzeb rynku pracy. Ocena na skali 1-10, gdzie 1 oznacza zdecydowane niedopasowanie, a 10 zdecydowane dopasowanie.**



Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów i nauczycieli techników, N=78

Poniżej przedstawiono szczegółowe oceny dopasowania oferty kształcenia w ramach poszczególnych zawodów do rynku pracy. Respondenci dokonywali oceny na dziesięciostopniowej skali, a w tabeli zawody wpisywane w ankiecie przez uczestników zostały uszeregowane od najwyższej średniej oceny do najniższej.

Tabela 19. Szczegółowa średnia ocena dopasowania kierunku kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Kierunek	Ocena	Kierunek	Ocena	Kierunek	Ocena
Betoniarz zbrojarz	10	Technik programista	9,71	Sprzedawca	8,5
Cieśla	10	Technik robotyk	9,67	Technik organizacji reklamy	8,5
Dekarz	10	Technik spawalnictwa	9,67	Technik usług kelnerskich	8,5
Elektromechanik pojazdów samochodowych	10	Technik transportu drogowego	9,67	Ślusarz	8,45
Elektronik	10	Technik spedytor	9,63	Technik handlowiec	8,38
Instalator sieci sanitarnych	10	Lakiernik samochodowy	9,6	Stolarz	8,33
Kelner	10	Monter sieci i instalacji	9,5	Cukiernik	8,21
Magazynier logistyk	10	Monter zabudowy i robót wykończeniowych	9,5	Informatyk	8,2
Mechanik samochodowy	10	Tapicer	9,5	Hotelarz	8
Mechanizator rolnictwa i agrotechniki	10	Technik mechatronik	9,43	It	8
Monter instalacji sanitarnej	10	Technik żywienia i usług gastronomicznych	9,39	Logistyk	8
Monter sieci i instalacji sanitarnych	10	Technik informatyk	9,34	Operator pojazdów i maszyn rolniczych	8
Monter suchej zabudowy i robót wykończeniowej	10	Mechatronik	9,33	Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	8
Monter zabudowy	10	Technik geodeta	9,33	Technik fotografii i multimedialnych	8
Murarz tynkarz	10	Technik mechanik	9,33	Technik grafiki komputerowej	8
Oddziały wojskowe	10	Technik logistyk	9,3	Technik leśnik	8
Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	10	Technik pojazdów samochodowych	9,3	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	8
Operator obrabiarek	10	Technik elektryk	9,25	Kucharz	7,94
Operator obrabiarek skrawających	10	Technik elektronik	9,2	Fryzjer	7,83
Operator urządzeń przemysłu chemicznego	10	Technik rolnik	9,15	Technik weterynarii	7,75
Pracownik biurowy	10	Kadry i płace	9	Technik usług fryzjerskich	7,71
Pracownik obsługi hotelowej	10	Mechanik - monter maszyn i urządzeń	9	Fotograf	7,5
Pracownik pomocniczy gastronomii	10	Pracownik pomocniczy ślusarza	9	Krawiec	7,43
Technik automatyk	10	Spedytor	9	Technik analityk	7,33
Technik automatyk sterowania ruchem kolejowym	10	Technik agrobiznesu	9	Mechanik	7,29
Technik awionik	10	Technik architektury krajobrazu	9	Blacharz samochodowy	7
Technik budownictwa	10	Technik elektroenergetyk	9	Geodeta	7
Technik dekarstwa	10	Technik przemysłu mody	9	Magazynier	7
Technik eksploatacji portów i terminali	10	Technik technologii drewna	9	Programista	7
Technik masażysta	10	Technik technologii żywności	9	Rolnik	7
Technik mechanik lotniczy	10	Technik transportu kolejowego	9	Technik technologii chemicznej	7
Technik pojazdów samochodowych	10	Technik hotelarstwa	8,91	Ekonomista	6,33
Technik poligrafii	10	Technik rachunkowości	8,9	Lakiernik	6,33
Technik przedsiębiorczości	10	Technik reklamy	8,9	Handlowiec	6
Technik robót wykończeniowych	10	Mechanik - operator pojazdów i maszyn rolniczych	8,85	Murarz	6
Technik robót wykończeniowych w budownictwie	10	Elektryk	8,75	Technik budownictwa kolejowego	6
Klasa wielozawodowa	9,89	Mechanik pojazdów samochodowych	8,75	Technik administracji	5
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	9,86	Technik organizacji turystyki	8,75	Technik lotniskowych służby operacyjnych	5
Kierowca mechanik	9,8	Hydraulik	8,67	Technik realizacji nagrań	5
Elektromechanik	9,75	Piekarz	8,67	Technik turystyki	5
Technik grafiki i poligrafii cyfrowej	9,75	Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	8,6	Recepcjonistka	4
Technik teleinformatyk	9,75	Technik ekonomista	8,52		

Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów i nauczycieli, N=163

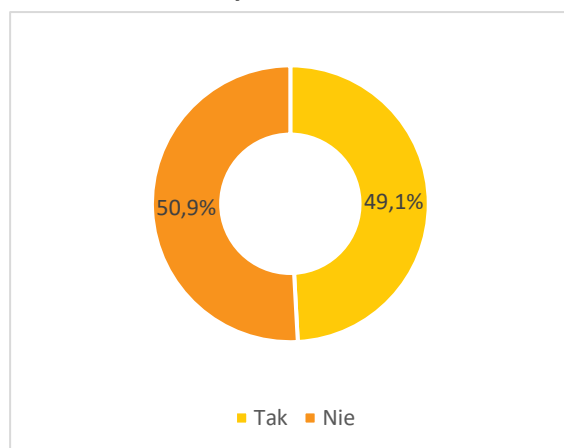
Respondenci nie tylko dokonywali oceny oferowanych w ich szkole kierunków kształcenia, ale również wskazywali, co ich zdaniem potwierdza to dopasowanie. Za kryterium bardzo ważne największa liczba ankietowanych uznała fakt, że **szkoła zatrudnia wysoko wykwalifikowanych nauczycieli zawodu (66,9%)** oraz **kształci w zawodach, które są deficytowe na lokalnym rynku pracy (66,3%)**. Dyrektorzy szkół branżowych i techników oraz nauczyciele są zdania, że o dopasowaniu oferty do rynku pracy świadczy fakt, że absolwenci nie mają problemów z zatrudnieniem (57,7%), a także posiadanie nowoczesnej bazy technologicznej (57,1%). Niemal 1/5 badanych jest zdania, że uczestnictwo w projektach międzynarodowych w zakresie realizacji praktyk zawodowych jest kryterium mało ważnym.

Tabela 20. Kryteria świadczące o dopasowaniu oferty szkoły do potrzeb rynku pracy.

Kryterium	Kryterium bardzo ważne	Kryterium ważne	Kryterium mało ważne	Kryterium nieistotne
Szkoła kształci w zawodach, które są deficytowe na lokalnym rynku pracy	66,3%	31,9%	1,8%	0,0%
Szkoła projektując ofertę kształcenia uwzględnia cechy lokalnego rynku pracy	60,7%	36,8%	2,5%	0,0%
Szkoła projektuje ofertę kształcenia w porozumieniu z lokalnymi pracodawcami	52,8%	42,9%	4,3%	0,0%
Szkoła ma nowoczesną bazę technologiczną	57,1%	33,1%	8,6%	1,2%
Szkoła realizuje dualny system kształcenia w zawodzie	39,3%	34,4%	17,8%	8,6%
Szkoła zatrudnia wysoko wykwalifikowanych nauczycieli zawodu	66,9%	26,4%	5,5%	1,2%
Szkoła ma podpisane umowy partnerskie z lokalnymi pracodawcami	48,5%	38,7%	9,8%	3,1%
Szkoła monitoruje losy absolwentów	35,6%	50,9%	9,8%	3,7%
Absolwenci szkoły nie mają problemów z zatrudnieniem na lokalnym rynku pracy	57,7%	35,6%	6,7%	0,0%
Szkoła uczestniczy w projektach międzynarodowych w zakresie realizacji praktyk zawodowych	35,0%	35,0%	19,0%	11,0%
Szkoła zapewnia wysoki poziom doradztwa zawodowego	43,6%	40,5%	13,5%	2,5%

Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów i nauczycieli, N=163

Wykres 16. Wprowadzenie nowych kierunków kształcenia w szkołach branżowych i technikach w latach 2018-2022.



Dyrektorzy szkół zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi, czy wprowadzono w ich szkole nowe kierunki kształcenia. Fakt ten potwierdziła niespełna połowa badanych – 49,1%. Główną przyczyną wprowadzanych zmian było zainteresowanie uczniów kształceniem się w danym zawodzie - 69,6% oraz analiza danych dotyczących lokalnego rynku pracy 66,1%.

Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

**Wykres 17. Przyczyny wprowadzenia nowych kierunków kształcenia w szkołach branżowych i technikach w latach 2018-2022.**



Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=57

W przypadku szkół, których dyrektorzy wzięli udział w badaniu zdarzały się sytuacje, że pomimo chęci wprowadzenia do oferty szkoły nowego kierunku, nie udało się go otworzyć. Zdarzyło się tak w przypadku jednego z techników, w którym planowane było kształcenie w zawodzie technika agrobiznesu, jednak z powodu braku zainteresowania uczniów kierunku nie został otwarty.

*Próbowaliśmy tego technika agrobiznesu wprowadzić w tym roku szkolnym, mieliśmy zgodę Rady Krajowej, mieliśmy zgodę ze starostwa na otwarcie tego kierunku, ale to, że tak powiem, nie chwyciło. I może jedna może, dwie osoby o ten kierunek zapytały, ale docelowo się nikt na ten kierunek się nie zgłosił. [...] Tak samo, jak rolnik, nie otworzyliśmy w pierwszej klasie rolnika.*

*W technikum rolniczym mamy 6 osób w klasie, a technik agrobiznesu opiera się na techniku rolnika, tylko później podstawa jest rozszerzona o agrobiznes i nie otworzyliśmy tego kierunku.  
(IDI, Dyrektor technikum)*

Z podobnym przypadkiem braku zainteresowania uczniów danym kierunkiem kształcenia i w konsekwencji jego niewprowadzeniem mieli do czynienia zarządzający kujawsko-pomorskimi szkołami branżowymi. W przypadku tych placówek brak kandydatów do nauki w zawodach skutkowało ich usunięciem z oferty.

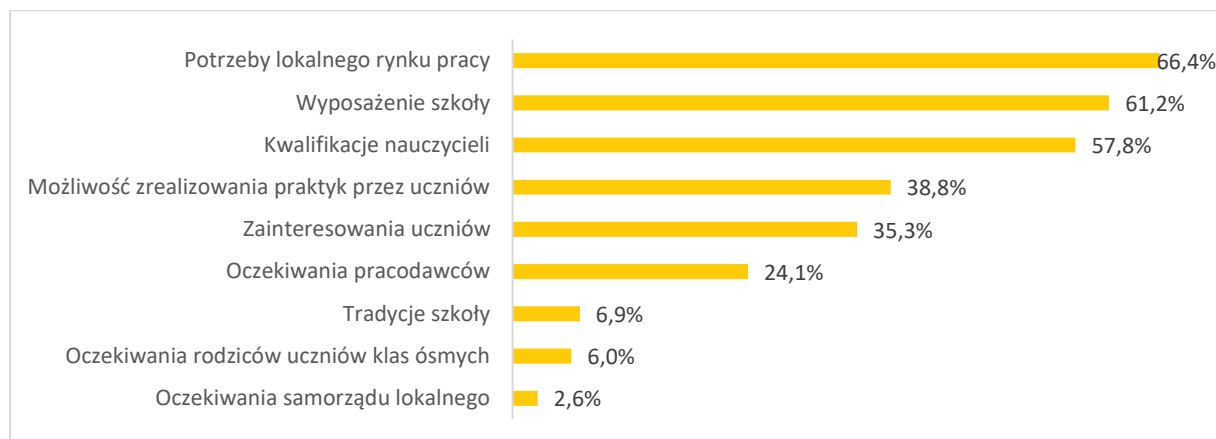
*Przez jakiś czas próbowaliśmy utworzyć jeszcze jeden kierunek i to był ślusarz. [...] Problem był tego typu, że było bardzo słabe zainteresowanie. Ten zawód cieszy się bardzo małym zainteresowaniem. Myślę, że jeżeli mielibyśmy coś wprowadzić, to spróbujemy tego ślusarza.  
(IDI, Dyrektor szkoły branżowej)*

*My byśmy bardzo chcieli wprowadzić inne kierunki, żeby być bardziej atrakcyjnym, ale raz, że w naszej branży już rzeźnika, piekarza już próbowaliśmy i cały czas nie ma zainteresowania. Chociaż piekarnie zwracały się do nas „otwórzcie ten kierunek”. (IDI, Dyrektor szkoły branżowej)*

**W procesie powstawania nowych kierunków kształcenia najważniejszym kryterium są potrzeby lokalnego rynku pracy (66,4%).** Dyrektorzy szkół branżowych i techników biorą pod uwagę również to czy wyposażenie szkoły umożliwia wprowadzenie zmian w ofercie kształcenia – 61,2%. Ponad połowa badanych zwraca uwagę na kwalifikacje nauczycieli,

których zatrudnia w kontekście prowadzenia przez nich zajęć w ramach nowego kierunku – 57,8%.

