

Działania podejmowane w obszarze polityki na rzecz rozwoju umiejętności i współpracy w województwie wielkopolskim na poziomie szkolnictwa ponadpodstawowego

Raport z badania



Działania podejmowane w obszarze polityki na rzecz rozwoju umiejętności i współpracy w województwie wielkopolskim na poziomie szkolnictwa ponadpodstawowego

Raport z badania

Zamawiający:

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu
ul. Szyperska 14
61-754 Poznań
wuppoznan.praca.gov.pl



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
W POZNANIU
INSTYTUCJA SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA WIELKOPOLSKIEGO

Wykonawca:

C.point Sp. z o.o.
ul. Kobielska 100 lokal 13
03-835 Warszawa



Publikacja bezpłatna

Nakład: 90 egzemplarzy

Data wydania: kwiecień 2025

Kopiowanie i rozpowszechnianie mogą być dokonywane z podaniem źródła

Badanie zostało sfinansowane ze środków Krajowego Planu Odbudowy
i Zwiększania Odporności w ramach inicjatywy Zbudowanie systemu koordynacji
i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa
wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych.

Spis treści

1. Wstęp	7
2. Charakterystyka placówek kształcenia ponadpodstawowego w województwie wielkopolskim	8
2.1. Opis placówek kształcenia ponadpodstawowego w województwie wielkopolskim	8
2.2. Oferta edukacyjna w zakresie kierunków kształcenia szkolnictwa ponadpodstawowego zawodowego w Wielkopolsce	9
2.3. Oferta edukacyjna w zakresie profili kształcenia szkolnictwa ponadpodstawowego ogólnokształcącego w Wielkopolsce	10
2.4. Efekty procesu edukacji w Wielkopolsce	11
2.5. Stan zatrudnienia w wielkopolskiej oświacie	17
2.6. Rola samorządu terytorialnego w kształtowaniu edukacji ponadpodstawowej	19
2.7. Wnioski.....	21
3. Działania podejmowane na rzecz rozwoju szkolnictwa ponadpodstawowego w wielkopolskich powiatach – perspektywa organów prowadzących	23
3.1. Działania podejmowane przez organy prowadzące na rzecz rozwoju oraz podniesienia atrakcyjności szkolnictwa ponadpodstawowego w powiecie	23
3.2. Czynniki i źródła informacji służące do aktualizacji oferty kształcenia	25
3.3. Finansowanie edukacji ponadpodstawowej w województwie wielkopolskim	27
3.4. Monitorowanie jakości i efektywności działań placówek kształcenia ponadpodstawowego przez organy prowadzące	29
3.5. Szanse, zagrożenia oraz barier rozwoju szkolnictwa ponadpodstawowego w powiecie	30
3.6. Priorytety i plany w zakresie rozwoju szkolnictwa ponadpodstawowego w powiecie	34
3.7. Wnioski.....	34
4. Rozwój kompetencji podstawowych, przekrojowych i zawodowych uczniów w placówkach kształcenia ponadpodstawowego w województwie wielkopolskim.....	36
4.1. Podejmowanie działań na rzecz rozwoju kompetencji wykraczających poza podstawową działalność dydaktyczną.....	37

4.2.	Podejmowanie przez placówki kształcenia ponadpodstawowego działań ich formy na rzecz indywidualizacji nauczania i wspierania uczniów zdolnych	42
4.3.	Wdrażanie przez placówki kształcenia ponadpodstawowego rozwiązań innowacyjnych w zakresie edukacji i rozwoju kompetencji uczniów	44
4.4.	Podejmowanie działań na rzecz zapewnienia uczniom możliwości pozyskania w placówce dodatkowych uprawnień i umiejętności	46
4.5.	Ocena stanu wyposażenia placówek w odniesieniu do realizowanych zadań na rzecz rozwoju kompetencji oraz określenie potrzeb podmiotów	47
4.6.	Wnioski.....	50
5.	Współpraca placówek kształcenia ponadpodstawowego z pracodawcami, szkołami wyższymi oraz innymi podmiotami mającymi wpływ na politykę i efektywność kształcenia w powiecie w ciągu ostatnich 5 lat.....	52
5.1.	Współpraca z instytucjami i innymi podmiotami (z wyłączeniem pracodawców)	52
5.2.	Współpraca z pracodawcami	54
5.3.	Ocena perspektyw i plany dalszej współpracy w perspektywie do 2030 roku	57
5.4.	Wnioski.....	58
6.	Realizacja doradztwa zawodowego w placówkach kształcenia ponadpodstawowego w regionie	59
6.1.	Charakterystyka doradców zawodowych w placówkach kształcenia ponadpodstawowego	59
6.2.	Typy działań podejmowanych przez doradców zawodowych.....	61
6.3.	Organizacja funkcjonowania gabinetu doradcy zawodowego w placówce	63
6.4.	Problemy w realizacji doradztwa zawodowego w placówkach kształcenia ponadpodstawowego	64
6.5.	Pożądane formy wsparcia	65
6.6.	Wnioski.....	67
7.	Działania placówek kształcenia ponadpodstawowego na rzecz dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy.....	68
7.1.	Analiza aktualizacji oferty edukacyjnej	68
7.2.	Trudności towarzyszące działaniom na rzecz dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy	70
7.3.	Wnioski.....	71

8.	Kadry w placówkach ponadpodstawowych w Wielkopolsce – kadra zarządzająca i ucząca	73
8.1.	Trudności w zapewnieniu obsady kadrowej placówek	73
8.2.	Pozyskiwanie kadry zarządzającej	75
8.3.	Formy rozwoju pracowników podejmowane w obecnym i poprzednim roku szkolnym	76
8.4.	Miejsca rozwoju kompetencji kadr	78
8.5.	Obszary, w jakich był lub jest (w obecnym i poprzednim roku szkolnym) podejmowany rozwój pracowników	79
8.6.	Wskazanie planów, problemów i form oczekiwanego wsparcia w zakresie rozwoju pracowników (kadry uczącej i kadry zarządzającej).....	80
8.7.	Rozwiązania związane z rozwojem współpracy i zespołowości grona pedagogicznego stosowane w wielkopolskich placówkach	84
8.8.	Wnioski.....	86
9.	Rekomendacje	87
9.1.	Rekomendacje dla członków Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (WZK)	87
9.2.	Rekomendacje dla organów prowadzących placówki kształcenia ponadpodstawowego	89
9.3.	Rekomendacje dla kadr zarządzających placówkami kształcenia ponadpodstawowego	91
10.	Bibliografia	94
11.	Spis wykresów	95
12.	Spis tabel	97

1. Wstęp

Niniejszy raport powstał w ramach zamówienia pn. „Działania podejmowane w obszarze polityki na rzecz rozwoju umiejętności i współpracy w województwie wielkopolskim na poziomie szkolnictwa ponadpodstawowego”, którego przedmiotem jest przygotowanie i przeprowadzenie badania oraz sporządzenie raportu.

Opracowano na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu przez Cpoint Sp. z o.o.

Niniejszy raport prezentuje wyniki przeprowadzonych badań w ramach realizacji zamówienia, obejmujących analizę danych zastanych, badania ilościowe (CAWI) z organami prowadzącymi, placówkami zawodowymi, placówkami ogólnokształcącymi oraz szkołami specjalnymi przysposabiającymi do pracy, badania jakościowe (3 spotkań FGI) na temat placówek zawodowych, placówek ogólnokształcących oraz szkół specjalnych przysposabiających do pracy.

Na potrzeby badania ilościowego jako próbę badawczą dokonano wyboru placówek, które nie są organami prowadzonymi przez Ministra, placówki zarówno publiczne jak i niepubliczne oraz placówki powyżej 20 uczniów (wg stanu na 2023/2024 rok). Łącznie zidentyfikowano ich 449.

Liczebność placówek poddanych badaniu, według wielkości zrealizowanej próby, wyniosła:

- 131 ponadpodstawowych placówek kształcenia zawodowego (tj. branżowe szkół I stopnia, branżowe szkół II stopnia, technika),
- 27 ponadpodstawowych szkół specjalnych przysposabiających do pracy,
- 99 ponadpodstawowych placówek ogólnokształcących,
- 54 organy prowadzące.

Badanie przeprowadzono w I kwartale 2025 roku na terenie województwa wielkopolskiego.

2. Charakterystyka placówek kształcenia ponadpodstawowego w województwie wielkopolskim

Charakterystyki placówek kształcenia ponadpodstawowego w województwie wielkopolskim dokonano na podstawie analizy desk research oraz badań ilościowych i jakościowych.

2.1. Opis placówek kształcenia ponadpodstawowego w województwie wielkopolskim

Na terenie województwa wielkopolskiego funkcjonują następujące typy placówek:

- szkoły branżowe I stopnia
- szkoły branżowe II stopnia
- technika
- specjalne szkoły przysposabiające do pracy
- licea ogólnokształcące
- szkoły artystyczne ogólnokształcące.

Tabela nr 1 przedstawia dynamikę liczby placówek ponadpodstawowych w województwie wielkopolskim w latach 2017-2023. Obserwowana jest tendencja wzrostowa, szczególnie liceów ogólnokształcących dla młodzieży (wyjątek stanowił 2018 roku).

Analizowany okres uwzględnia funkcjonowanie szkół branżowych I stopnia od 2017 roku. Dynamiczny wzrost liczby placówek kształcenia zawodowego zaobserwowany od 2020 r. jest spowodowany utworzeniem szkół branżowych II stopnia.

Tabela 1. Liczba placówek ponadpodstawowych w woj. wielkopolskim latach 2017-2023

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Szkoły branżowe I stopnia	113	117	130	133	134	132	132
Szkoły branżowe II stopnia	-	-	-	9	19	25	29
Technika	164	159	159	160	160	160	160
Szkoły specjalne przysposabiające do pracy	49	49	49	50	50	51	52
Licea ogólnokształcące dla młodzieży	177	176	190	193	194	208	213
Razem	503	501	528	545	557	576	586

Źródło: BDL GUS

2.2. Oferta edukacyjna w zakresie kierunków kształcenia szkolnictwa ponadpodstawowego zawodowego w Wielkopolsce

W oparciu o dostępne dane dokonano diagnozy aktualnej oferty edukacyjnej kształcenia zawodowego.

W 2025 roku placówki ponadpodstawowe zawodowe działające na terenie województwa wielkopolskiego prowadziły kształcenie w 135 kierunkach kształcenia w ramach 20 branż.

Kierunkami, jakie można uznać za ogólnodostępne (tj. takie, w których można było podjąć naukę w każdym powiecie) były: cukiernik, elektromechanik pojazdów samochodowych, elektryk, fryzjer, mechanik pojazdów samochodowych, monter sieci i instalacji sanitarnych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie, murarz-tylnik, operator obrabiarek skrawających, piekarz, sprzedawca, stolarz, ślusarz, tapicer, technik ekonomista, technik żywienia i usług gastronomicznych, kucharz oraz technik informatyk.

W regionie najwięcej placówek kształciło w zawodzie mechanika pojazdów samochodowych (127 placówek), stolarza (123) sprzedawcy (116) i fryzjera (112). Unikatowymi profilami kształcenia, w kontekście tego, ile placówek w województwie wielkopolskim kształciło w tym kierunku były m.in. technik budowy i strojenia

fortepianów i pianin, operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych, technik gazownictwa, technik ceramik czy technik włókiennik i technik przetwórstwa mleczarskiego. Kształcenie w tych zawodach prowadziły jedynie pojedyncze szkoły w Wielkopolsce¹.

2.3. Oferta edukacyjna w zakresie profili kształcenia szkolnictwa ponadpodstawowego ogólnokształcącego w Wielkopolsce

W województwie wielkopolskim funkcjonują placówki ponadpodstawowe ogólnokształcące oferujące kształcenie w ramach następujących oddziałów:

- ogólnodostępny – 279 placówek;
- dwujęzyczny – 22 placówki;
- integracyjny – 8 placówek;
- o charakterze eksperymentalnym – 2 placówki;
- przygotowania wojskowego - 13 placówek;
- mistrzostwa sportowego – 16 placówek;
- międzynarodowy – 4 placówki;
- specjalny – 9 placówek;
- terapeutyczny – 1 placówka.

Przeanalizowano także ofertę kształcenia ponadpodstawowego ogólnokształcącego w zakresie dostępnych profili kształcenia.

Do najbardziej popularnych – dostępnych w największej licznie szkół ponadpodstawowych ogólnokształcących – profili nauczania należały: profil matematyczno-fizyczny, humanistyczny, biologiczno-chemiczny i językowy.

W regionie funkcjonowały też szkoły umożliwiające podjęcie nauki na profilach związanych z bezpieczeństwem publicznym, zarządzaniem kryzysowym, o profilu policyjnym i wojskowym. Ponadto w regionie można było podjąć naukę na kierunkach artystycznych oraz kładących nacisk na tematykę psychologiczną.

Z kolei najbardziej unikatowe kierunki kształcenia w wielkopolskich liceach ogólnokształcących to np. profil humanistyczno-filmowy w Ostrowie Wielkopolskim czy klasa klasyczno-prawna w Lesznie.

¹ RSPO - Wyszukiwarka Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych

2.4. Efekty procesu edukacji w Wielkopolsce

Jednym z założeń badania była analiza efektów procesu edukacji ponadpodstawowej w województwie wielkopolskim. W tym celu zbadano wielkość podaży pracy, rozumianej jako liczbę absolwentów według ukończonych szkoły i kierunku kształcenia, przystępowanie do egzaminów maturalnych, zawodowych i ich zdawalności oraz statystyki dotyczące losów absolwentów na rynku pracy w zakresie bezrobocia.

Dynamika zmian liczby absolwentów placówek ponadpodstawowych w województwie wielkopolskim w latach 2017-2023 była stosunkowo niewielka. W tabeli nr 2 przedstawiono dane dotyczące liczby absolwentów ogółem w ww. okresie.

Tabela 2. Liczba absolwentów placówek ponadpodstawowych w woj. wielkopolskim w latach 2017-2023

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Branżowe szkoły I stopnia				5 266	5 158	11 051	5 993
Branżowe szkoły II stopnia				1 927	179	538	1 661
Technika	10 426	10 206	10 003	10 794	11 003	11 587	11 902
Szkoły specjalne przysposabiające do pracy	222	222	187	257	195	239	229
Placówki ogólnokształcące dla młodzieży	13 846	13 145	12 373	12 475	12 769	13 531	13 316
Razem	24494	23573	22563	30719	29304	36946	33101

Źródło: BDL GUS

W tabeli nr 3 przedstawiono udział absolwentów poszczególnych typów placówek ponadpodstawowych w ogólnej liczbie absolwentów szkół ponadpodstawowych w województwie wielkopolskim. W latach 2017 – 2023 obserwowany był wzrost zarówno liczby jak i udziału absolwentów techników w ogólnej liczbie absolwentów szkół ponadpodstawowych. Niewielki spadek wystąpił w tym okresie w przypadku absolwentów szkół ogólnokształcących.

Tabela 3. Udział absolwentów poszczególnych typów placówek ponadpodstawowych w ogólnej liczbie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych w województwie wielkopolskim (%)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Absolwenci techników	34,0	34,7	35,5	37,8	38,1	32,1	38,1
Absolwenci liceów ogólnokształcących	45,1	44,6	43,9	43,7	44,1	37,4	42,6
Absolwenci branżowych szkół I stopnia				18,5	17,9	30,6	19,2
Absolwenci branżowych szkół I stopnia oraz techników				56,3	55,9	62,6	57,4

Źródło: BDL GUS

W tabeli nr 4 zaprezentowano liczbę absolwentów techników, szkół branżowych oraz policealnych według kierunków kształcenia, które ukończyło co najmniej 200 osób. Kierunkami z największą liczbą absolwentów były technik informatyk, technik logistyk, florysta, technik ekonomista oraz technik żywienia i usług gastronomicznych.

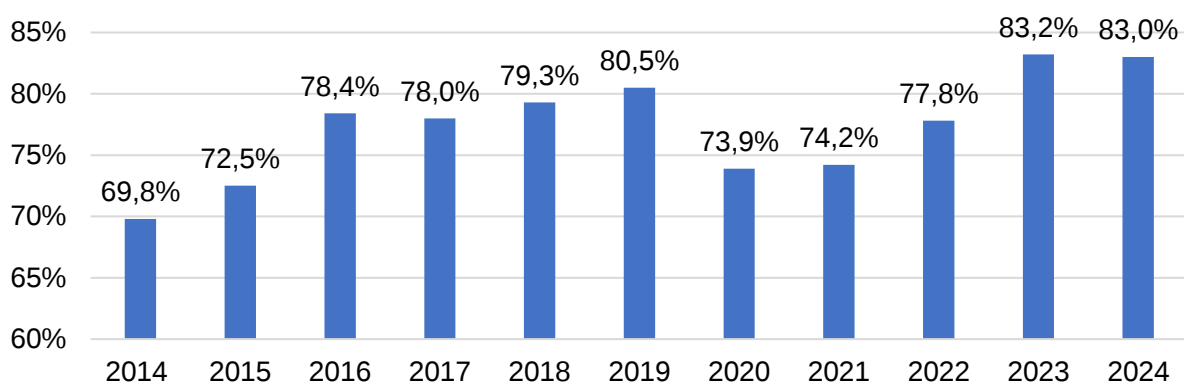
Tabela 4. Liczba absolwentów techników, szkół branżowych oraz policealnych według kierunków kształcenia woj. wielkopolskim w 2023 roku w porównaniu do 2017 roku

L.p.	Kierunek kształcenia	Liczba absolwentów	
		2017	2023
1.	Technik informatyk	644	1 766
2.	Technik logistyk	583	1 331
3.	Florysta	172	1 022
4.	Technik ekonomista	865	1 008
5.	Technik żywienia i usług gastronomicznych	767	899
6.	Technik usług kosmetycznych	500	787
7.	Fryzjer	89	781
8.	Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	244	762
9.	Opiekun medyczny	489	739
10.	Technik masażysta	220	686
11.	Sprzedawca	681	686
12.	Technik administracji	323	639
13.	Technik mechatronik	153	630
14.	Kucharz	580	559
15.	Technik organizacji reklamy	308	524
16.	Technik budownictwa	299	499
17.	Technik pojazdów samochodowych	248	447
18.	Technik sterylizacji medycznej	60	403
19.	Technik usług pocztowych i finansowych	-	398
20.	Stolarz	46	395
21.	Asystentka stomatologiczna	79	393
22.	Technik architektury krajobrazu	182	368
23.	Technik hotelarstwa	384	348

Źródło: Absolwenci Rocznik 2022/2023, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Poznań, maj 2024 r.