Wykres 18. Kryteria brane pod uwagę w procesie projektowania oferty kształcenia w szkole branżowej i technikum.



Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

Dopasowywanie oferty do potrzeb lokalnego rynku pracy to w dużej mierze uzupełnianie zapotrzebowania na pracowników będących fachowcami w dziedzinach, w których występują największe deficyty oraz tzw. ginące zawody.

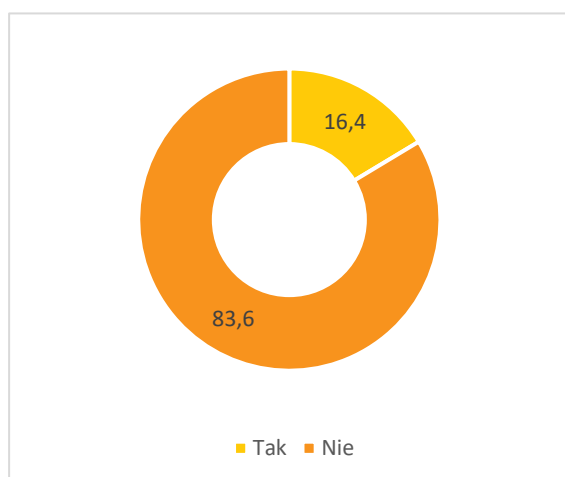
*Przede wszystkim monitorujemy lokalny rynek pracy, zapotrzebowanie na nowych fachowców i ginące też zawody. Chcemy to uzupełnić, żeby się nie okazało, że za chwilę nie będzie tych fachowców. (IDI, dyrektor technikum)*

Oznacza to, że dyrektorzy kształtujący ofertę w regionie biorą aktywny udział w dopasowywaniu kształcenia do potrzeb lokalnych pracodawców i chcą aby ich absolwenci znaleźli zatrudnienie w województwie. Oprócz zaangażowania dyrektorów **ważna jest aktywizacja uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych kształceniem w zawodach i uświadomienie im jakie korzyści mogą osiągnąć pracując w konkretnym zawodzie.**

*Bo gdybyśmy tylko zaczęli pytać młodzież, kim chcieliby być to okazałoby się, że bardzo często chcą być influencerami, chcą zarabiać na filmikach, na Youtube, natomiast gdzieś, ktoś musi komuś kran przykręcić. (IDI, Dyrektor szkoły branżowej)*

W ramach niniejszego badania oprócz weryfikacji czy i jakie nowe kierunki zostały wprowadzone w kujawsko-pomorskich zawodowych szkołach ponadpodstawowych, istotne było sprawdzenie czy któreś z nich zlikwidowano i dlaczego.

Wykres 19. Likwidacja kierunków kształcenia w szkołach branżowych i technikach w latach 2018-2022.

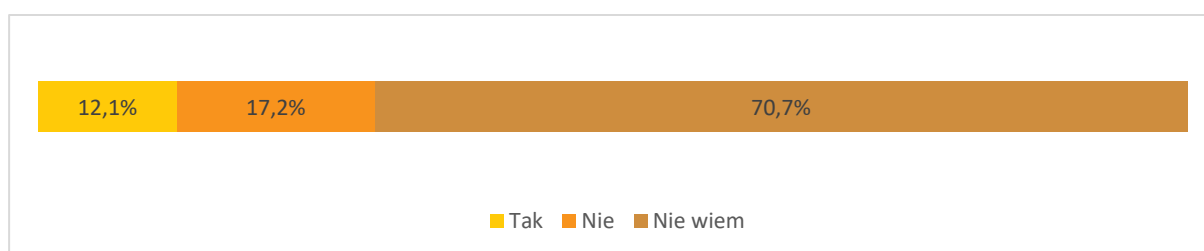


Fakt likwidacji kierunków kształcenia funkcjonujących w szkole potwierdziło 16,4% badanych. Wśród powodów wymienionych przez respondentów dominuje brak zainteresowania ze strony uczniów (13 odpowiedzi). Inne przyczyny to lokalna polityka oświatowa (2), brak wykwalifikowanych nauczycieli zawodu (1) i problem ze znalezieniem zatrudnienia przez absolwentów (1).

Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

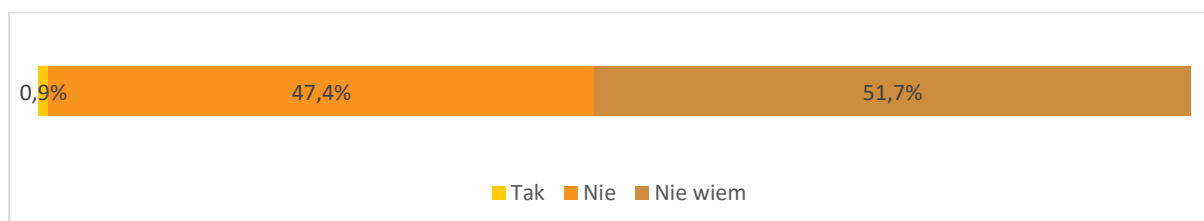
Większość badanych dyrektorów szkół branżowych i techników miała trudności w zadeklarowaniu czy planowane jest wprowadzenie kształcenia w nowym zawodzie w perspektywie najbliższych 3 lat. 17,2% ankietowanych wskazała, że nie ma takich planów. Warto wymienić zawody jakie zostaną wprowadzone do oferty kształcenia w szkołach w których dyrektorzy zadeklarowali, że zamierzają dokonać zmian w perspektywie najbliższych 3 lat. Są to m.in. technik robotyk, technik ochrony środowiska, technik bhp, technik ochrony fizycznej i mienia, operator przemysłu chemicznego. Dyrektorzy szkół są bardziej skłonni do tworzenia nowych kierunków niż ich likwidacji - planowaną rezygnację z kształcenia w jakimkolwiek zawodzie potwierdziło zaledwie 0,9% badanych.

Wykres 20. Planowane wprowadzenie kształcenia w nowym zawodzie w perspektywie najbliższych 3 lat.



Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

Wykres 21. Planowana rezygnacja z kształcenia w którymś zawodzie w perspektywie najbliższych 3 lat.



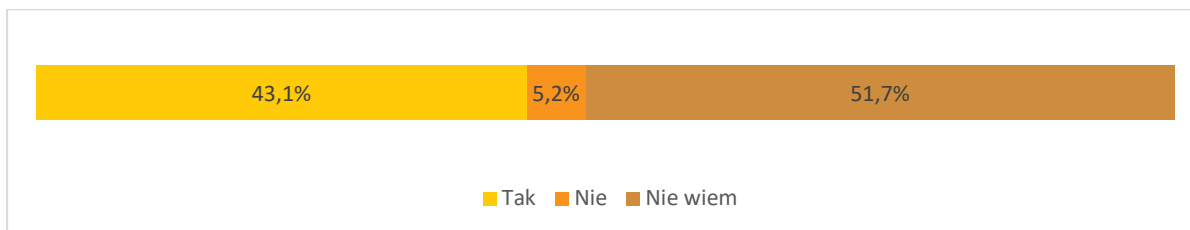
Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

W przypadku planów dotyczących umożliwienia zdobywania przez uczniów dodatkowych uprawnień zawodowych w perspektywie najbliższych 3 lat pojawiło się więcej odpowiedzi



pozytywnych, niż w przypadku wprowadzania nowych kierunków kształcenia. Dyrektorzy deklarowali, że chcieliby włączyć do oferty kształcenia nabywanie przez uczniów uprawnień SEP, uprawnień spawalniczych, kursów z zakresu obsługi wózków widłowych, a także prawo jazdy różnych kategorii.

Wykres 22. Planowane umożliwienie zdobywania dodatkowych uprawnień zawodowych w perspektywie najbliższych 3 lat.



Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

Powyższe dane przedstawiają ofertę kształcenia w województwie kujawsko-pomorskim jako dopasowaną do sytuacji w regionie, uaktualnianą zgodnie z zapotrzebowaniem lokalnych pracodawców. Potwierdzają to wyniki badania ilościowego oraz opinie dyrektorów wyrażone w wywiadach pogłębionych.

*Jak najbardziej uważam, że jesteśmy w pełni dopasowani do potrzeb rynku pracy. (IDI, Dyrektor szkoły branżowej)*

Pomimo tego, że szkoły kształcą w zawodach deficytowych, przedsiębiorcy nadal zgłaszają zapotrzebowanie na fachowców w tych dziedzinach. Wynika to m.in. z negatywnego postrzegania szkół zawodowych i pracy w zawodach przez młodych ludzi, a także ich rodziców. Wykształcenie zawodowe nie jest kojarzone prestiżowo i pomimo próby odwrócenia tego trendu wśród młodzieży wciąż widoczne jest postrzeganie szkół kształcących w zawodach jako placówek gorszych niż np. liceum ogólnokształcące.

*Mniejsze zainteresowanie młodzieży wynikające chyba z upadku prestiżu fachowca. Być może on się podnosi teraz z biegiem czasu, natomiast [powszechny jest wybór], liceum ogólnokształcące, więc rynek pracy wykazuje ogromną potrzebę [fachowców]. Jeśli miałabym wskazać jakąś trudność, to ten brak takiego prestiżu fachowca w odbiorze społecznym, w odbiorze rodzica. (IDI, Dyrektor szkoły branżowej)*

*Odnoszę wrażenie, że ta szkoła branżowa, czy zawodowa to jest taki negatywny wybór. Mało jest uczniów, którzy mają dobre świadectwa. Z reguły to jest szkoła negatywnego wyboru. (IDI, organizacja pracodawców)*

*Zainteresowanie uczniów szkolnictwem branżowym nie jest jakieś ogromne (IDI, Dyrektor szkoły branżowej)*

Dużym problemem pozostaje również brak chęci podjęcia pracy w zawodzie przez absolwentów (dotyczy to np. zawodu piekarza, mechanika). Wynika to z jednej strony z warunków pracy, a z drugiej ze stosunkowo niskich zarobków w zawodach czeladniczych. W rezultacie zdarza się że z 25 osobowej klasy o danym profilu zawodowym, tylko od 5 absolwentów podejmuje się pracy zgodnie z wyuczonymi kwalifikacjami. Przedstawiciele organizacji pracodawców uczestniczący w badaniu przyznają, że absolwenci szkół branżowych często nawet nie biorą pod uwagę pracy zgodnej z ich wykształceniem i podejmują zatrudnienie na innych stanowiskach, które niejednokrotnie nie wymagają konkretnych kwalifikacji. Absolwenci zawodowych szkół ponadpodstawowych niejednokrotnie wiążą swoją przyszłość zawodową z pracą za granicą.

*Nie ma dnia, żeby ktoś [z przedsiębiorców] nie dzwonił „dajcie nam absolwentów”. Problem jest w tym kończąc szkołę, nie idą do zawodu. [...] Są wyszkoleni, mają zawody, mają świadectwo czeladnicze, wszystkie kwalifikacje, a potem się okazuje, że i tak większość z nich ucieka przeważnie za granicę, taka jest prawda. (IDI, organizacja pracodawców)*

*Wychowawcy mówią „u mnie 5 pracuje w zawodzie, a szkołę kończyło 25 na przykład” i tu jest problem. Zagranica i te bardziej opłacalne, ktoś na przykład no informatykiem, w komputerach się dobrze czuje i on mówi „ja nie muszę w kuchni pracować w gorącu, w biegu, krzykach”. (IDI, Dyrektor szkoły branżowej)*

Młodych ludzi, oprócz niskich wynagrodzeń, do nauki zawodu zniechęcają także wspomniane warunki pracy. Dotyczy to np. zawodu piekarza, który pracuje w nocy lub mechanika, który zmagają się z ciężką pracą fizyczną w trudnych uciążliwych warunkach (hałas, brud, wysoka lub niska temperatura). Dodatkowo wykonywanie wielu zawodów wiąże się z koniecznością samo doszkącańcia się i nadążania za rozwojem technologii.