Zgodnie z danymi zaprezentowanymi na wykresie nr 1 zdawalność egzaminów maturalnych w województwie wielkopolskim w 2024 roku wyniosła 83%. W latach 2020–2024 widoczna jest utrzymująca się tendencja wzrostowa tego zjawiska. W latach 2020-2021 nastąpił spadek zdawalności do poziomu ok. 74% po czym w 2022 roku odnotowano ponowną poprawę wartości tego wskaźnika utrzymującą się do chwili obecnej.

Wykres 1. Dynamika zdawalności egzaminów maturalnych w województwie wielkopolskim w latach 2014-2024



Źródło: BDL GUS

Pandemia, która rozpoczęła się w 2020 roku, mogła także znacząco wpłynąć na spadek liczby przystępujących do egzaminów zawodowych. Wiele osób mogło opóźnić, zrezygnować lub zmienić plany związane z kształceniem zawodowym ze względu na zmiany w organizacji nauki, zamknięcie placówek edukacyjnych oraz niepewność związaną z sytuacją na rynku pracy.

Tabela 5. Liczba przystępujących do egzaminów zawodowych i ich zdawalność w sesji zimowej w latach 2020-2024 w województwie wielkopolskich

Woj. wielkopolskie, sesja zima	Przystąpiło do części pisemnej	Przystąpiło do części praktycznej	Zdawalność (%)
2020	brak danych	brak danych	brak danych
2021	689	690	74,12
2022	4418	4406	79,3
2023	17119	17102	78,18
2024	16721	16706	79,2

Źródło: Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Poznaniu

Zdawalność egzaminów zewnętrznych - zawodowych stanowi ważny element oceny efektów procesu edukacyjnego w wielkopolskich placówkach kształcenia zawodowego. Jak ukazuje tabela nr 5 odsetek osób, które zdały egzamin zawodowy po 2020 roku wzrastał i w 2024 roku wyniósł 79,2%.

Spośród wszystkich przedstawicieli szkół zawodowych objętych badaniem zaledwie 3% badanych zaobserwowało, że absolwenci ich szkół po zakończeniu nauki w większości podejmują dalsze kształcenie. W opinii większości (75%) uczniowie po ukończeniu szkoły podejmują pracę. Około 17% uznało, że udział osób podejmujących naukę i rozpoczynających pracę jest zbliżony.

Głównymi czynnikami wpływającymi na decyzje o podjęciu dalszego kształcenia po ukończeniu szkoły zawodowej są chęć dalszego rozwoju, sytuacja finansowa pozwalająca na kontynuowanie nauki oraz poszerzenie możliwości podjęcia zatrudnienia po ukończeniu studiów.

W przypadku szkół specjalnych przysposabiających do pracy zatrudnienie podejmowało przeciętnie 7% absolwentów (zarówno na chronionym, jak i otwartym rynku pracy). Niemal połowa szkół (45%) nie miała informacji w tym zakresie.

W ramach oceny efektywności kształcenia zawodowego przeprowadzono także analizę danych statystycznych dotyczących bezrobocia absolwentów, z uwzględnieniem wykształcenia oraz kierunku kształcenia.

Spośród zarejestrowanych w wielkopolskich urzędach pracy absolwentów szkół ponadpodstawowych, największą grupę stanowili absolwenci szkół zawodowych².

W 2023 roku największa liczba bezrobotnych absolwentów³ placówek ponadpodstawowych ukończyła kierunki kształcenia przedstawione w tabeli nr 6,

Przeprowadzona analiza wskazuje, że wśród kierunków o największej liczbie absolwentów (najbardziej popularnych), występują takie, których absolwenci tworzą również znaczącą grupę bezrobotnych. Należą do nich takie zawody jak: technik informatyk, technik logistyk, technik ekonomista, technik żywienia i usług gastronomicznych, oraz fryzjer.

² Wg stanu na 31.12.2023 r. liczba zarejestrowanych absolwentów szkół branżowych I i II stopnia wyniosła 881, techników 879, natomiast szkół ogólnokształcących 387.

³ Bezrobotnym absolwentem jest osoba młoda do 34 roku życia, pozostająca bez zatrudnienia do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki.

Tabela 6. Kierunki kształcenia branżowego według największej liczby bezrobotnych absolwentów w 2023 roku

L.p.	Kierunek kształcenia	Liczba bezrobotnych absolwentów
1.	Sprzedawca	159
2.	Fryzjer	128
3.	Mechanik pojazdów samochodowych	123
4.	Technik informatyk	123
5.	Technik logistyk	117
6.	Technik żywienia i usług gastronomicznych	94
7.	Kucharz	85
8.	Technik ekonomista	85
9.	Stolarz	49
10.	Technik reklamy	47
11.	Cukiernik	42
12.	Elektryk	39
13.	Technik organizacji turystyki	35
14.	Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	34
15.	Technik pojazdów samochodowych	33
16.	Technik usług fryzjerskich	31
17.	Technik budownictwa	31
18.	Monter sieci i instalacji sanitarnych	30
19.	Technik architektury krajobrazu	27
20.	Technik mechatronik	27
21.	Elektromechanik pojazdów samochodowych	25
22.	Technik hotelarstwa	25
23.	Ślusarz	23
24.	Technik weterynarii	23
25.	Technik handlowiec	22

Źródło: Absolwenci Rocznik 2022/2023, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Poznań, maj 2024 r.

Wiele zawodów, wskazanych w tabeli nr 6, w badaniu Barometr zawodów jest identyfikowanych jako deficytowe. Trudność w podjęciu pracy przez absolwentów ww. kierunków może wynikać, z niezadowalających warunków zatrudnienia, niewłaściwych decyzji edukacyjno-zawodowych lub niechęci do podjęcia pracy w wyuczonym zawodzie. Ponadto może świadczyć o zjawisku nadmiernego kształcenia zawodowego w stosunku do potrzeb lokalnego rynku pracy i konieczności lepszego monitorowania aktualnych trendów w celu dostosowania oferty kształcenia placówek.

2.5. Stan zatrudnienia w wielkopolskiej oświacie

Zatrudnienie w wielkopolskich placówkach ponadpodstawowych spośród analizowanych typów szkół w 2023 roku wynosiło 17 706,4 etatów w placówkach dla młodzieży, z czego największe było zatrudnienie w technikach (5 499,22 etatów).

W latach 2017-2023 liczba etatów w placówkach ponadpodstawowych stale rosła. Największy wzrost odnotowano w przypadku szkół branżowych I stopnia, gdzie liczba etatów wzrosła o 163%. Niższy wzrost liczby etatów zanotowano w placówkach ogólnokształcących (59%), szkołach zawodowych (56%), technikach dla młodzieży (40%), a najniższy w szkołach specjalnych przysposabiających do pracy (26%).

Tabela 7. Stan zatrudnienia w placówkach ponadpodstawowych w województwie wielkopolskim w latach 2017-2023 w przeliczeniu na etaty

Rok	Typ placówki					
	branżowe szkoły I stopnia dla młodzieży	branżowe szkoły II stopnia	technika dla młodzieży	szkoły specjalne przysposabiające do pracy	licea ogólnokształcące dla młodzieży	ogółem
2017	565,86	-	3 939,46	385,43	2 956,99	11 787,20
2018	841,65	-	3 998,95	408,7	2 919,76	12 168,01
2019	1 406,19	-	4 779,88	479,99	3 846,67	15 292,61
2020	1 436,86	4,45	4 938,45	477,34	4 010,75	15 806,30
2021	1 466,50	12,88	4 996,62	480,8	3 944,92	15 898,42
2022	1 409,82	27,11	5 315,25	488,96	4 041,62	16 598,01
2023	1 490,75	26,69	5 499,22	487,2	4 703,32	17 706,40

Źródło: BDL GUS

Na kondycję branży edukacyjnej duży wpływ mają zamiany demograficzne – wpływają one nie tylko na starzenie się kadr, ale także kształtują zapotrzebowanie na

pracowników w sektorze. Jak wynika z analiz OECD z 2020 roku, około jedna trzecia nauczycieli w szkołach ponadpodstawowych w Polsce to osoby powyżej 50 roku życia, natomiast osoby poniżej 30 roku życia to zaledwie 4,6% kadr pedagogicznych tych szkół⁴. Województwo wielkopolskie również nie odbiega od tego trendu. Jak wynika z raportu Barometr Zawodów, zjawisko to jest obserwowane w regionie na wszystkich poziomach kształcenia ponadpodstawowego.

Szczególnie trudno jest pozyskać wyspecjalizowane kadry na potrzeby kształcenia branżowego⁵. Deficytowym, pomimo licznej grupy absolwentów szkół wyższych w tym obszarze, jest także zawód pedagoga, gdzie kluczowe okazują się doświadczenie, chęć do pracy w zawodzie i stały rozwój zawodowy. Coraz częściej wskazywanym problemem w edukacji jest trudność w obsadzeniu stanowisk dyrektorskich w placówkach.

Problematykę wysokiego wieku kadry, poruszono także w przeprowadzonych badaniach. Z uzyskanych danych wynika, że zjawisko to może powodować trudności w funkcjonowaniu placówek. Sygnalizowano wyzwania związane z pozyskaniem młodych pracowników dla szkół, obejmujące zarówno kadrę zarządzającą, kadrę uczącą w zakresie kształcenia ogólnego i zawodowego, jak i innych pracowników pedagogicznych. Coraz wyższa średnia wieku nauczycieli wpływa też na wzrost potrzeb w zakresie doszkalania kadry pedagogicznej i konieczność pozyskiwania przez nią nowych umiejętności, także o charakterze technologicznym.

Kolejnym problemem obserwowanym w sektorze edukacji jest problem rotacji nauczycieli w placówkach edukacji ponadpodstawowej. Jednym z czynników mogących przyczyniać się do decyzji pracowników edukacji o podjęciu zatrudnienia w innej branży są warunki zatrudnienia.

Polska plasuje się na 5 miejscu od końca wśród krajów Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) pod względem siły nabywczej początkujących nauczycieli, natomiast w wynagrodzeniach nauczycieli, przewidzianych ustawowo jest przedostatnia⁶. Problem jest złożony, szczególnie w kontekście placówek publicznych, ponieważ zatrudnienie w sektorze publicznym podlega odpowiednim przepisom, które określają liczbę etatów, wymagania wobec kandydatów oraz zależność pomiędzy wynagrodzeniem a stopniem zawodowym. Finansowanie

⁴ <https://data.oecd.org/teachers/teachers-by-age.htm> (dostęp: luty 2024 r.)

⁵ Barometr Zawodów 2025 Raport podsumowujący badanie w województwie wielkopolskim, WUP Poznań, 2024

⁶ <https://ibe.edu.pl/pl/aktualnosci-nauczyciele-zawodu/2292-nauczyciele-sie-starzeja>

stanowisk pracy zależy od dostępności środków publicznych, w tym subwencji oświatowych. Wobec tego pracodawcy mają ograniczone możliwości konkurencji z sektorem prywatnym warunkami zatrudnienia w celu pozyskania kandydatów.

Problemy rekrutacyjne mogą być związane także z tym, że profesje te obarczone są dużą odpowiedzialnością społeczną, a także są oceniane przez opinię publiczną, co podnosi poziom stresu podczas ich wykonywania. Jednocześnie wymagają od pracownika stałego podnoszenia kwalifikacji i samorozwoju, a samo pozyskanie uprawnień do pracy jest długotrwałe i angażujące. Skutkiem tego są niewielkie możliwości pozyskania i przekwalifikowania innych osób na potrzeby tych branż. Tym bardziej niekorzystna jest rezygnacja z podjęcia pracy w zawodzie przez absolwentów studiów kierunkowych. Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów grupowych, problemem może być także niski prestiż zawodu nauczyciela oraz prawdopodobnie związany z tym coraz mniejszy autorytet i respekt ze strony uczniów i rodziców względem nauczycieli.

Wszystkie ww. czynniki wpływają na pogłębiające się deficyty kadr w placówkach ponadpodstawowych. Rozwiązaniem tymczasowym wspomagającym funkcjonowanie wielu szkół jest zatrudnianie przez szkoły emerytowanych nauczycieli, którzy, jak podkreślali respondenci, często „ratują im życie”.

Zjawisko to miało miejsce w Wielkopolsce we wszystkich badanych typach placówek ponadpodstawowych.

2.6. Rola samorządu terytorialnego w kształtowaniu edukacji ponadpodstawowej

Samorządy terytorialne w Polsce odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu edukacji ponadpodstawowej, realizując szereg zadań mających na celu zapewnienie dostępu do wysokiej jakości kształcenia. Ich kompetencje obejmują zarówno organizację i finansowanie placówek edukacyjnych, jak i wpływ na jakość nauczania poprzez różne inicjatywy. Jednostki samorządu terytorialnego są odpowiedzialne także przede wszystkim za zakładanie i prowadzenie publicznych szkół ponadpodstawowych.

Jednostkami samorządu terytorialnego o największym wpływie na edukację ponadpodstawową są przede wszystkim powiat i gmina.

Samorządy terytorialne, pełniąc rolę organów prowadzących szkoły ponadpodstawowe, stają przed szeregiem wyzwań mających istotny wpływ na jakość i dostępność edukacji. Kluczowym zadaniem jest dostosowanie oferty edukacyjnej do

dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy, co wymaga ścisłej współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami oraz regularnej analizy trendów gospodarczych. Jednocześnie, zapewnienie równego dostępu do edukacji pozostaje priorytetem, zwłaszcza w obszarach wiejskich i mniej zurbanizowanych, gdzie dostęp do szkół ponadpodstawowych bywa ograniczony. Ponadto, samorządy muszą sprostać wyzwaniu finansowania i modernizacji infrastruktury szkolnej, inwestując w remonty oraz doposażenie placówek, aby zapewnić odpowiednie warunki do nauki. Nie mniej istotne jest wsparcie dla nauczycieli poprzez organizację szkoleń i programów doskonalenia zawodowego, co pozwoli na skuteczne wdrażanie nowoczesnych metod nauczania i podnoszenie jakości edukacji⁷.

Działania na rzecz rozwoju edukacji są podejmowane także przez władze samorządowe na poziomie województwa. Samorząd Województwa Wielkopolskiego odgrywa kluczową rolę w edukacji ponadpodstawowej, szczególnie poprzez szeroko zakrojone działania na rzecz rozwoju kompetencji kadry pedagogicznej. Dzięki Ośrodkom Doskonalenia Nauczycieli (ODN) oraz działalności bibliotek pedagogicznych, nauczyciele zyskali możliwość uczestniczenia w licznych szkoleniach, kursach oraz warsztatach, które podnoszą jakość nauczania. ODN w Wielkopolsce pełni rolę centralnych punktów wsparcia zawodowego, organizując zarówno tradycyjne formy doskonalenia, jak i nowoczesne podejścia, które odpowiadają na współczesne potrzeby edukacyjne. Ponadto, pięć Centrów Wsparcia Rozwoju Kadr i Doradztwa Zawodowego (CWRKDiZ), działających w regionie, stanowi pionierskie rozwiązanie na tle krajowym, wprowadzając innowacyjne podejście do kształcenia nauczycieli i doradców zawodowych, co wpływa na skuteczność działań edukacyjnych w województwie.

Samorząd Województwa Wielkopolskiego stawia także na budowanie systemu koordynacji działań w obszarze edukacji, który umożliwi efektywne zarządzanie rozwojem placówek oświatowych i kadr. Realizacja projektów w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego (RPO), takich jak "Czas zawodowców" czy "Cyfrowa szkoła Wielkopolski", pozwala na unowocześnienie infrastruktury edukacyjnej oraz rozwój kompetencji cyfrowych uczniów i nauczycieli. Projekty te, które wspierają wprowadzenie innowacji technologicznych i modernizację szkół, stwarzają uczniom i kadrze pedagogicznej nowe możliwości nauki i rozwoju. Dzięki tym inicjatywom Samorząd Województwa Wielkopolskiego staje się liderem w Polsce

⁷ Rola jednostek samorządu terytorialnego w rozwijaniu szkół i kształtowaniu kompetencji kluczowych uczniów, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2018.

w zakresie wdrażania nowoczesnych rozwiązań edukacyjnych, które przygotowują młodzież do wyzwań współczesnego rynku pracy.

2.7. Wnioski

Analiza sytuacji edukacji ponadpodstawowej w Wielkopolsce wskazuje na szereg wyzwań, jakie stoją przed regionem, w tym konieczność stałego dopasowywania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, problemy kadrowe szkół, w tym starzejąca się kadra nauczycielska oraz nietrafne wybory zawodowe osób młodych. W szczególnym stopniu z tymi problemami mierzą się placówki kształcenia zawodowego.

Oferta kształcenia zawodowego jest w perspektywie województwa szeroka, niemniej z uwagi na charakter kształcenia zawodowego mogą występować pewne dysproporcje w dostępie do kształcenia w poszczególnych zawodach w skali powiatów. Ponadto niepokoi wysoka liczba bezrobotnych absolwentów szkół branżowych, w tym w zawodach poszukiwanych na rynku pracy.

W przypadku ponadpodstawowego szkolnictwa zawodowego dopasowanie oferty do oczekiwań lokalnego rynku pracy jest bardzo istotne, ponieważ dostarczanie kadr posiadających kwalifikacje niezbędne do pracy w kluczowych, lokalnych branżach jest warunkiem ich dalszego rozwoju. W związku z tym, istnieje potrzeba regularnego monitorowania trendów rynkowych oraz wpieranie bliskiej współpracy szkół z lokalnymi pracodawcami.