*Chcieliśmy wprowadzić piekarza, ale jedna osoba się zgłosiła, to w ogóle jest dramat, bo piekarze pracują w nocy. [...] Mieliśmy nadwyżkę kucharzy i mówimy „może przejdziesz na piekarza?” - „Nie, absolutnie nie” (IDI, Dyrektor szkoły branżowej)*

*Zależy też od zdania młodzieży, bo my możemy popórować jakieś zawody wprowadzić, natomiast okazuje się, że, przynajmniej na naszym terenie, młodzież nie chce wybierać nauki zawodów, które w takim potocznym rozumieniu są podawane jako zawody ciężkie, brudne, to się zmieniło, ale tej świadomości jeszcze wśród ludzi nie ma. (IDI, Dyrektor szkoły branżowej)*

*jest tak, że w ogóle ludzie mają wolne, to oni pracują. Wszystkie Sylwestry, święta, wszystkie dni wolne i oni tego nie chcą, tak powiedzieli, oni nie chcą wtedy, oni też chcą mieć wolne i świętować. To jest prosta zasada. (IDI, Dyrektor szkoły branżowej)*

Wobec przytoczonych wypowiedzi najbardziej zasadne wydaje się ukierunkowanie działań na poprawę wizerunku zawodowych szkół ponadpodstawowych, m.in. poprzez prowadzenie kampanii edukacyjnych wśród młodszych uczniów.

#### *Podsumowanie najważniejszych wniosków*

- 
- *Liczba szkół branżowych i techników nie uległa znaczącym zmianom na przestrzeni ostatnich lat. Szkoły branżowe I stopnia funkcjonujące w województwie to w większości placówki, w których kształcą się do 100 uczniów.*
  - *Własne zainteresowania uczniów są główną motywacją w ramach wyboru szkoły branżowej/technikum.*
  - *Głównymi źródłami wiedzy o lokalnym rynku pracy są rozmowy z przedsiębiorcami oraz Barometr Zawodów.*
  - *Zawodowe szkoły ponadpodstawowe w województwie kujawsko-pomorskim oferują szeroką ofertę kształcańcia, w dużej mierze zbieżną z zapotrzebowaniem na pracowników w danym zawodzie. W województwie brakuje kształcańcia w zawodach: betoniarz, zbrojarz, brukarz, stolarz budowlany, blacharz budowlany, operator i mechanik sprzętu do robót ziemnych, operator urządzeń dźwigowo-transportowych oraz monter instalacji budowlanych.*
-

- Średnia ocena dopasowania oferty szkół branżowych i techników wyniosła 8,4 (skala od 1 do 10, gdzie 1 oznacza zdecydowane niedopasowanie, a 10 zdecydowane dopasowanie).
- Dyrektorzy szkół dostrzegają potrzebę monitorowania lokalnego rynku pracy i dostosowywania oferty kształcenia do zachodzących zmian i zapotrzebowania pracodawców.
- Zdecydowana większość respondentów (87,1%) twierdziła, że szkoła projektując ofertę uwzględnia cechy lokalnego rynku pracy.
- Zawodowe szkoły ponadpodstawowe dostrzegają problemy z dostosowaniem swoich pracowni do najnowszych technologii.
- Szkoły branżowe i technika podejmują aktywną współpracę z wieloma podmiotami z otoczenia szkoły, ale dominuje kooperacja z przedsiębiorcami.
- We współpracy szkół branżowych z pracodawcami najważniejsze są czynności nastawione na ucznia oraz jego kompetencje.
- Ważna jest promocja kształcenia zawodowego wśród uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych i uświadomienie im jakie korzyści mogą osiągnąć pracując w konkretnym zawodzie.

Dobre praktyki – przykłady działań szkół wobec zmian i potrzeb rynku pracy, przykłady wspólnych przedsięwzięć szkół z partnerami rynku pracy.

<b>Nazwa szkoły</b>	<b>Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Brodniczy</b>					
<b>Typ szkoły</b>	<b>Szkoła branżowa I stopnia Szkoła branżowa II stopnia Technikum</b>					
<b>Prowadzone kierunki</b>	<b>Technikum:</b> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>           technik informatyk            technik programista            technik logistyk            technik budownictwa            technik ekonomista            technik mechatronik            technik grafiki i poligrafii            cyfrowej         </td> <td>           technik reklamy            technik architektury            krajobrazu            technik żywienia i usług            gastronomicznych            technik mechanizacji rolnictwa            i agrottroniki            technik hotelarstwa            technik rolnik         </td> </tr> </table> <b>Szkoła branżowa I stopnia:</b> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>           drukarz            elektryk            mechanik pojazdów            samochodowych            mechanik – monter maszyn i            urządzeń            mechanik – operator pojazdów            i maszyn rolniczych         </td> <td>           monter zabudowy i robót            wykończeniowych w            budownictwie            operator obrabiarek            skrawających            blacharz samochodowy            cieśla            elektromechanik         </td> </tr> </table>		technik informatyk technik programista technik logistyk technik budownictwa technik ekonomista technik mechatronik technik grafiki i poligrafii cyfrowej	technik reklamy technik architektury krajobrazu technik żywienia i usług gastronomicznych technik mechanizacji rolnictwa i agrottroniki technik hotelarstwa technik rolnik	drukarz elektryk mechanik pojazdów samochodowych mechanik – monter maszyn i urządzeń mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie operator obrabiarek skrawających blacharz samochodowy cieśla elektromechanik
technik informatyk technik programista technik logistyk technik budownictwa technik ekonomista technik mechatronik technik grafiki i poligrafii cyfrowej	technik reklamy technik architektury krajobrazu technik żywienia i usług gastronomicznych technik mechanizacji rolnictwa i agrottroniki technik hotelarstwa technik rolnik					
drukarz elektryk mechanik pojazdów samochodowych mechanik – monter maszyn i urządzeń mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych	monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie operator obrabiarek skrawających blacharz samochodowy cieśla elektromechanik					

	<p>monter sieci i instalacji sanitarnych murarz – tynkarz rolnik ogrodnik kucharz monter mechatronik piekarz sprzedawca ślusarz</p>	<p>cukiernik elektromechanik pojazdów samochodowych fryzjer krawiec kucharz lakiernik samochodowy magazynier – logistyk stolarz tapicer</p>	
<p><b>Działania własne dot. potrzeb regionalnego rynku pracy</b></p>	<p><b>Szkoła branżowa II stopnia:</b> technik handlowiec technik usług fryzjerskich technik pojazdów samochodowych</p> <p>Osoby zarządzające zespołem szkół podejmują aktywne działania zmierzające do monitorowania lokalnego rynku pracy. W ramach weryfikacji potrzeb pracodawców podejmowana jest współpraca z powiatowym urzędem pracy, która polega głównie na wymianie informacji pomiędzy podmiotami. Urząd pracy przekazuje szkole dane na temat tego, jakich pracowników poszukują pracodawcy.</p> <p>Monitoring lokalnego rynku pracy odbywa się także w formie kontaktu bezpośredniego z zakładami pracy i lokalnymi pracodawcami, którzy zgłaszają szkole swoje potrzeby i braki kadrowe.</p>		
<p><b>Podjęmowana współpraca z innymi podmiotami</b></p>	<p>Placówka podejmuje aktywną współpracę z różnego rodzaju podmiotami. Jak wspomniano szkoła kooperuje z <b>powiatowym urzędem pracy</b>, a także lokalnymi <b>zakładami pracy</b>. W ramach współpracy z pracodawcami uczniowie odbywają praktyki i staże, a także mają możliwość otrzymania nagród i stypendiów dla najlepszych uczniów.</p> <p>Szkoła od wielu lat współpracuje z <b>cechami rzemiosł</b> oraz <b>izbą rzemieślniczą</b> – współpraca odbywa się od początku istnienia szkoły. W ramach kształcenia logistyków mundurowych placówka zainicjowała współpracę z <b>jednostką wojskową, strażą pożarną</b> oraz <b>policją</b>.</p> <p>Wśród pomiotów współpracujących ze szkołą należy również wymienić <b>uczelnie wyższe</b> oraz <b>stowarzyszenia</b>.</p>		
<p><b>Dobre praktyki</b></p>	<p>Jedną z wielu dobrych praktyk stosowanych w szkole, które mogą stanowić inspirację do działania dla innych placówek jest niewątpliwie <b>wielopłaszczyznowa współpraca z różnego rodzaju podmiotami</b>. Działania ukierunkowane są na aktywizację zarówno uczniów, jak i przedstawicieli tych podmiotów do uczestnictwa w kształceniu praktycznym.</p> <p>Na szczególną uwagę zasługuje <b>monitoring rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem tzw. ginących zawodów</b>. Działanie to stanowi próbę uzupełnienia lokalnego rynku pracy o fachowców, których notuje się największy deficyt, a nawet istnieje zagrożenie całkowitym ich brakiem.</p>		

Kolejną dobrą praktyką stosowaną w szkole jest **śledzenie losów absolwentów w celu weryfikacji swojej oferty kształcenia**. Odbywa się to w formie bezpośrednich spotkań z absolwentami, w trakcie których szkoła zdobywa informacje o ich przygotowaniu teoretycznym i praktycznym. Monitoring odbywa się także w ramach współpracy z Instytutem Badań Edukacyjnych, który zajmuje się monitoringiem losów absolwentów. Szkoła umożliwia przeprowadzenie ankietyzacji wśród uczniów.

Placówka zwraca szczególną uwagę na **proces doszkalania zatrudnionych w niej nauczycieli**. Każdy z nich uczestniczy w szkoleniach dostosowanych do dziedziny, którą się zajmuje. Oprócz szkoleń teoretycznych odbywają się także doszkalające wyjazdy edukacyjne do zakładów pracy oraz staże. W przypadku trudności z wyjazdami, które były spowodowane np. pandemią, nauczyciele uczestniczyli w szkoleniach online.

Na uwagę zasługuje **poszukiwanie sponsorów zewnętrznych**. W szkole funkcjonują **klasopracownie sfinansowane ze środków pracodawców, którzy dzięki temu mogą brać udział w kształceniu swoich przyszłych pracowników**. Wykorzystywany w pracowniach sprzęt odpowiada rozwiązaniom technicznym stosowanym w zakładach pracy, dlatego absolwenci tych kierunków stają się atrakcyjnymi kandydatami dla przyszłych pracodawców-sponsorów.

**Szkoła oferuje szereg rozwiązań wykraczających poza minimum programowe**. W ramach prowadzonego kształcenia umożliwia zdobycie takich kwalifikacji jak prawo jazdy, kursy obsługi wózków widłowych, kursy spawalnicze, kursy obsługi koparko-ładowarki, a także możliwość odbycia stażu zagranicznego finansowanego ze środków unijnych. **W szkole funkcjonuje zespół pracowników, który zajmuje się przygotowaniem wniosków o dofinansowania z programów unijnych** i dzięki temu możliwie jest sfinansowanie zarówno staży dla uczniów, jak i zakup nowoczesnego sprzętu do szkolnych pracowni.

Warto zaznaczyć, że **planowanie oferty szkoły jest przemyślanym i zaplanowanym procesem opartym o wielopłaszczyznową analizę**. W pierwszej kolejności odbywa się szczegółowa analiza lokalnego rynku pracy, następnie analiza bazy kadrowej i technicznej szkoły w zakresie wprowadzania ewentualnych zmian, a także analiza możliwości finansowych placówki.

#### Podsumowanie

Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego w Brodnicy w ramach którego funkcjonują szkoły branżowe oraz technikum można określić jako placówkę, którą cechuje otwartość na nowe możliwości oraz elastyczność wobec dynamicznej sytuacji społeczno-gospodarczej.

Szkole przyświeca cel stałego polepszania swojej oferty kształcenia i zwiększenia atrakcyjności i konkurencyjności placówki dla przyszłych uczniów. Przedstawicielom szkoły zależy, aby przygotowywać absolwentów, którzy będą atrakcyjni dla lokalnych pracodawców.