Placówki oświatowe w województwie wielkopolskim oferują szeroki wachlarz profili klas w szkołach ogólnokształcących. Wśród nich znajdują się m.in. innowacyjne profile, które koncentrują się na rozwijaniu umiejętności niezbędnych na współczesnym rynku pracy, z wykorzystaniem nowoczesnych technologii – przykładem może być profil ekonomiczny z elementami sztucznej inteligencji (AI). W ofercie edukacyjnej znajdują się również profile o charakterze interdyscyplinarnym, takie jak klasy psychologiczno-prawnicze czy medyczno-technologiczne, które łączą w ramach jednej ścieżki kształcenia kompetencje z różnych dziedzin, istotnych z perspektywy potrzeb rynku pracy.

Chociaż w latach 2017- 2023 zauważalny jest wzrost zatrudnienia nauczycieli w szkołach zawodowych, w dalszym ciągu problemem pozostają niedobory kadrowe placówek ponadpodstawowych. Zjawisko starzenia się nauczycieli oraz trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i doświadczeniu wskazuje na potrzebę intensyfikacji działań na rzecz zachęcania młodych, wykwalifikowanych osób do podjęcia pracy w sektorze edukacji. W dłuższej

perspektywie podnoszenie się średniego wieku nauczycieli w szkołach ponadpodstawowych, może w poważny sposób wpłynąć na stabilność systemu edukacyjnego. Analiza wskazuje, że problem starzejącej się kadry jest szczególnie widoczny w szkołach zawodowych. To zjawisko wymaga szybszego reagowania, zarówno poprzez tworzenie korzystniejszych warunków zatrudnienia, jak i poprzez zwiększenie nakładów na profesjonalne doszkalanie nauczycieli, zwłaszcza w kontekście nowych technologii oraz zmieniających się wymagań rynku pracy.

Wysokie wymagania względem nauczycieli oraz inne wyzwania, jakie są związane z podjęciem pracy w sektorze edukacji nie znajdują odzwierciedlenia w oferowanych warunkach zatrudnienia. Niższe wynagrodzenia w oświacie względem innych branż, może powodować przekwalifikowanie i podejmowanie pracy w innych zawodach przez nauczycieli. Poprawa warunków zatrudnienia, w szczególności wysokości wynagrodzenia w długoterminowej perspektywie może wpłynąć na zmniejszenie rotacji kadry pedagogicznej, a w efekcie poprawę jakości edukacji.

Istotnym elementem z punktu widzenia rozwoju edukacji w województwie wielkopolskim jest szeroki zakres działań podejmowanych przez wojewódzkie organy samorządowe. Należy zwrócić uwagę na różnego rodzaju wydarzenia organizowane w celu promocji kształcenia, wzrostu poziomu świadomości młodzieży w aspekcie dostępnych możliwości o charakterze edukacyjno-rozwojowym czy odkrycia lub rozwoju posiadanych przez młodych ludzi talentów. Istotnym jest także wspieranie przez samorząd prowadzenia i rozwijania stałego współdziałania między jednostkami oświatowymi, inicjowania współpracy w zakresie obszarów partnerskich oraz pomoc w zakresie kooperacji szkół z terenu województwa z ich zagranicznymi odpowiednikami. Działania te mogą w perspektywie czasu wywrzeć pozytywny wpływ na jakość kształcenia w regionie oraz lepszą koordynację działań. Poza tym rozwój współpracy na szczeblu międzynarodowym może przyczynić się do wzrostu kompetencji zarówno wśród uczniów jak i kadry pedagogicznej, w tym ich umiejętności językowych, umiejętności związanych z wielokulturowością czy zdolnością do adaptacji do nowych warunków.

3. Działania podejmowane na rzecz rozwoju szkolnictwa ponadpodstawowego w wielkopolskich powiatach – perspektywa organów prowadzących

Niniejszy rozdział przedstawia działania podejmowane na rzecz rozwoju szkolnictwa z perspektywy organów prowadzących placówki. Został opracowany na podstawie badania ilościowego przeprowadzonego wśród 54 jednostek samorządu terytorialnego w województwie wielkopolskim (poziom gminy, miasta na prawach powiatu i powiatu ziemskiego) prowadzących szkoły ponadpodstawowe.

3.1. Działania podejmowane przez organy prowadzące na rzecz rozwoju oraz podniesienia atrakcyjności szkolnictwa ponadpodstawowego w powiecie

Działania podejmowane przez organy prowadzące wynikają z kompetencji JST w zakresie edukacji. Zgodnie z Art. 4 ust. 1 pkt 1 ustawy o samorządzie powiatowym. Powiat wykonuje określone ustawami zadania publiczne o charakterze ponadgminnym w zakresie: 1) edukacji publicznej (...) ⁸.

Jak wspomniano w poprzednim rozdziale, samorządy terytorialne pełniące rolę organów prowadzących szkoły ponadpodstawowe, stają przed szeregiem wyzwań mających istotny wpływ na jakość i dostępność edukacji, a jednym z najważniejszych jest dostosowanie oferty edukacyjnej do dynamicznie zmieniających się potrzeb rynku pracy.

W ciągu ostatnich 3 lat organy prowadzące szkoły ponadpodstawowe w województwie wielkopolskim podjęły szereg działań na rzecz rozwoju oraz podniesienia atrakcyjności szkolnictwa ponadpodstawowego w regionie.

Zgodnie z wykresem nr 2 najpowszechniejszym działaniem było wyposażanie szkoły w sprzęt multimedialny np. tablice interaktywne, projektory, wizualizery, komputery, laptopy, ksera, drukarki itp. (49 podmiotów, tj. 91%).

⁸ Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym

Wykres 2. Liczba organów prowadzących objętych badaniem, które potwierdziły podejmowanie określonych działań w ciągu ostatnich 3 lat [N=54]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

3.2. Czynniki i źródła informacji służące do aktualizacji oferty kształcenia

Zgodnie z informacjami przedstawionymi na wykresie nr 3 czynnikami, które mają decydujący wpływ na decyzję o otwarciu lub likwidacji kierunku kształcenia są przede wszystkim aktualne potrzeby lokalnych pracodawców, takie jak analizy i raporty o lokalnych rynkach pracy, informacje uzyskiwane bezpośrednio od pracodawców (37 podmiotów, tj. 69%), a także możliwości kadrowe placówki kształcenia (36 podmiotów tj. 68%).

Najrzadziej brany pod uwagę czynnikami były polityki i strategie edukacyjne, wytyczne o zasięgu krajowym lub regionalnym, konsultacje z rodzicami oraz potrzeby wynikające ze wzrostu uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

Wykres 3. Liczba organów prowadzących objętych badaniem, które wskazały na określone czynniki brane pod uwagę podczas aktualizacji oferty kształcenia [N=54]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

Uruchomienie kierunku kształcenia jest procesem złożonym i wiąże się z pewnymi warunkami. Wykres nr 4 przedstawia najczęstsze problemy, z jakimi spotykają się organy prowadzące. Najczęstszą trudnością, jaka występuje podczas uruchamiania kierunku kształcenia jest pozyskiwanie wykwalifikowanej kadry (48 podmiotów tj. 89%). Ponadto zwracano uwagę na wysokie koszty związane z wyposażeniem placówki, brak osób zainteresowanych podjęciem nauki danego zawodu oraz niewystarczającą infrastrukturę.

Wykres 4. Liczba organów, które wskazały na określone trudności związane z uruchomieniem kierunków kształcenia [N=54]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

3.3. Finansowanie edukacji ponadpodstawowej w województwie wielkopolskim

Głównymi źródłami finansowania działalności oświatowej na poziomie ponadpodstawowym są:

- zasoby własne organów prowadzących – JST,
- dotacje celowe z budżetu państwa,
- fundusze europejskie na edukację i kształcenie zawodowe, takie jak Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027.

Struktura wydatków na edukację jest zróżnicowana i wynika z budżetu konkretnego samorządu na dany rok. Organy prowadzące ponoszą wydatki oświatowe, na które składają się m.in. koszty osobowe, rzeczowe, majątkowe oraz w formie dotacji. Na podstawie uzyskanych wyników określono, ile samorządy przeznaczają na pokrycie określonego typu kosztów oświatowych.

Zgodnie z uzyskanymi wynikami, przeciętna struktura kosztów w ww. obszarze przedstawia się następująco:

- kosztów osobowe – ok. 80%, min = 60%, max = 100%
- kosztów rzeczowe – ok. 14%, min = 0,1%, max = 29%
- kosztów majątkowe – ok. 5%, min = 0%, max = 20%
- dotacje – ok. 1%. min = 0%, max = 17%

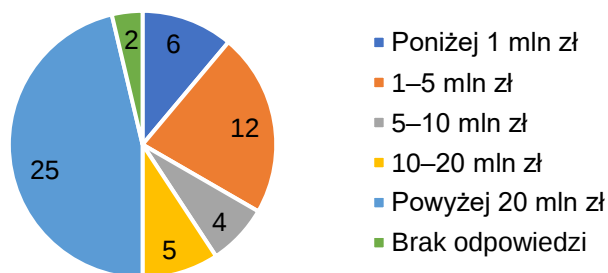
Do głównych wyzwań związanych z finansowaniem funkcjonowania placówek ponadpodstawowych oraz spodziewanych problemów w najbliższych latach należały:

- z perspektywy funkcjonowania placówek ogólnokształcących – wzrost kosztów na wynagrodzenia, zbyt niska subwencja oświatowa, ciągle wzrastające koszty utrzymania szkół, finansowanie oparte na uczniach, a nie oddziałach, niski wskaźnik urodzeń, który spowoduje zmniejszenie liczebności oddziałów, a co za tym idzie kwot dla samorządów na potrzeby oświatowe;
- z perspektywy funkcjonowania placówek zawodowych – braki kadrowe wśród nauczycieli przedmiotów zawodowych, w związku z tym wyższy koszt zatrudnienia nowej kadry, wzrost kosztów wyposażenia pracowni do kształcenia praktycznego oraz odchodzenie podwójnych roczników absolwentów (dotyczy uczniów, którzy rozpoczynali naukę jako 7 i 6-latkowie) oraz nabór tzw. "pustego rocznika" w roku szkolnym 2024/2025, co spowoduje w najbliższych latach spadek liczby uczniów;

- z perspektywy funkcjonowania szkół specjalnych przysposabiających do pracy – niedoszacowanie potrzeb oświatowych w zakresie kształcenia specjalnego, brak kadry pedagogicznej z odpowiednimi kwalifikacjami, konieczność rozbudowy bazy oraz wzrastająca liczba dzieci ze skomplikowanymi niepełnosprawnościami.

Zgodnie z informacjami przedstawionymi na wykresie nr 5 niemal połowa organów prowadzących objętych badaniem ponosiła wysokie nakłady na kształcenie tj. powyżej 20 mln. Były to przede wszystkim miasta na prawach powiatu oraz część powiatów ziemskich. Podmioty te prowadziły większą liczbę placówek niż przeciętnie w badanej próbie. Istotny był również udział organów prowadzących, których wydatki finansowe wyniosły 1-5 mln zł (22%).

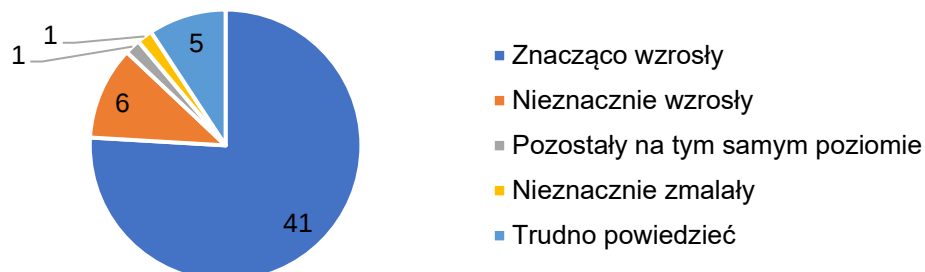
Wykres 5. Liczba organów prowadzących przeznaczających określoną wartość rocznych nakładów finansowych na kształcenie ponadpodstawowe w roku bieżącym [N=54]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

Wykres nr 6 przedstawia skalę ponoszonych wydatków na kształcenie ponadpodstawowe w regionie na przestrzeni ostatnich 5 lat. Zgodnie z przedstawionymi danymi widoczna jest zmiana tj. obserwowana jest tendencja wzrostowa. Wydatki 76% organów prowadzących znacząco wzrosły, a 11% odnotowało ich nieznaczny wzrost. Znaczący wpływ na te zmiany miały podwyżki wynagrodzeń dla nauczycieli, a także wzrost kosztów utrzymania obiektów.

Wykres 6. Zmiany poziomu nakładów finansowych ponoszonych przez organy prowadzące ze środków własnych na kształcenie ponadpodstawowe w ciągu ostatnich 5 lat [N=54]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

Okolo 76% organów prowadzących objętych badaniem, w okresie od 2014 roku uczestniczyło w projektach lub programach unijnych. Były to takie programy jak Erasmus+, europejski projekt badawczy promujący zrównoważone zdrowie publiczne PAFSE (Projekt Partnerstwo na rzecz Edukacji Naukowej), projekty w ramach regionalnych programów operacyjnych (Fundusze Europejskie dla Wielkopolski 2021-2027, Wielkopolski Regionalny Program Operacyjny na lata 2014-2020). Zdecydowana większość organów wysoko oceniła efekty działań w ramach uczestnictwa w programach unijnych.

Podobny udział ankietowanych podmiotów (74%) w okresie od 2018 roku uczestniczył w programach krajowych lub innych związanych z rozwojem szkolnictwa ponadpodstawowego. Wymieniono następujące przykłady: Program Operacyjny Polska Cyfrowa na lata 2014-2020 (wskazane przez 1 placówkę), Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 - „Szkoła Wodorowa” (3). Organy brały udział w rządowych programach, takich jak „Aktywna tablica” (15), „Laboratorium przyszłości” (3), „Posiłek w domu i w szkole” (1), Narodowy Program Rozwoju Czytelnictwa (9), Rządowy Program Odbudowy Zabytków (1), Dostępna przestrzeń publiczna PFRON (1), „Podróże z Klasą (Poznaj Polskę)” (6), „Strzelnica w powiecie 2023” (3), „Cyfrowy Powiat” (1), Polski Ład (2) oraz Program Inwestycji Strategicznych (1). Efekty działań zrealizowanych w ramach powyższych programów są oceniane niemal przez wszystkie organy prowadzące na wysokim oraz bardzo wysokim poziomie.

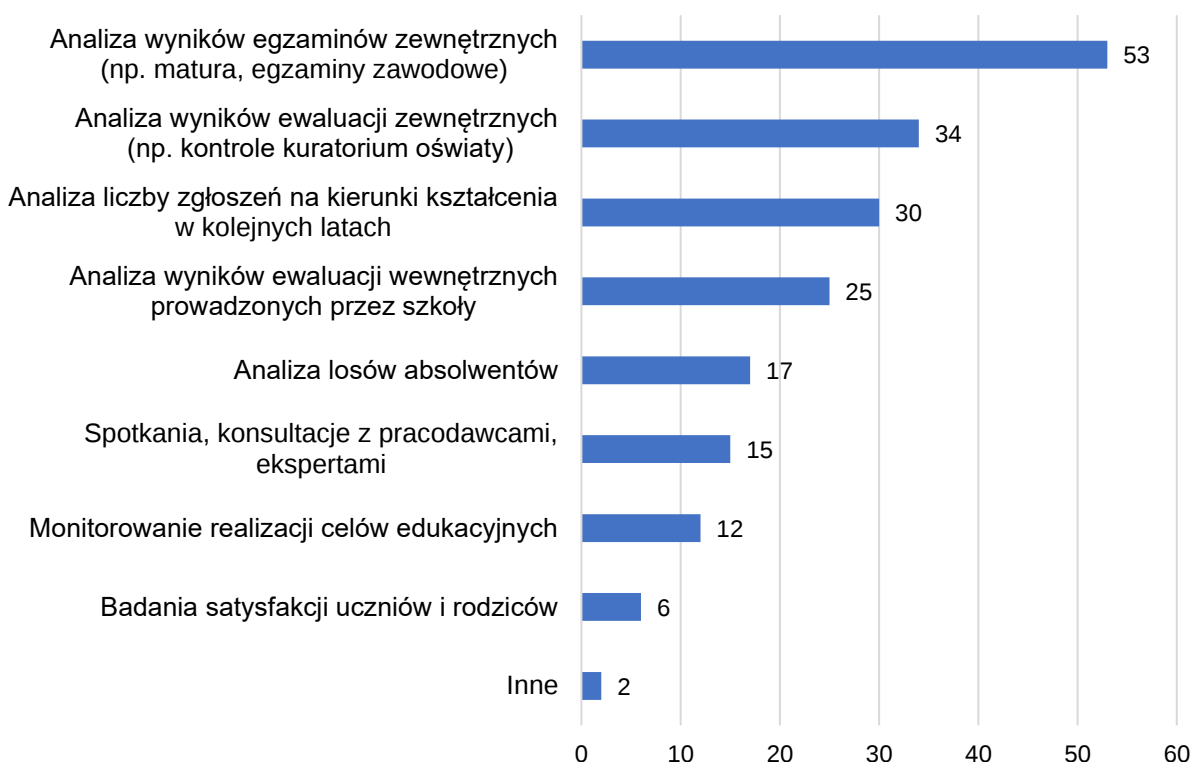
Wśród największych barier, z jakimi organy prowadzące się spotkały podczas pozyskiwania dodatkowych środków krajowych lub unijnych wskazywano przede wszystkim na złożoność procedur aplikacyjnych, np. skomplikowane wymagania formalne i dokumentacyjne, problemy z interpretacją wymagań programowych (65%), ograniczenia finansowe związane z wkładem własnym (63%) oraz brak odpowiednich zasobów kadrowych do przygotowywania i realizacji projektów, np. niedostateczna liczba pracowników z doświadczeniem w pozyskiwaniu funduszy, brak wyspecjalizowanej kadry do zarządzania projektami (48%).