	Szkoła nie tylko w pełni wykorzystuje własne możliwości reagowania na dynamicznie zmieniający się rynek pracy i oczekiwania pracodawców, ale także korzysta w pomocy innych podmiotów. Zakres podejmowanych działań nie jest katalogiem zamkniętym. Przedstawiciele jednostki nadal poszukują innych podmiotów chętnych do podjęcia współpracy w ramach nauki zawodu.
--	---

<b>Nazwa szkoły</b>	<b>Zespół Szkół w Wąbrzeźnie</b>					
<b>Typ szkoły</b>	<b>Szkoła branżowa I stopnia</b> <b>Szkoła branżowa II stopnia</b> <b>Technikum</b>					
<b>Prowadzone kierunki</b>	<p><b>Technikum:</b></p> <table border="1"> <tr> <td>           technik żywienia i usług gastronomicznych            technik informatyk            technik hotelarstwa            technik organizacji turystyki         </td> <td>           technik ekonomista            technik logistyk            technik mechanik            technik mechatronik         </td> </tr> </table> <p><b>Szkoła branżowa I stopnia:</b></p> <table border="1"> <tr> <td>           operator obrabiarek skrawających            mechanik-monter maszyn i urządzeń            sprzedawca            operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych            cukiernik            kucharz         </td> <td>           stolarz            piekarz            lakiernik pojazdów samochodowych            elektryk            mechanik pojazdów samochodowych            elektromonter            krawiec            fryzjer         </td> </tr> </table> <p><b>Szkoła branżowa II stopnia:</b>            technik handlowiec            technik mechanik</p>		technik żywienia i usług gastronomicznych technik informatyk technik hotelarstwa technik organizacji turystyki	technik ekonomista technik logistyk technik mechanik technik mechatronik	operator obrabiarek skrawających mechanik-monter maszyn i urządzeń sprzedawca operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych cukiernik kucharz	stolarz piekarz lakiernik pojazdów samochodowych elektryk mechanik pojazdów samochodowych elektromonter krawiec fryzjer
technik żywienia i usług gastronomicznych technik informatyk technik hotelarstwa technik organizacji turystyki	technik ekonomista technik logistyk technik mechanik technik mechatronik					
operator obrabiarek skrawających mechanik-monter maszyn i urządzeń sprzedawca operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych cukiernik kucharz	stolarz piekarz lakiernik pojazdów samochodowych elektryk mechanik pojazdów samochodowych elektromonter krawiec fryzjer					
<b>Działania własne dot. potrzeb regionalnego rynku pracy</b>	<p>Zespół szkół podejmuje współpracę z powiatowym urzędem pracy, w wyniku czego gromadzi informacje na temat potrzeb lokalnego rynku pracy i braków kadrowych wśród pracodawców.</p> <p>Innym sposobem na weryfikację zarówno jakości i efektywności prowadzonego kształcenia, jak i sprawdzania, jakich pracowników poszukują lokalni przedsiębiorcy jest śledzenie losów absolwentów.</p> <p>W kształtowaniu oferty szkoły przydatne są opracowania urzędu pracy, w tym m.in. Barometr Zawodów.</p>					
<b>Podejmowana współpraca z innymi podmiotami</b>	<p>Podstawowymi partnerami, z którymi podejmowana jest współpraca są oczywiście lokalni pracodawcy, u których uczniowie szkoły m.in. odbywają swoje praktyki.</p> <p>Placówka podejmuje współpracę również z publicznymi służbami zatrudnienia, a kooperacja oceniana jest jako bardzo skuteczna i przynosząca realne korzyści dla rozwoju szkoły. Dodatkowo przedstawiciel szkoły jest członkiem rady zatrudnienia w starostwie</p>					

	<p>powiatowym, co skutkuje wymianą informacji na temat potrzeb lokalnych pracodawców.</p> <p>Ważnym partnerem dla jednostki jest lokalny cech rzemiosł. Współpraca z tym podmiotem stale się rozwija i obejmuje także uczestnictwo w różnego rodzaju wydarzeniach związanych z rynkiem pracy i kształceniem zawodowym.</p> <p>Zespół szkół podjął się również współpracy ze służbami mundurowymi, a uczniowie mogli zdobywać doświadczenie w Centrum Szkolenia Logistyki w Grudziądzu.</p> <p>Uczniowie technikum mogli zapoznać się ze specyfiką nauki prowadzonej na Politechnice Bydgoskiej, dzięki zapoczątkowaniu przez szkołę współpracy z tą uczelnią wyższą. Wyjazdy do Politechniki są również okazją do poznania działania najnowocześniejszego sprzętu jakim dysponuje uczelnia.</p>
<b>Dobre praktyki</b>	<p>Szkoła jest przykład placówki dostosowującej się do dynamiki rynku pracy i oczekiwań pracodawców. W placówce co roku dokonywane są zmiany w ofercie. Dotyczy to zarówno szkoły branżowej, jak i technikum.</p> <p>Szkoła korzysta z możliwości wnioskowania o środki pochodzące z różnych źródeł finansowania. Placówka czerpie duże korzyści ze środków unijnych, dzięki którym wyposażona została pracownia gastronomiczna, zapewniająca uczniom praktyczną naukę zawodu na najwyższym poziomie. Dzięki dotacjom zespołowi szkół udało się również wyposażyć w najnowocześniejszy sprzęt pracownię dla mechaników i monterów maszyn.</p> <p>Pracownicy szkoły monitorują, jakie firmy powstają w najbliższej okolicy lub planowane jest ich powstanie. Dostosowują swoją ofertę kształcenia do potrzeb tych podmiotów, aby umożliwić swoim absolwentom płynne przejście z systemu edukacji na lokalny rynek pracy.</p> <p>Placówka kładzie duży nacisk na dodatkowe szkolenia zarówno dla uczniów, jak i nauczycieli. Odbywają się wymiany zagraniczne np. w ramach programu Erasmus. W realizacji tych działań znaczącą rolę odgrywają fundusze unijne. Wyjazdy zagraniczne są okazją do wymiany doświadczeń między uczniami z różnych krajów i jednocześnie szansą na naukę języków obcych.</p> <p>Jednym z priorytetów szkoły jest edukacja w dziedzinie ekologii. Uczniowie uczestniczą w różnego rodzaju wydarzeniach kształtujących i promujących postawy ekologiczne, m.in. w zakresie segregacji odpadów.</p>
<b>Podsumowanie</b>	<p>Zespół Szkół w Wąbrzeźnie to przykład jednostki starającej się dopasować swoją ofertę do dynamiki rynku pracy. Dla zarządzających szkoła bardzo ważna jest edukacja uczniów i zdobywanie przez nich doświadczenia praktycznego, jednakże dużo uwagi poświęcają działalności ukierunkowanej na znalezienie przez absolwentów zatrudnienia.</p>

	<p>Istotnym warunkiem dalszego rozwoju placówki byłby wzrost wynagrodzeń dla nauczycieli oraz dodatkowe środki finansowe na wymianę sprzętu niezbędnego do kształcenia przyszłych fachowców.</p> <p>Na uwagę zasługuje uczestnictwo w inicjatywach prośrodowiskowych.</p>
--	---

<b>Nazwa szkoły</b>	<b>Zespół Szkół Mechaniczno-Elektrycznych w Inowrocławiu</b>
<b>Typ szkoły</b>	<b>Szkoła branżowa I stopnia Technikum</b>
<b>Prowadzone kierunki</b>	<p><b>Technikum:</b>          Technik elektryk          Technik energetyk          Technik mechanik na podbudowie kwalifikacji ślusarz          Technik mechanik na podbudowie kwalifikacji operator obrabiarek skrawających (CNC)          Technik mechatronik          Technik pojazdów samochodowych          Technik procesów drukowania</p> <p><b>Szkoła branżowa I stopnia:</b>          Elektryk          Elektromechanik pojazdów samochodowych          Mechanik pojazdów samochodowych          Mechanik motocyklowy          Operator obrabiarek skrawających          Ślusarz</p>
<b>Działania własne dot. potrzeb regionalnego rynku pracy</b>	<p>Zarządzający szkołą na bieżąco monitorują informacje publikowane w ramach Barometru Zawodów. Prowadzą również własne działania ukierunkowane na sprawdzanie potrzeb lokalnych pracodawców.</p> <p>Szkoła korzysta ze specyfiki regionu, w którym funkcjonuje – określone jest jako zagłębie poligraficzne i mechaniczne. W odpowiedzi na powyższe najwięcej uwagi poświęca kierunkom związanym z tą specyfikacją regionalną.</p>
<b>Podejmowana współpraca z innymi podmiotami</b>	<p>Pracodawcy to podstawowa grupa podmiotów, które uczestniczą w kształceniu praktycznym uczniów szkoły. Planowane jest dalsze rozszerzanie tej współpracy o kolejne obszary. Przedsiębiorcy aktywnie uczestniczą w życiu szkoły i organizowanych przez nią wydarzeniach.</p> <p>Centrum kształcenia zawodowego to kolejny podmiot z którym podejmowana jest współpraca, dzięki której realizowany jest proces poradnictwa zawodowego wśród uczniów.</p> <p>W ramach promowania wśród uczniów dalszego kształcenia podjęto współpracę z uczelniami wyższymi w regionie.</p>
<b>Dobre praktyki</b>	<p>W przypadku tego zespołu szkół warto zwrócić szczególną uwagę na dostosowywanie oferty kształcenia do zapotrzebowania lokalnych pracodawców w tym zawodów deficytowych i tzw. ginących zawodów.</p> <p>Celem działań podejmowanych przez zarządzających szkoła jest również dbanie o to, aby oferta kształcenia w zawodach była atrakcyjna z perspektywy uczniów i kandydatów.</p>



	W ramach współpracy z lokalnymi zakładami pracy, uczniom szkoły proponowane są stypendia. Mogą je uzyskać najlepsi uczniowie, którzy wykazują się największym zaangażowaniem w trakcie praktyk. Uzyskanie takiego stypendium często skutkuje podjęciem zatrudnienia u pracodawcy po skończeniu kształcenia.
<b>Podsumowanie</b>	<p>Na uwagę zasługuje dostosowywanie oferty szkoły do specyfiki regionu i dominujących w nim branż. Dzięki takim działaniom placówka stara się zapewnić swoim absolwentom znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.</p> <p>Podobnie jak w przypadku innych szkół uczestniczących w badaniu, w dalszym rozwoju placówki przydatne byłoby zaangażowanie dodatkowych środków finansowych. Dotyczy to przede wszystkim wynagrodzeń dla nauczycieli.</p>

## Identyfikacja potrzeb, barier i problemów związanych z dostosowaniem kształcenia do potrzeb rynku pracy

### W zakresie współpracy z innymi podmiotami

W celu odpowiedniego zrozumienia zaistniałych problemów związanych z dostosowaniem kształcenia do potrzeb rynku, należy rozpocząć od zapoznania się z tym, jakie korzyści wynikają ze współpracy placówek oświatowych z innymi podmiotami. **Jedną z kluczowych zalet względem pracodawców jest fakt posiadania darmowego wsparcia w postaci ucznia** – może on usprawnić funkcjonowanie zakładu pracy, a w dodatku koszty przyjęcia go są pracodawcy zwracane. Wspomniano również, że w ramach praktyk oraz różnorodnych szkoleń **pracodawca może wykształcić sobie przyszłego pracownika pod własne potrzeby**, co skutkuje często zatrudnieniem absolwenta na dłuższy okres.