3.4. Monitorowanie jakości i efektywności działań placówek kształcenia ponadpodstawowego przez organy prowadzące

Niemal wszystkie organy prowadzące objęte badaniem (53 podmioty, tj. 98%) monitorowały jakość i efektywność działań placówek kształcenia ponadpodstawowego. Jak widać na wykresie nr 7 najpowszechniejszą metodą wykorzystywaną w tym celu była analiza wyników egzaminów zewnętrznych (np.

matury czy egzaminów zawodowych). Ponad połowa ankietowanych podmiotów prowadziła analizę wyników ewaluacji zewnętrznych, takich jak kontrole kuratorium oświaty (34 podmioty tj. 63%) oraz analizę liczby zgłoszeń na kierunki kształcenia w kolejnych latach (30 podmiotów tj. 56%). Do mniej powszechnych sposobów monitorowania należały: analiza wyników ewaluacji wewnętrznych prowadzonych przez szkoły, analiza losów absolwentów, spotkania i konsultacje z pracodawcami lub ekspertami, monitorowanie realizacji celów edukacyjnych oraz badania satysfakcji uczniów i rodziców.

Wykres 7. Liczba organów prowadzących stosujących wybrane metody monitorowania jakości i efektywności kształcenia placówek ponadpodstawowych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

3.5. Szanse, zagrożenia oraz barier rozwoju szkolnictwa ponadpodstawowego w powiecie

Organy prowadzące objęte badaniem zostały poproszone o wskazanie uwarunkowań rozwoju szkolnictwa ponadpodstawowego w powiecie, z uwzględnieniem poszczególnych typów szkół

Do najczęściej wskazywanych czynników, od których zależy rozwój szkolnictwa ponadpodstawowego ogólnokształcącego w powiecie należy zaliczyć:

- dostosowanie do potrzeb i oczekiwań młodzieży i ich rodziców, a te coraz bardziej stają się powiązane z kształceniem zawodowym poprzez dodawanie do kształcenia w liceach ogólnokształcących wątków zawodowych (wojskowych, policyjnych, strażackich, informatycznych itp.);
- zapewnienie wysokiej jakości kształcenia, dostęp do zajęć dodatkowych;
- kompatybilność oferty szkół ponadpodstawowych oraz wyższych;
- zmiany demograficzne;
- dostępne środki finansowe,
- zaangażowanie kadry,
- poziom wynagrodzeń kadry (zarówno nauczycielskiej, jak i w tym kierowniczej).

Z kolei do najczęściej wskazywanych czynników, mających wpływ na rozwój szkolnictwa zawodowego należały:

- dostosowanie kierunków nauczania do ofert rynku pracy;
- potrzeby przyszłych uczniów;
- potrzeby pracodawców;
- kompetentną i zmotywowaną kadrę pedagogiczną, w tym kierowniczą;
- środki finansowe na nowoczesne technologie;
- większe zaangażowanie materialne ze strony przedsiębiorców w kształcenie zawodowe, wdrażanie rozwiązań stanowiących motywację do współpracy dla przedsiębiorców;
- dostęp do dodatkowych środków (w tym unijnych), uproszczenie procedury pozyskiwania środków na kształcenie zawodowe, w szczególności na "twarde wydatki projektowe", tj. budowę i rozbudowę obiektów do kształcenia zawodowego, rozbudowę wyposażenie i zakup pomocy dydaktycznych.

W przypadku szkolnictwa specjalnego przysposabiającego do pracy, do czynników mających wpływ na jego rozwój w powiatach zaliczono:

- poziom współpracy z przedsiębiorcami (istnieje małe zainteresowanie firm do przyjmowania uczniów z tego typu szkół na praktyki zawodowe czy nawiązywania innej współpracy w tym zakresie);
- dobrze przygotowaną, kompetentną kadrę pedagogiczną;
- integracja uczniów ze społecznością lokalną;

- tworzenie pozytywnego wizerunku szkolnictwa specjalnego, promocja, zachęcanie młodzieży i ich rodziny do wyboru tej ścieżki edukacyjnej w razie potrzeby;
- dostęp do odpowiednich i dostosowanych lokali.

Oceniając perspektywy rozwoju szkolnictwa ponadpodstawowego w regionie, ankietowani wskazali także na pewne zagrożenia oraz wyzwania jakie stoją przez organami prowadzącymi.

Poniżej przedstawiono listę najczęściej wskazywanych przez organy prowadzące barier rozwoju szkolnictwa ponadpodstawowego w powiecie, z uwzględnieniem typu szkoły.

Bariery dla rozwoju szkolnictwa ponadpodstawowego ogólnokształcącego:

- niewystarczające finansowanie szkół;
- rosnące koszty osobowe;
- problemy z rekrutacją uczniów wynikające z niżu demograficznego;
- wysoki średni wiek pracowników edukacji;
- niedobór psychologów, psychoterapeutów;
- wyzwania wynikające ze wzrostu uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi;
- niedobór wykwalifikowanych nauczycieli ogólnokształcących.

Bariery dla rozwoju szkolnictwa zawodowego:

- niedobór wykwalifikowanych nauczycieli zawodowych;
- niewystarczające finansowanie szkół;
- rosnące koszty osobowe;
- niedostateczne wyposażenie warsztatów, pracowni szkolnych;
- wysoki średni wiek pracowników edukacji;
- niedobór psychologów, psychoterapeutów;
- trudności w realizacji praktycznej nauki zawodu;
- problemy z rekrutacją uczniów wynikające z niżu demograficznego.

Bariery dla rozwoju szkolnictwa specjalnego przysposabiającego do pracy:

- niewystarczające finansowanie szkół;
- rosnące koszty osobowe;
- wyzwania wynikające ze wzrostu uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi;

- brak odpowiedniej infrastruktury, wyposażenia placówki w pomoce dydaktyczne i sprzęt niezbędny do realizacji programów nauczania;
- zbyt mała ilość miejsc w placówkach;
- niedobór psychologów, terapeutów;
- niedostateczne wyposażenie sal terapeutycznych, sensorycznych itp.

W przypadku organów prowadzących wszystkich typów placówek jako jedną z najważniejszych barier rozwoju wskazano niewystarczające finansowanie. Jak wspomniano wcześniej, 90% respondentów potwierdziło, że w ciągu ostatnich 5 lat w ich jednostkach wzrosły nakłady środków własnych ponoszone na kształcenie ponadpodstawowe. Jedną z najbardziej dotkliwych konsekwencji rosnącego obciążenia samorządów może być ograniczanie inwestycji w infrastrukturę, wyposażenie czy systematyczne dostosowanie pracowni do standardów rynkowych.

Kolejnym wyzwaniem, przed jakimi stoją organy prowadzące jest wysoki średni wiek pracowników szkół ponadpodstawowych. Biorąc pod uwagę tendencje demograficzne, problem ten w nadchodzących latach może przybierać na sile, a stosowane aktualnie rozwiązanie w postaci zatrudniania pracowników w wieku emerytalnym może stawać się coraz bardziej niewystarczające. Słabnąca motywacja wykwalifikowanych osób do podjęcia pracy w sektorze jest dużym zagrożeniem dla rozwoju edukacji ponadpodstawowej w wielkopolskich powiatach.

Niepokojącym problemem, jaki wskazywali badani niezależnie od typu szkoły jest niedobór psychologów i terapeutów. O tym, jak ważne jest wsparcie psychiczne młodych osób świadczą wyniki badania zrealizowanego w 2023 roku pn. „Młode Głowy. Raport z badania dotyczącego zdrowia psychicznego, poczucia własnej wartości i sprawczości wśród młodych ludzi”. Badaniem objęto 184 447 uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych z całej Polski, w tym 21 156 osób z województwa wielkopolskiego. Uzyskane w ramach projektu wyniki są bardzo niepokojące i wskazują na poważne problemy, z jakimi aktualnie boryka się znaczna część uczniów polskich szkół. W trakcie badania ustalono m.in., że co trzeci młody człowiek (37,5%) czuł się samotny, 32,5% osób nie akceptowało tego, kim jest i jak wygląda, co drugi uczeń deklarował, że nie ufa innym osobom, co dziesiąta (12%) młoda osoba czuła się niekochana przez rodziców, jeden na 10 osób uczniów (10,5%) czuł, że nie ma ani jednej osoby, która go w pełni akceptuje, co czwarty uczeń (26,4%) uważał, że jest mniej wartościowy od innych ludzi, 1 na 3 młode

osoby (31,6%) nie lubiła siebie, niemal co trzeci uczeń (29,3%) miał podejrzenie depresji⁹.

3.6. Priorytety i plany w zakresie rozwoju szkolnictwa ponadpodstawowego w powiecie

Do najczęściej wskazywanych przez większość organów prowadzących priorytetów i planów w zakresie rozwoju szkolnictwa ponadpodstawowego w powiecie należały: stałe dostosowywanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy (41 podmiotów, tj. 76%) oraz podnoszenie jakości kształcenia, w tym poprzez doskonalenie kadry nauczycielskiej (37 podmiotów, tj. 69%). W dalszej kolejności zwracano uwagę na poprawę infrastruktury szkolnej (22 podmioty, tj. 41%), zachowanie płynności finansowej placówek (18 podmiotów, tj. 33%), zwiększenie poziomu cyfryzacji placówek (14 podmiotów, tj. 26%) oraz rozwój współpracy z biznesem, środowiskiem akademickim i instytucjami wspierającymi edukację (11 podmiotów, tj. 20%).

3.7. Wnioski

Wielkopolskie organy prowadzące są świadome konieczności dostosowania oferty kształcenia do potrzeb rynkowych, o czym świadczy uwzględnianie podczas aktualizacji oferty kształcenia opinii lokalnych pracodawców.