*Myślę, że tak, przede wszystkim mają tego pracownika, można powiedzieć, że za darmo, bo już teraz nawet OHP zwraca pieniądze, koszty wynagrodzeń i koszty ZUS-owskie, składniki płatnika, wszystkie emerytalne, rentowne i wypadkowe, więc można powiedzieć, że mają tego człowieka za darmo. (...) Także takiego pracownika, jakby mieli zatrudnić, co najmniej tą podstawę muszą mu zapłacić, a tutaj, nie wiem, taki przykład podam, fryzjer też może ogarnąć, posprzątać, pozamiatać, umyć włosy, rozczesać, czy jakieś loki, czy zapleść, czy przy okazji się czegoś nauczy, ale też dużo pomoże. (IDI, organizacje pracodawców)*

Warto także podkreślić zalety, jakie wynikają z takiej współpracy względem uczniów. W momencie zawarcia odpowiedniej umowy nie tylko prowadzi ona do **doliczenia 3 lat praktyk do stażu pracy do emerytury**, ale także do **wypłacania wynagrodzenia ustawowego** (rzędu około 400 złotych w trzeciej klasie). Ponadto uczniowie mają możliwość wyjazdów na kursy teoretyczne (np. raz do roku odbywa się miesięczny wyjazd) mające na celu przekazanie młodzieży aktualnej wiedzy na temat branży, wykonywania ich zawodu i możliwych ścieżek rozwoju. W przypadku szkół technicznych, wskazano, iż trudno jest określić, jak w poszczególnych szkołach wygląda sprawa praktyk, jednak zdecydowanie podkreślono, że nie są one częste.. Natomiast podejmowanie współpracy z podmiotami zewnętrznymi powoduje również okazje do wyjazdów i praktykowania zawodu podobnie, jak w przypadku szkół branżowych. Co więcej, **korzystanie z takich współprac może skutkować również**

**możliwościami dotacyjnymi, jak (częściowym) fundowaniem wyjazdów szkoleniowych, co zdecydowanie pomaga w zdobywaniu dodatkowych kwalifikacji i ogólnie pojętym rozwoju.**

*Jak dzieciaki wyjeżdżały, to my uchwałą zwolniliśmy rodziców z opłat za nocleg i za wyżywienie. Tego kiedyś tam 500-600 zł na kurs. Za kurs szkoła musi płacić, za nocleg, wyżywienie rodzice. U nas nigdy rodzice nie płacili ani jeden złoty, więc to jest mówię, dla ucznia i dla rodzica, bo dostają (...). (IDI, organizacje pracodawców)*

Dyrektorzy zauważali także pewne korzyści dla nauczycieli – **współpraca taka może skutkować również możliwością praktykowania zawodu na sprzętach, które nie są dostępne w szkołach czy też zakładach przyszkolnych.** To z kolei skutkuje w zwiększaniu kompetencji nie tylko uczniów, ale i nauczycieli, a ponadto w styczności nauczyciela z **żywym rynkiem pracy.**

*Przed wszystkim dla nas korzyści są takie, że możemy sobie to praktykować, skoro w szkole nie ma, nie na wszystkim możemy sobie popraktować i nie wszystko możemy zobaczyć w szkole. Więc zarówno uczeń jak i nauczyciel, bo jak idziemy na wspólne takie zajęcia na praktycznej nauce zawodu. (IDI, dyrektor technikum)*

Sama szkoła także korzysta na nawiązywaniu współpracy. Badani wskazywali na duży wpływ takich działań na **rozpoznawalność placówki** oraz ewentualną **możliwość pozyskiwania kolejnych współprac i sponsorów.**

*Zawsze podstawą naszej współpracy jest również to, że nasze logo naszej szkoły pojawia się w materiałach prasowych czy na stronie internetowej pracodawcy i w drugą stronę też posiłkujemy się tymi informacjami na temat danego pracodawcy. To też sprawia, że szkoła gdzieś tam jest rozpoznawalna i postrzegana. (IDI, dyrektor technikum)*

Zauważalne są także pozytywne skutki współprac dla społeczności lokalnej. Nie tylko sprawia to, że rynek pracy ma coraz większą ilość wykwalifikowanych pracowników, którzy świadomi są specyfiki zawodu oraz swoich możliwości, ale także **podejmowane są przez młodzież akcje pomocowe.** Można więc przytoczyć przykład kooperacji ze stowarzyszeniami i schroniskami, których podopieczni bezpośrednio odczuwają zalety tych decyzji. Wskazuje to przede wszystkim również na fakt, że takie współprace mogą przynieść zalety w formie dobrych praktyk i wdrożenia różnego rodzaju charytatywnych działań.

*Dla społeczności lokalnej to zależy to co tam robimy, z jaką techniką weterynarii, wspieramy różne lokalne tutaj organizacje takie tam stowarzyszenia, na przykład „Psi głos”. To tam kupujemy karmę, to mamy współpracy ze schroniskiem w (...), to tam dzieciaki właśnie jeżdżą. Odbieramy obroże raz w roku, albo mamy taką akcję „zbieraj koce, bo nadciągają zimne noce”. Tak, to tam zawsze coś zbieramy dla schroniska. (IDI, dyrektor technikum)*

Współpraca szkół z innymi podmiotami niesie ze sobą wiele korzyści dla obu stron, jednakże w badaniu zdiagnozowano również szereg trudności i problemów, jakie wiążą się z jej organizowaniem i prowadzeniem.

Wśród nich wyróżnić należy:

- Niechęć ze strony szkół do podejmowania współprac
- Brak przygotowywania uczniów na wkroczenie w rynek pracy
- Trudności ze zdobyciem środków transportu na dojazd do miejsca pracy/praktyk
- Błędne założenie wśród pracodawców odnośnie przyjmowania uczniów (lub absolwentów) jako w pełni przygotowanych pracowników
- Dynamiczna sytuacja na rynku pracy
- Wewnętrzne regulaminy firm (w tym te nawiązujące do RODO)

- Brak środków finansowych na opłacanie praktyk (oraz samych praktykantów) ze szkół technicznych
- Potrzeba odpowiedniego przeszkolenia pracowników w celu przyjęcia praktykantów do firmy

Warto więc szczegółowo omówić niektóre bardziej złożone spośród powyższych problemów. Wspomniana **niechęć szkół** do podejmowania współprac była często wskazywaną trudnością wśród uczestników.. Brak zainteresowania powoduje z kolei wiele komplikacji, takich jak odrealnienie systemu edukacyjnego od rynku pracy.

*I to też jest element wpływu, element też dotyczący generowania (pracowników) ze szkół, w związku z tym, że skoro szkoły nie są zainteresowane, nigdy się nie spotkał ze mną żaden dyrektor szkoły, żaden nauczyciel i nie są zainteresowani zupełnie, może gdzieś z jakimiś firmami lokalnie, ale z organizacjami pracodawców to nie są zainteresowane współpracą. (IDI, organizacje pracodawców)*

Co więcej, całość procesu organizacji praktyk wskazano jako element wymagający zmiany. Badani wspominali, że **szkoły nie wymagają (od strony systemowej), aby uczniowie kończąc praktyki rzeczywiście posiadali konkretne umiejętności**.. Ponadto w wypowiedziach respondentów pojawiła się również sytuacja świadcząca o tym, że nauczyciele często nawet nie zdają sobie do końca sprawy z tego, jakich firm dotyczą praktyki uczniów (nie wspominając więc o weryfikacji nabytych kompetencji).

Kolejną kwestią będącą barierą przy podejmowaniu odpowiednich współprac jest **sposób przygotowania uczniów do procesu starania się o pracę**. Wykazano, że młodzi ludzie nie są zaznajomieni z tym, jak działa rynek pracy, w jaki sposób tworzyć CV, jakie czynności po kolei podjąć, aby postarać się o otrzymanie pracy oraz jak powinna przebiegać rozmowa kwalifikacyjna. To także ma wpływ na niską prezencję uczniów podczas poszukiwania praktyk (i w późniejszym etapie zatrudnienia).

*Jak przychodzą do mnie uczniowie czy absolwenci i przynoszą CV-kę albo list motywacyjny, zwykle samą CV-kę, to nikt ich nie uczył, jak tego robić, a to też jest element wejścia na rynek pracy, prawda? Albo jakie zasady pracy ma firma, o co w firmie chodzi, co jest celem firmy? I po prostu następuje kompletny rozjazd, ale to nie dotyczy tylko szkół zawodowych. Dotyczy to również liceum. Dotyczy to również uczelni. (IDI, organizacje pracodawców)*

Z perspektywy szkoły czysto technicznym problemem jest także **brak możliwości organizacji dojazdów na miejsca, w których odbywałyby się te praktyki (czy również szkolenia)**. Wskazano to jako jedną z głównych, logistycznych barier, gdyż zapewnienie grupie uczniów masowego środka transportu jest niezwykle kosztowne, na co nie ma często funduszy do przeznaczenia w budżecie placówki.

Warto również zdać sobie sprawę z kolejnej ze wspomnianych trudności. **Ciągle ewoluujący rynek pracy sprawia, że szkołom niełatwo jest nadążyć za odpowiednimi treściami edukacyjnymi**. Prowadzi to więc — do **braku aktualnej wiedzy praktycznej wśród uczniów**, która czyniłaby ich pracownikami w pełni samodzielnymi, gotowymi do pracy bez wsparcia ze strony pracodawców.

*Na pewno zawsze największa trudność. Przede wszystkim to szkoła, sam proces uczenia, sama klasyfikacja zawodów, która się ciągle zmienia. Oczywiście pracodawcy chcieliby jak najwięcej od uczniów wiedzy praktycznej. Wiadomo, że uczeń wychodząc ze szkoły, ma podstawy wiedzy, nie jest pracownikiem. Z tego też trzeba sobie zdawać sprawę. (IDI, dyrektor technikum)*

**Problem traktowania uczniów jako dojrzałych i w pełni wykwalifikowanych pracowników został podkreślony w wypowiedziach badanych.** Pracodawcy mają tendencję do oczekiwania, że młodzież poszukująca praktyk jest dorosła. Owszem, osoby kończąca szkoły branżowe, czy też technika, są już pełnoletnie. Warto jednak zdać sobie sprawę z tego, że w przypadku szkół branżowych rozpoczynają je (i podchodzą do praktyk) już nastolatki i nastolatki w wieku lat 15 (w przypadku dzieci idących do szkoły w wieku 6 lat, są to z kolei 14-latki). Nie są to, wobec tego, osoby w pełni samodzielne, które można pozostawić na stanowisku pracy bez instrukcji i nadzoru.

*Niektórzy nie znają praw pracowników i uważają, że praktycznie mogą kazać im wszystko. To jest taki margines, to nie jest ewidentne.*

#### **To są incydentalne sytuacje?**

*Bardzo incydentalne, natomiast się zdarzają ludzie właśnie, którzy nie rozumieją tego też, że to jest cały czas uczeń i to jest dziecko. (IDI, dyrektor szkoły branżowej)*

**Kwestia regulaminów pracodawców, wewnętrznych zasad bezpieczeństwa zbudowanych w sposób komplikujący udział uczniów w praktykach oraz utrudniający dostęp do pełni informacji również stanowi pewnego rodzaju barierę i osłabia współpracę – to należy rozpatrywać z perspektywy zarówno zamiaru podjęcia współpracy, jak i niezadowolenia z już trwającej.** Badani podkreślali, że pracodawcy, powołując się na RODO, nie chcą często wprowadzać ucznia w rzeczywisty tryb pracy firmy, aby żadne poufne informacje nie zostały przekazane do konkurencji. Przez obawę przed osłabieniem pozycji firmy na rynku pracy, młodzi ludzie nie otrzymują pełnych informacji dotyczących danej branży lub funkcjonowania przedsiębiorstwa (know-how danej firmy).

*Czasami są sytuacje, gdzie różne regulaminy, na przykład powodują, to także z bezpieczeństwem związane, powodują tak osłabianie tej współpracy, że uczniowie nie są wpuszczani na teren zakładów, w szczególności w dużych zakładach pracy, w takich konsorcjach. (IDI, dyrektor technikum)*

Kolejną barierą, która powstrzymuje przedsiębiorców przed angażowaniem się we wspólne działania ze szkołami jest to, iż **szkoły (technika) nie mają odpowiednich funduszy do przeznaczenia pracodawcom.** Wobec tego odbierane jest to jako **nieopłacalne.**

*Po stronie szkoły to to, że one są bezpłatne, tak że nie ma nic z tego technikum, w technikum taki pracodawca nie otrzymuje nic w zamian, nie płacimy, bo nie dostajemy na to. Teoretycznie powinno być, ale nie mamy na to środków przeznaczonych. (IDI, dyrektor technikum)*

W celu odpowiedniego zrozumienia pojawiających się trudności, warto także przyjrzeć się perspektywie samych dyrektorów. Poruszono kwestię barier utrudniających dopasowanie oferty szkół branżowych i techników do potrzeb rynku pracy oraz tego jakie te bariery mają znaczenie zdaniem respondentów.

**Wykres 23. Znaczenie poszczególnych barier utrudniających dopasowanie oferty szkół branżowych i techników do potrzeb rynku pracy.**



Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

Do najważniejszych barier zaliczono przede wszystkim trudność z pozyskaniem nauczycieli zawodu (75% respondentów określiło to jako ważne lub bardzo ważne) oraz brak zainteresowania uczniów kształceniem w zawodach (56,9% badanych uznało za co najmniej ważne). Wskazywano także na brak funduszy na uruchomienie nowych kierunków kształcenia, gdzie wagę bariery podkreśliło nieco ponad 55% respondentów (55,1%). Kolejną bardzo ważną dla badanych trudnością było ograniczenie możliwości organizacyjnych, takich jak braki w ilości pomieszczeń czy sprzętu – bariera uznana przez 54,1% za ważną (z czego ponad 30% podkreśliło ją jako bardzo istotną).

Ponadto za najmniej istotne bariery badani uważają opór nauczycieli przed zmianą (39,7%, natomiast 21,6% jako mało ważną) oraz niewystarczające zaangażowanie organu prowadzącego (38,8% oraz 19% jako mało ważne). Interesujące zróżnicowanie pojawiło się wobec dwóch barier, w przypadku których odpowiedzi respondentów były wyjątkowo wyrównane na tle reszty omawianych aspektów. Konkurencja ze strony innych szkół kształcących w zawodach uznawana była przez respondentów niemalże równomiernie za nieistotną, średnio ważną, ważną i bardzo ważną. Podobnie wygląda kwestia trudności,

jaką jest zbyt duży nakład finansów w stosunku do potencjalnych korzyści dla szkoły, gdzie wyniki istotności znajdują się w bardzo podobnych przedziałach procentowych.

Widoczne są więc konkretne bariery, które w opinii badanych znacznie komplikują proces podejmowania współpracy. Należy więc pamiętać, iż, aby podjąć jakiegokolwiek działania naprawcze, warto rozpatrywać je z wielu perspektyw – zarówno ewentualnych korzyści i strat pracodawców, szkół, jak i samych uczniów.

### *Ocena potrzeb zmian w zakresie współpracy z innymi podmiotami*

W sytuacji, w której widocznych jest tak wiele istotnych trudności, należy rozważyć także wskazywane przez badanych potrzeby wprowadzenia zmian.

**Organizacje pracodawców jasno wskazały na to, iż zmiany powinny objąć sposób organizacji planów lekcji i praktyk uczniów.** Zawody takie, jak fryzjer czy też piekarz, nie wymagają rozłożenia swoich prac na kilka dni, a dane czynności zazwyczaj wykonywane są w kilkadziesiąt minut lub kilka godzin, po których przejść można do kolejnych zadań. Praktyki więc mogłyby się odbywać w dowolne dni tygodnia. W przypadku profesji takich, jak murarz czy też mechanik samochodowy, podjęcie się konkretnego zadania wymaga często kontynuowania go przez dłuższy okres (jak np. trzy dni z rzędu, aby uczeń poznał cały proces naprawiania danej usterki w samochodzie, a nie tylko proces początkowy lub końcowy).

**Wskazano także na potrzebę analizy rynku pod względem przyszłościowym.** Dopasowanie edukacji do tak dynamicznie zmieniającej się sytuacji rynku wydaje się szkołom szczególnie trudne, gdyż wprowadzenie konkretnej oferty obecnie nie gwarantuje, że za kilka lat, po ukończeniu tego kierunku, dany uczeń rzeczywiście znajdzie pracę w tym zawodzie.

*Wie pani co, trudno jest dopasować kształcenie do rynku pracy, bo tak jak mówię, rynek pracy zmienia się dynamicznie, a w szkole nie ma takiej możliwości, żeby na przykład w roku zmieniać chociażby ofertę edukacyjną. Z prostej przyczyny, ja nie mam nauczycieli, którzy będą spełniali warunki, a po drugie nie mam wyposażenia, więc to też nie jest tak, że ja mogę sobie o dzisiaj sobie wymyślić nowy kierunek i za chwilę wprowadzę. (IDI, dyrektor technikum)*

Co więcej, wśród potrzeb znajdują się kwestie finansowe. **Wykazano wśród szkół duże zapotrzebowanie** nie tylko na dofinansowanie zaplecza technicznego i sprzętowego placówki, ale także **zwiększenie nakładów przeznaczanych na zatrudnianie odpowiednich specjalistów z branży.** Kolejny dział raportu skupia się .in.. na problemie niskich wynagrodzeń dla początkujących nauczycieli, którzy po zdobyciu wykształcenia wolą poszukiwać pracy w branży, zamiast dzielić się własną wiedzą z uczniami. Zapotrzebowanie wskazano także na stanowiska osób koordynujących praktykami.

*Czasami to się rozmija z rzeczywistością te dane statystyczne, natomiast tak jak mówiłem, tutaj przydałaby się kwestia finansowa, czyli zwiększenie nakładu na jeszcze jedno stanowisko dydaktyczne w szkole, czyli zastępcy kierownika szkolno-praktycznego i tu rzeczywiście to by spowodowało, że gdzieś możemy lepiej, ściślej współpracować, bardziej jeszcze rozwinąć tę współpracę, żeby nie prosić kogoś zewnętrznego o współpracę z pracodawcami. (IDI, dyrektor szkoły branżowej)*

**Ponadto istotne okazało się także to, aby szkoły rozpoczęły ścisłą współpracę z pracodawcami pod względem poznawania rynku pracy.** Badani sugerowali, że **dobrym rozwiązaniem byłoby zapewnienie pewnej formy praktyk dla samych nauczycieli** – aby byli oni w stanie przygotowywać młodzież do wkroczenia na aktualne standardy rynku pracy, a nie

te, które znają od chociażby 10 lat. Praktyki te mogłyby mieć również formę przeglądu firmy – zobaczenia, jak ona funkcjonuje, co się zmieniło w ciągu ostatnich lat.

*Przede wszystkim szkoła powinna pytać organizacje pracodawców, jak wygląda rynek pracy i czego oni oczekują, żeby dopasować szkoły do systemu, system edukacyjny do potrzeb przedsiębiorców. A to wygląda tak, że szkoły produkują według skostniałych systemów uczenia z dawnych lat, bo to są przecież starzy nauczyciele i ten absolwent wychodzi na rynek i on uczony jest od początku. (IDI, organizacje pracodawców)*

Wśród wypowiedzi badanych odnotować można było również **potrzebę zmian na poziomie systemowym**. Podkreślano, że, aby współpraca przebiegała sprawniej, należałoby ją bardziej usystematyzować prawnie oraz okazać pracodawcom większej miary wsparcie finansowe i organizacyjne.

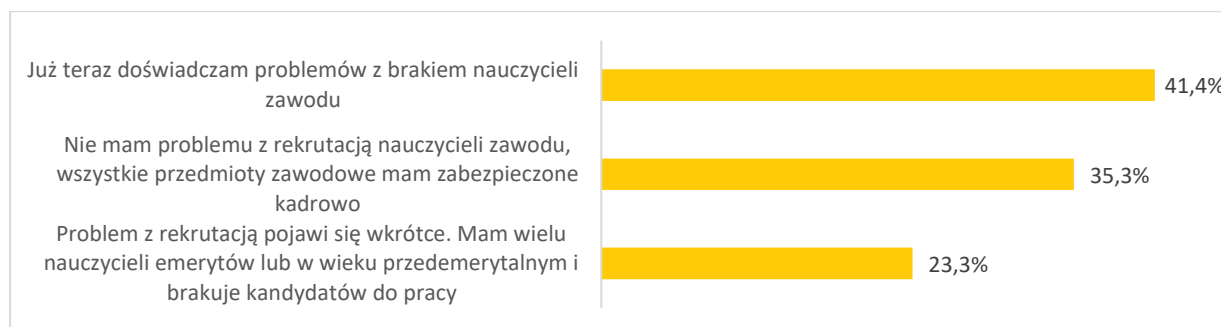
Jednym z wstępnie zaproponowanych rozwiązań braku przygotowania młodzieży do funkcjonowania na rynku pracy jest zapoznavanie ich z nim w sposób bezpośredni od najmłodszych lat. Jeden z badanych podał przykład **spotkań organizowanych w szkołach**, kiedy to **wybrana przez dziecko osoba bliska przychodzi na spotkanie z rówieśnikami ucznia i opowiada o wykonywanym przez siebie zawodzie**. W sposób ciekawy mogłoby to zachęcić młodych ludzi do zgłębiania pewnych tematów i zastanawiania się nad swoją przyszłością pręcej, aniżeli na kilka miesięcy przed wyborem szkoły. Dodatkowo poszerzyłoby to ich horyzonty i mogliby poznać przedstawicieli zawodów, o których samodzielnie nie pomyśleliby przy wyborze szkoły.

*Zmiana postawy ze strony szkół, że to pracodawcy zatrudniają absolwentów i spotkania, widzi pani, bo jak oglądała pani jakikolwiek amerykańskich film, to tam bardzo wcześnie są zapraszani rodzice, którzy mówią, czym się ich zawody zajmują, przychodzi tam policjant, strażak, przedsiębiorca, pani kwiaciarka i przed całą klasą, przed klasą najczęściej, bo to są rodzice tych uczniów, mówią, czym się zajmują, na czym polega ich praca. W polskim systemie edukacyjnym nie ma tego w ogóle. (IDI, organizacje pracodawców)*

### Zmiany w zakresie dostępnej kadry oraz infrastruktury szkoły

W celu odpowiedniego zrozumienia tematu dopasowania kształcenia do potrzeb rynku pracy, należy również zastanowić się nad tym, jakie problemy występują w przypadku zarówno kadrowego, jak i technicznego zaplecza szkół. Wykazano, że występują trudności natury rekrutacyjnej wśród nauczycieli. Warto więc rozpocząć od zapoznania się ze stanem zatrudnienia nauczycieli zawodu w szkołach branżowych i technikach.

Wykres 24. Ocena stanu zatrudnienia nauczycieli zawodu w szkołach branżowych i technikach.



Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

Ponad 40% respondentów twierdzi, że już teraz doświadcza problemów z brakiem nauczycieli zawodu (41,4%), z kolei 23,3% takie problemy przewiduje, głównie ze względu na to, że znaczną część ich kadry zasilają emeryci lub osoby w wieku przedemerytalnym. 35,5% badanych nie wskazuje by dotyczył ich problem braku nauczycieli zawodu.

Trudność ta nie ogranicza się jednak jedynie do samego stanu zatrudnienia. W związku z tym należy zapoznać się również z wykazem brakujących nauczycieli uczących konkretnych zawodów.

Tabela 21. Wykaz brakujących nauczycieli według zawodów

Brakujący nauczyciele z zawodu	Liczba wskazań
informatyka, programistyka, grafika, poligrafia cyfrowa	16
mechanika	7
mechatronika	6
ogólnie: przedmiotów zawodowych	6
elektryka	5
budownictwo	5
logistyka	4
teleinformatyka	3
fryzjerstwo	3
ekonomia	3
elektronika	3
automatyka	2
robotyka	2
eksploatacja portów i terminali	1
realizacja nagrań	1
lotnictwo	1
operator pojazdów i maszyn rolniczych	1
geodezja	1
analityka	1
procesy drukowania	1

Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

Według badanych, szkoły odczuwają przede wszystkim braki nauczycieli z zakresu dziedziny informatyki, programistyki, grafiki i poligrafii cyfrowej. Często również podkreślano braki w kadrze mechaników, mechatroników, elektryków oraz nauczycieli z branży budownictwa. Wśród odpowiedzi dyrektorów pojawiali się też nauczyciele z dziedzin logistyki, teleinformatyki, fryzjerstwa, ekonomii oraz elektroniki.. Pojawiły się jednak również odpowiedzi dotyczące nauczycieli automatyki, robotyki, eksploatacji portów i terminali, realizacji nagrań, lotnictwa, geodezji, analityki, procesów drukowania oraz operowania pojazdami i maszynami rolniczymi.



Tabela 22. Wykaz brakujących kandydatów na nauczycieli według zawodów.

Brakujący kandydaci	Liczba wskazań
nauczyciele przedmiotów mechanicznych	8
nauczyciele techników rolniczych	3
dobrze wykształceni nauczyciele przedmiotów zawodowych (po studiach technicznych)	2
nauczyciele-instruktorzy jazdy na kat. C oraz C+E prawa jazdy.	2
nauczyciele z branży elektrycznej	2
nauczyciel handlu	2
nauczyciel ekonomii	2
operator obrabiarek skrawających	2
programujący obrabiarki CNC	2
nauczyciel dekarz	1
nauczyciel instalatorstwa	1
nauczyciel budownictwa	1
nauczyciel zawodu hotelarz	1
nauczyciel logistyki	1
nauczyciel podstaw przedsiębiorczości	1
nauczyciel rachunkowości	1
nauczyciel BHP	1
spawacz	1
technik mechatronik	1
operator-mechanik pojazdów i maszyn rolniczych	1
technolog gastronomii	1
nauczyciel fryzjerstwa	1

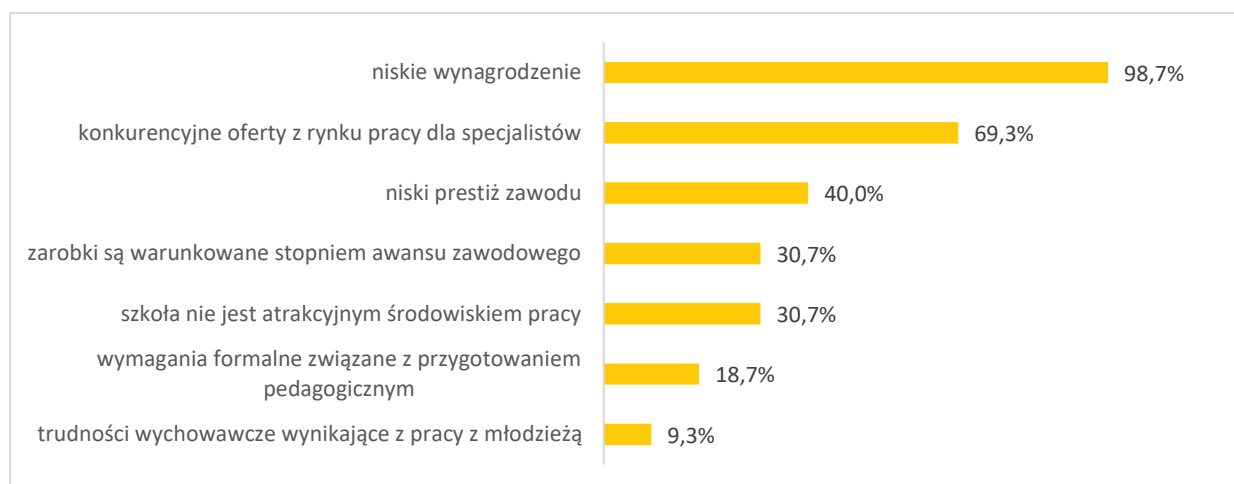
Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

Wśród brakujących kandydatów respondenci najczęściej wskazywali nauczycieli przedmiotów mechanicznych. Na drugim miejscu plasują się brakujący kandydaci kadry młodej – wielu respondentów wskazywało na problem, z jakim zmagają się szkoły podczas rekrutacji. **Praca nauczyciela, według respondentów, przede wszystkim nie jest dla ludzi młodych atrakcyjna finansowo.** Niejednokrotnie wskazywano na to, iż obecny zespół w placówkach składa się z pracowników w wieku przedemerytalnym, co spowoduje lub wpłynie na znaczące braki w kadrze.

Ponadto licznie wskazywanymi brakującymi kandydatami byli również nauczyciele techników rolniczych. Niewiele rzadziej wskazywanymi osobami byli instruktorzy jazdy, nauczyciele z branży elektrycznej, handlu i ekonomii oraz operatorzy obrabiarek skrawających i programujący obrabiarki CNC.

Aby jednak odpowiednio zrozumieć naturę problemu dotyczącego braku kandydatów, warto dowiedzieć się także skąd wynikają trudności dotyczące rekrutacji nauczycieli zawodu.

Wykres 25. Przyczyny problemów z rekrutacją nauczycieli zawodu.



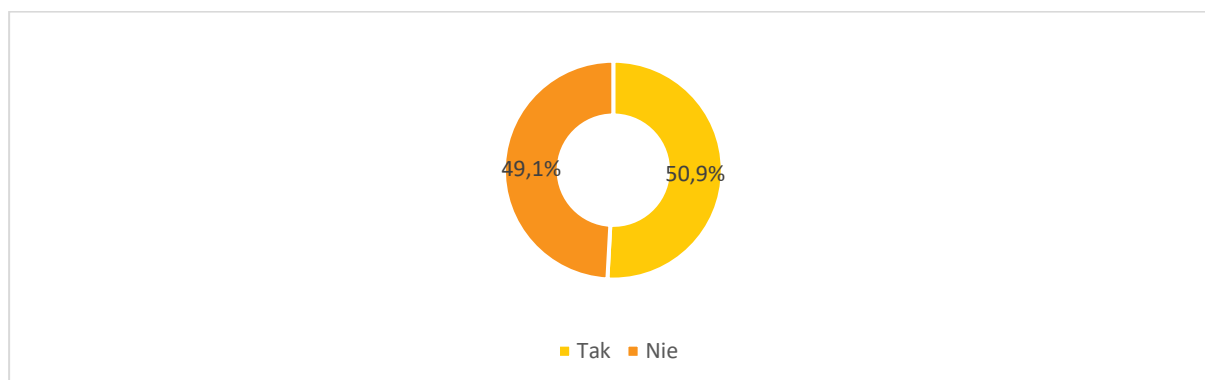
Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=75

**Wśród najczęstszych przyczyn problemów z rekrutacją nauczycieli zawodu wskazano w zdecydowanej większości (98,7% badanych) niskie wynagrodzenie oferowane pracownikom.** Problem ten jednak nie wyniknął jedynie w przypadku badań ilościowych. Dyrektorzy również wprost przyznawali, iż niskie wynagrodzenia dla początkujących nauczycieli wręcz odstraszały młodych specjalistów od podejmowania kariery w edukacji.

*Stanowiska obsadzone mamy, ale jest to co na pewno muszę kolejny raz powtórzyć, że szkoła nie jest atrakcyjna. Zbyt niskie są te wynagrodzenia. Czasami trzeba akurat, mówię ja jako osoba prywatna, kiedyś tam ktoś mówi „A może do szkoły przyjdę do pracy, bo tyle się tam w tych mediach społecznościowych o wynagrodzeniach mówi nie do końca prawdę”. Ja mówię „Jeśli chcesz, możesz przyjść, ale to nie jest to.” Na dzień dzisiejszy na przykład technik nie technik, tylko ktoś, kto kończy studia informatyczne i przyjdzie do szkoły, to niestety średnio najniższa krajowa. Na pewno jeśli ma ofertę inną, to poszuka sobie pracy gdzieś indziej. (IDI, dyrektor technikum)*

**Ponadto często wskazywano również na konkurencyjne oferty z rynku pracy dla specjalistów (69,3%), które są dla ludzi wykształconych w zawodzie atrakcyjniejsze.** Wskazano także na aspekty takie, jak **niski prestiż zawodu (40%)** oraz na **szkołę jako nieatrakcyjne środowisko pracy (30,7%)**. Odniesiono się również do zarobków, które w zawodzie nauczyciela warunkowane są stopniem awansu zawodowego (30,7%). Respondenci zwrócili uwagę na aspekt pedagogiczny: 18,7% z nich podkreśliło jako problemy z rekrutacją nauczycieli wymagania formalne związane z przygotowaniem pedagogicznym, natomiast 9,3% zaznaczyło, że nauczyciele zawodu zmagają się z trudnościami wychowawczymi wynikającymi z pracy z młodzieżą (9,3%).

Wykres 26. Czy nauczyciele zawodu powinni być zatrudniani na innych zasadach niż nauczyciele przedmiotów ogólnych?



Źródło: badanie CAWI wśród dyrektorów, N=116

Dyrektorzy zapytani o ich postawę wobec zatrudniania nauczycieli zawodów na innych zasadach niż nauczycieli przedmiotów ogólnych, mieli różne opinie. Respondenci podzielili się w wynikach niemalże równomiernie, gdzie **49,1% uważa taki pomysł za słuszny**, natomiast niewiele więcej, bo 50,9% dyrektorów nie widzi w tym dobrego rozwiązania.

Głównymi argumentami, które wskazywali dyrektorzy, świadczącymi za słusnością zatrudniania nauczycieli zawodów na innych zasadach niż nauczycieli przedmiotów ogólnych były:

- **Nauczyciele zawodu otrzymują za niskie wynagrodzenie**, nierównomierne z niezbędnymi do wykonywania zawodu kwalifikacjami i kompetencjami. Szczególnie, że niejednokrotnie zdarzają się sytuacje, w których nauczyciel musi posiadać kwalifikacje do nauczania kilku przedmiotów w zupełnie różnych zawodach.
- **Nauczyciele zawodów muszą na bieżąco podnosić swoje kwalifikacje i poziom wiadomości merytorycznych**, najczęściej na własny koszt. Rozwój techniczny i technologiczny wymusza na nauczycielach przedmiotów zawodowych nieustanne podnoszenie swoich kompetencji na specjalistycznych kursach.
- Pensje nauczycieli zawodu są o wiele mniej atrakcyjne, niż pensje, które można osiągnąć z takim samym wykształceniem, w przemyśle, jako specjalista swojej branży.
- **Specyfika warunków pracy i prowadzenia zajęć jest inna, niż nauczycieli przedmiotów ogólnych.**

Należy jednak zdać sobie sprawę również z tego, iż kolejnym czynnikiem mającym wpływ na dostosowanie oferty edukacyjnej do rynku pracy jest **dostępność do odpowiedniego zaplecza technicznego**. Z pewnością warto więc podkreślić, iż badani zwrócili uwagę na **potrzeby remontowe**, które regularnie stanowią problem dla szkoły, a jednocześnie pochłaniają coraz większe fundusze, których najczęściej brakuje. **Ponadto wskazano również na potrzebę stworzenia nowych pracowni w szkołach** – dotyczących sprzedaży oraz hotelarstwa.

*Zamierzamy 2 nowe pracownie otworzyć w najbliższym czasie dotyczącą sprzedaży dla sprzedawców taką typową pracownię, rzeczywisty sklep taki prawie że, takie dla hotelarzy, pokój hotelowy, recepcję, bo mamy, na nowo trzeba zmodernizować, pokój hotelowy właśnie i recepcja dla hotelarzy, w najbliższym czasie takie 2 pracownie fajne. (IDI, dyrektor szkoły branżowej)*

Badani określili również swoje potrzeby w nieco bardziej bezpośredni sposób. Wśród wymienianych aspektów, na które jest zapotrzebowanie w szkołach, można wymienić:

- Sprzęt komputerowy – należy regularnie go wymieniać, gdyż prędkość rozwoju nowych technologii sprawia, że sprzęty szybko stają się przestarzałe
- Programy komputerowe dla wizażystów
- Programy komputerowe specjalistyczne dla kierunku hotelarstwa
- Autoklaw
- Rentgen
- Ultrasonograf
- Sprzęt związany z usługami fryzjerskimi – prędko tępiące się nożyczki; grzebień, które muszą być odpowiednio dezynfekowane; peleryny fryzjerskie
- Zużywalne pomoce dydaktyczne, z których uczniowie korzystają na lekcjach (np. „styki do rzeczy elektronicznych i mechatronicznych”).

**Widoczna jest, wobec powyższych danych, nie tylko tendencja do wykazywania zapotrzebowania na nowszy sprzęt, ale także na odpowiednio wykwalifikowanych nauczycieli zawodu.** Zawód ten nie jest wystarczająco atrakcyjny, aby kandydaci rezygnowali z dotychczasowego zatrudnienia i wysokich zarobków i godzili się na niskie wynagrodzenia, obniżając jednocześnie standard swojego życia. Warto więc dopracować możliwość uznania wagi wkładu nauczycieli zawodu w edukację, zarówno przy pomocy wyższych pensji, jak i w formie dofinansowań szkoleń.

#### *Podsumowanie najważniejszych wniosków*

---

- *Kluczowymi zaletami współprac są:*
    - *Praktyczna nauka zawodu*
    - *Praktykant jako darmowa pomoc*
    - *3 lata pracy doliczone uczniom szkół branżowych do ciągłości lat pracy*
    - *Możliwość praktykowania na nowoczesnym sprzęcie (zarówno uczniowie, jak i nauczyciele)*
    - *Rozpoznawalność placówki i sponsoring*
  - *Do głównych barier w podejmowaniu współprac należą:*
    - *Brak zaangażowania szkół w podejmowanie współprac (brak inicjatywy)*
    - *Pracodawcy traktujący młodzież nieadekwatnie do ich wieku i stopnia rozwoju*
    - *Dynamiczna sytuacja na rynku pracy*
  - *Ponad 40% respondentów twierdzi, że doświadcza problemów z brakiem nauczycieli zawodu (41,4%). Najczęściej wskazywanym powodem takiej sytuacji jest zbyt niskie wynagrodzenie oferowane kandydatom. Jest ono nierównomierne z kwalifikacjami i doświadczeniem nauczycieli zawodu, a co więcej z zarobkiem, jaki mogliby otrzymać w branży, pracując poza edukacją.*
  - *Największe zapotrzebowanie z zakresu infrastruktury i zaplecza technicznego w szkołach dotyczy sprzętu komputerowego, specjalistycznych programów komputerowych oraz zużywalnych pomocy dydaktycznych.*
-

## WNIOSKI I REKOMENDACJE

Lp.	Wniosek	Rekomendacja
1.	Zawodowe szkoły ponadpodstawowe w województwie kujawsko-pomorskim oferują szeroką ofertę kształcenia, w dużej mierze zbieżną z zapotrzebowaniem na pracowników w danym zawodzie. W województwie brakuje kształcenia w zawodach: betoniarz, zbrojarz, brukarz, stolarz budowlany, blacharz budowlany, operator i mechanik sprzętu do robót ziemnych, operator urządzeń dźwigowo-transportowych oraz monter instalacji budowlanych.	Rekomenduje się poczynienie działań prowadzonych do uzupełnienia oferty kształcenia branżowego w zawodach, w których występują największe braki.
2.	Pracodawcy dostrzegają wśród uczniów i absolwentów liczne braki kompetencji. Najczęściej wspomina się o lukach w posiadaniu kompetencji miękkich, takich jak zaangażowanie w wykonywaną pracę. Poważnym problemem jest również brak chęci młodych ludzi do rozwoju i doksztalania się. Wśród uczniów i absolwentów z województwa kujawsko-pomorskiego obserwuje się również nastawienie na konsumpcję, czerpanie dużych zysków przy niewielkim wysiłku.	Rekomenduje się rozszerzenie programów nauczania z obszarów miękkich, które będą podnosić kompetencje interpersonalne i odpowiednio edukować w zakresie projektowania kariery.
3.	Brak prestiżu szkół zawodowych powoduje, że młodzież ze szkół podstawowych nie jest chętna do podejmowania nauki w zawodowych szkołach ponadpodstawowych.	Prowadzenie kampanii edukacyjnych pokazujących ścieżki absolwentów oraz jasno komunikowanie o możliwych zarobkach w pracy po szkołach branżowych
4.	Absolwenci zawodowych szkół ponadpodstawowych są niechętni wobec podejmowania pracy w zawodzie po ukończeniu kształcenia. Dotyczy to np. zawodu piekarza i trudnych warunków związanych z	Przygotowanie kampanii pokazujących historie sukcesu absolwentów w poszczególnych branżach i pokazanie możliwych ścieżek kariery. Rekomenduje się również większe zaangażowanie doradców zawodowych w proces wyboru ścieżki

	<p>wykonywaniem pracy. Wśród tych absolwentów często dochodzi do przekwalifikowania. Sytuacja może być wynikiem dokonania niewłaściwego wyboru przez ucznia na etapie rekrutacji lub niewystarczającego doradztwa zawodowego.</p>	<p>edukacyjnej przez uczniów szkół podstawowych.</p>
5.	<p>Problemem dotyczącym organizacji praktycznej nauki zawodu są zbyt wygórowane oczekiwania pracodawców względem uczniów. Oczekuje się od nich zbyt dużej samodzielności i wiedzy. W przypadku absolwentów przedsiębiorcy liczą na to, że otrzymają pracownika w pełni przygotowanego do pracy.</p>	<p>Stworzenie programów onboardingowych dla pracodawców w zakresie wdrażania uczniów do pracy. Jasne i czytelne szkolenia lub webinary dla pracodawców jak pracować z młodym uczniem.</p>
6.	<p>Wykazano wśród szkół zdiagnozowano duże zapotrzebowanie na dofinansowanie zaplecza technicznego i sprzętowego placówki.</p>	<p>Rekomendowane jest wypracowanie rozwiązania pozwalającego na zaangażowanie specjalistów branżowych, celem podniesienia jakości kształcenia. Rekomenduje się również zidentyfikowanie możliwości finansowania pozwalającego na dofinansowanie sprzętowego placówek.</p>
7.	<p>Znaczna część badanych szkół doświadcza problemów z brakiem nauczycieli zawodu lub spodziewa się go w najbliższej przyszłości. Obecny system wynagrodzeń dla nauczycieli dla zachęca nowych kandydatów do podjęcia zatrudnienia w szkołach.</p>	<p>Rekomenduje się podjęcie próby znalezienia rozwiązań systemowych poprawiających poziom wynagrodzeń nauczycieli. Wdrożenie rekomendacji ma charakter systemowy i powinno się odbyć zarówno na poziomie samorządowym, jak i rządowym.</p>

## BIBLIOGRAFIA

- T.W. Nowacki, Leksykon pedagogiki pracy, Instytut Technologii Eksploatacji, Radom 2004
- M. Sitek, J. Stasiowski, Zmiany w organizacji i funkcjonowaniu kształcenia zawodowego w Polsce. Bilans reform 1989-2022 [w:] Studia BAS 2(70) 2022, ISSN 2082-0658
- S. Buchholtz, Demografia – największe wyzwania rynku pracy wciąż przed nami
- S. Wiśniewska, Zatrudnialność – pojęcie, wymiary, determinanty, Edukacja Ekonomistów i Menedżerów 1/2015
- V. Ferreira, N. Paszkiewicz, NEET na współczesnym rynku pracy w Polsce, [w:] Problemy ekonomiczne współczesnego świata 2021, A. Politaj, M. Gasz, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2021
- Monitor Polski z dnia 1 lutego 2022, poz. 120
- Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego
- Strategia Rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2030 roku – Strategia Przyspieszenia 2030+
- Szczegółowy opis osi priorytetowych regionalnego programu operacyjnego województwa kujawsko-pomorskiego na lata 2014-2020.
- Bezrobocie w Polsce w 2021 roku, Raport tabelaryczny Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
- Bezrobotni absolwenci szkół ponadpodstawowych w województwie kujawsko-pomorskim w 2020 roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu
- <https://hatalaska.com/2022/02/10/mapa-trendow-2022/>
- <https://barometrzasawodow.pl>
- <https://oferty.praca.gov.pl>
- <https://www.olx.pl/praca/kujawsko-pomorskie/>
- <https://www.pracuj.pl/praca/kujawsko-pomorskie;r,2>
- <https://twoj-europass.org.pl/>

## SPIS ILUSTRACJI

Wykres 1. Liczba osób biernych zawodowo z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim zawodowym i policealnym w województwie kujawsko-pomorskim, dane w tys. osób. ....	12
Wykres 2. Struktura przedsiębiorstw (liczba firm) w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2018-2021.....	15
Wykres 3. Struktura wieku bezrobotnych absolwentów w województwie kujawsko-pomorskim w 2021 roku.....	26
Wykres 4. Struktura wykształcenia bezrobotnych absolwentów w województwie kujawsko-pomorskim w 2021 roku. ....	26
Wykres 5. Struktura bezrobotnych absolwentów w województwie kujawsko-pomorskim z uwzględnieniem stażu pracy w 2021 roku.....	26
Wykres 6. Struktura absolwentów i bezrobotnych absolwentów szkół ponadpodstawowych w województwie kujawsko-pomorskim według typu ukończonej szkoły w 2020 roku. ....	27
Wykres 7. Udział bezrobotnych absolwentów w ogóle absolwentów szkół ponadpodstawowych w województwie kujawsko-pomorskim w 2020 roku.....	27
Wykres 8. Motywacje uczniów w ramach wyboru szkoły branżowej/technikum. ....	46
Wykres 9. Efektywność rozwiązań w zakresie dopasowania kształcenia do potrzeb rynku pracy. ....	47
Wykres 10. Formy współpracy zawodowych szkół ponadpodstawowych z lokalnymi pracodawcami. ....	48
Wykres 11. Formy współpracy zawodowych szkół ponadpodstawowych z lokalnymi pracodawcami według typów szkoły. ....	48
Wykres 12. Źródła wiedzy o potrzebach lokalnego rynku pracy. ....	50
Wykres 13. Ocena dopasowania oferty szkół branżowych i techników do potrzeb rynku pracy. Ocena na skali 1-10, gdzie 1 oznacza zdecydowane niedopasowanie, a 10 zdecydowane dopasowanie. ....	51
Wykres 14. Ocena dopasowania oferty szkół branżowych do potrzeb rynku pracy. Ocena na skali 1-10, gdzie 1 oznacza zdecydowane niedopasowanie, a 10 zdecydowane dopasowanie. ....	51
Wykres 15. Ocena dopasowania oferty techników do potrzeb rynku pracy. Ocena na skali 1-10, gdzie 1 oznacza zdecydowane niedopasowanie, a 10 zdecydowane dopasowanie. ....	51
Wykres 16. Wprowadzenie nowych kierunków kształcenia .....	53
Wykres 17. Przyczyny wprowadzenia nowych kierunków kształcenia w szkołach branżowych i technikach w latach 2018-2022. ....	54
Wykres 18. Kryteria brane pod uwagę w procesie projektowania oferty kształcenia w szkole branżowej i technikum.....	55
Wykres 19. Likwidacja kierunków kształcenia w szkołach branżowych i technikach w latach 2018-2022. ....	56
Wykres 20. Planowane wprowadzenie kształcenia w nowym zawodzie w perspektywie najbliższych 3 lat.....	56
Wykres 21. Planowana rezygnacja z kształcenia w którymś zawodzie w perspektywie najbliższych 3 lat.....	56
Wykres 22. Planowane umożliwienie zdobywania dodatkowych uprawnień zawodowych w perspektywie najbliższych 3 lat.....	57



Wykres 23. Znaczenie poszczególnych barier utrudniających dopasowanie oferty szkół branżowych i techników do potrzeb rynku pracy. ....	69
Wykres 24. Ocena stanu zatrudnienia nauczycieli zawodu w szkołach branżowych i technikach. ....	71
Wykres 25. Przyczyny problemów z rekrutacją nauczycieli zawodu. ....	74
Wykres 26. Czy nauczyciele zawodu powinni być zatrudniani na innych zasadach niż nauczyciele przedmiotów ogólnych? .....	75
Mapa 1. Stopa bezrobocia w poszczególnych powiatach województwa kujawsko-pomorskiego we wrześniu 2022 roku. ....	13
Mapa 2. Liczba szkół branżowych w województwie kujawsko-pomorskim według powiatów w 2021 roku. ....	35
Mapa 3. Liczba techników w województwie kujawsko-pomorskim według powiatów w 2021 roku. ....	36
Tabela 1. Aktywność zawodowa ludności w województwie kujawsko-pomorskim.....	11
Tabela 2. Liczba podmiotów gospodarki narodowej według sekcji PKD, 2021 rok. ....	13
Tabela 3. Pracujący w podmiotach gospodarki narodowej w województwie kujawsko-pomorskim według sekcji PKD, 2020 rok. ....	14
Tabela 4. Struktura przedsiębiorstw (liczba firm) w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2018-2021.....	16
Tabela 5. Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym rynku pracy.....	17
Tabela 6. Wykaz zawodów szkolnictwa branżowego, dla których jest prognozowane istotne zapotrzebowanie na pracowników w województwie kujawsko-pomorskim .....	18
Tabela 7. Liczba bezrobotnych absolwentów w województwie kujawsko-pomorskim w latach 2019-2021. ....	25
Tabela 8. Liczba szkół branżowych I i II stopnia wraz ze specjalnymi w województwie kujawsko-pomorskim w podziale na powiaty w latach 2018-2021. ....	36
Tabela 9. Liczba techników w województwie kujawsko-pomorskim w podziale na powiaty w latach 2018-2021.....	37
Tabela 10. Udział uczniów w szkołach branżowych I stopnia w poszczególnych latach szkolnych. ....	38
Tabela 11. Udział oddziałów w szkołach branżowych I stopnia w poszczególnych latach szkolnych. ....	38
Tabela 12. Udział uczniów w technikum w poszczególnych latach szkolnych. ....	38
Tabela 13. Udział oddziałów w technikum w poszczególnych latach szkolnych. ....	38
Tabela 14. Udział absolwentów szkoły branżowej I stopnia w poszczególnych latach szkolnych. ....	39
Tabela 15. Udział absolwentów technikum w poszczególnych latach szkolnych. ....	39
Tabela 16. Liczba placówek według kierunków kształcenia w zawodowych szkołach ponadpodstawowych w województwie kujawsko-pomorskim w poszczególnych latach szkolnych. ....	39
Tabela 17. Ocena poszczególnych działań podejmowanych w szkole.....	45
Tabela 18. Ocena poszczególnych aspektów funkcjonowania szkół w województwie kujawsko-pomorskim. ....	46

Tabela 19. Szczegółowa średnia ocena dopasowania kierunku kształcenia do potrzeb rynku pracy.....	52
Tabela 20. Kryteria świadczące o dopasowaniu oferty szkoły do potrzeb rynku pracy. ....	53
Tabela 21. Wykaz brakujących nauczycieli według zawodów .....	72
Tabela 22. Wykaz brakujących kandydatów na nauczycieli według zawodów. ....	73