Zdecydowana większość podejmuje starania na rzecz zapewnienia odpowiedniego wyposażenia szkół, rozwoju ich infrastruktury, rozbudowy i modernizacji jednostek.

Rosnące w ciągu ostatnich 5 lat wydatki na kształcenie ponadpodstawowe w regionie w przypadku większości placówek stanowią najpoważniejsze zagrożenie oraz utrudniają podejmowanie działań służących rozwojowi szkolnictwa ponadpodstawowego. Większość środków przeznaczanych jest na koszty osobowe, co świadczy o rosnącym znaczeniu wynagrodzeń w budżetach oświatowych. W efekcie może to prowadzić do coraz większego obciążenia samorządów i ograniczaniu ich możliwości do finansowania przedsięwzięć na rzecz rozwoju oraz podniesienia atrakcyjności szkolnictwa ponadpodstawowego w powiecie.

Zgodnie z danymi, niemal wszystkie organy prowadzące monitorują jakość i efektywność działań placówek ponadpodstawowych, stosując różnorodne metody,

⁹ „Młode Głowy. Raport z badania dotyczącego zdrowia psychicznego, poczucia własnej wartości i sprawczości wśród młodych ludzi”, J. Flis, M. Dębski, Warszawa 2023

z których najpowszechniejsze to analiza wyników egzaminów zewnętrznych oraz ewaluacje zewnętrzne (np. kontrole kuratorium oświaty). Wciąż istnieje potencjał do rozwoju metod monitorowania, zwłaszcza poprzez badania satysfakcji uczniów i rodziców oraz analizy losów absolwentów. Przykładem może być potrzeba wprowadzenia bardziej systematycznego monitoringu efektywności praktyk zawodowych oraz stopnia integracji oferty edukacyjnej z rynkiem pracy.

Organy prowadzące placówek są skłonne do podejmowania współpracy międzyinstytucjonalnej przede wszystkim na poziomie lokalnym i regionalnym. Podejmowany zakres działań jest bardzo szeroki, skoncentrowany na prowadzeniu we współpracy programów o charakterze miękkim, w szczególności w zakresie działań profilaktycznych i prozdrowotnych, kooperacji o charakterze konsultacyjno-warsztatowym oraz wspólnych projektów edukacyjnych. Niemal wszystkie organy wskazują na korzyści płynące z współpracy z przedsiębiorcami, szkołami wyższymi i samorządami. Niemniej wyzwaniem pozostaje utrzymywanie spójności programowej z pracodawcami, a także różnice w podejściu do innowacji edukacyjnych.

4. Rozwój kompetencji podstawowych, przekrojowych i zawodowych uczniów w placówkach kształcenia ponadpodstawowego w województwie wielkopolskim

Analiza wpływu szkolnictwa ponadpodstawowego na rozwój kompetencji została przeprowadzona w oparciu o kompetencje wskazane w Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030, zgodne z zaleceniami Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Europejskiej Ramy Kwalifikacji (ERK) oraz z definicją przyjętą przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Wyróżniane są kompetencje podstawowe, przekrojowe i zawodowe. Należy podkreślić rolę tych kompetencji dla dobrostanu gospodarczego i społecznego oraz spójności państwa¹⁰.

Badaniu poddano działania w ramach rozwoju kompetencji podstawowych:

- rozumienie i tworzenie informacji;
- wielojęzyczność;
- umiejętności matematyczne;
- w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii.

Badaniu poddano działania w ramach rozwoju kompetencji przekrojowych:

- cyfrowe;
- osobiste, społeczne i w zakresie uczenia się;
- obywatelskie;
- w zakresie przedsiębiorczości;
- w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej;
- w zakresie myślenia krytycznego i kompleksowego rozwiązywania problemów;
- w zakresie pracy zespołowej;
- zdolność adaptacji do nowych warunków;
- przywódcze; związane z wielokulturowością;
- związane z kreatywnością i innowacyjnością.

¹⁰ Ministerstwo Edukacji Narodowej, ZINTEGROWANA STRATEGIA UMIEJĘTNOŚCI 2030 (część szczegółowa) Polityka na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie, Warszawa 2020.

Badaniu poddano działania w ramach rozwoju następujących kompetencji zawodowych:

- zdolności wykorzystania wiedzy z określonej branży/dziedziny oraz nabytych sprawności do wykonywania określonych i specyficznych dla danej profesji działań¹¹.

4.1. Podejmowanie działań na rzecz rozwoju kompetencji wykraczających poza podstawową działalność dydaktyczną

W ramach badania pozyskano informacje na temat działań podejmowanych przez wielkopolskie szkoły, wykraczających poza podstawową działalność dydaktyczną, które dawały szansę uczniom na nabycie dodatkowych kompetencji. Przedstawiciele szkół zostali poproszeni o wskazanie działań, jakie były podejmowane w placówce w ciągu ostatnich 2 lat oraz ich wpływu, jakie ich zdaniem działania mogły mieć wpływ na rozwój umiejętności podstawowych, przekrojowych i zawodowych uczniów (zgodnie z ZSU 2030).

Większość szkół podejmuje działania, wykraczające poza działalność dydaktyczną, które mogą przyczynić się do rozwoju kompetencji podstawowych, przekrojowych czy zawodowych wśród uczniów. Aktywność szkół była widoczna niezależnie od typu placówki, natomiast pomiędzy określonymi typami szkół widoczne były różnice w rodzaju działań oraz typie rozwijanych kompetencji.

W przypadku szkół zawodowych dominowały działania mające przyczynić się do rozwoju kompetencji zawodowych. Szkoły te były także aktywne w zakresie rozwoju kompetencji przekrojowych, przede wszystkim poprzez organizację akcji charytatywnych, prozdrowotnych, imprez sportowych czy spotkań integracyjnych. Szkoły te, często podejmowały także działania z okazji uroczystości i świąt państwowych, uczestniczyły w imprezach kulturalnych oraz podejmowały inicjatywy na rzecz społeczności lokalnej czy środowiska naturalnego.

¹¹ Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030

Tabela 8. Działania, podejmowane w szkołach zawodowych w ciągu ostatnich 2 lat, przyporządkowane do typu kompetencji, jakie w ramach działania mogły zostać nabyte [N=131]¹²

Kompetencje podstawowe	Kompetencje przekrojowe	Kompetencje zawodowe
• inicjatywy wspierające rozwój umiejętności językowych, konkursy językowe (według 52 szkół zawodowych)	• akcje charytatywne, wolontariat (99) • akcje prozdrowotne i profilaktyczne (96) • imprezy sportowe, zawody sportowe (84) • inicjatywy integracyjne dla uczniów, spotkania świąteczne, klasowe itp. (78) • uroczystości historyczne, święta państwowe (76) • imprezy kulturalne, wystawy, koncerty (76) • Inicjatywy na rzecz gminy, powiatu, społeczności lokalnej (76) • działania proekologiczne, związane z ochroną środowiska (73) • inicjatywy społeczne i obywatelskie, kampanie informacyjne (70) • działania na rzecz integracji, w tym międzykulturowej (67) • wycieczki, inicjatywy krajoznawcze, turystyczne (63) • debaty i dyskusje (53) • wykłady, pokazy, seminaria, spotkania naukowe (42)	• udział w imprezach branżowych, wizyty u pracodawców (101) • inicjatywy związane z rynkiem pracy, spotkania z ekspertami, doradcami, udział w targach pracy, festiwalu zawodów itp. (95) • warsztaty, inicjatywy wspierające rozwój przedsiębiorczości (56) • konkursy, olimpiady naukowe (50) • uczestnictwo w dniach otwartych uczelni wyższych (48) • funkcjonowanie kół zainteresowań (41) • udział w warsztatach, inicjatywach rozwijających zdolności manualne, np. związanych z rękodziełem (40) • wymiana uczniowska międzyszkolna (24)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

¹² W nawiasach wskazano liczbę szkół deklarujących realizację działania

W szkołach zawodowych największym zainteresowaniem uczniów¹³ cieszyły się inicjatywy integracyjne dla uczniów, spotkania świąteczne, klasowe itp. (113 placówek), wycieczki, inicjatywy krajoznawcze, turystyczne (109), inicjatywy związane z rynkiem pracy, takie jak spotkania z ekspertami, udział w targach pracy, festiwalu zawodów itp. (104), udział w imprezach branżowych, wizyty u pracodawców (99) oraz akcje charytatywne, wolontariat (99). Działaniami, w jaki uczniowie angażowali się najmniej¹⁴ były spotkania literackie (3 placówki), debaty i dyskusje (2), funkcjonowanie kół zainteresowań (2), dni otwarte uczelni wyższych (4), imprezy kulturalne (2);

Szkoły ogólnokształcące były nastawione przede wszystkim na rozwój kompetencji przekrojowych. Większość szkół objętych badaniem deklarowała organizację akcji charytatywnych, wycieczek oraz inicjatyw krajoznawczych. W szkołach ogólnokształcących często funkcjonowały także koła zainteresowań. W dalszej kolejności podejmowano działania na rzecz integracji uczniów oraz integracji międzykulturowej, akcje prozdrowotne, imprezy sportowe oraz inicjatywy na rzecz społeczności lokalnej.

¹³ Tj. działania, w przypadku których najwięcej placówek, wskazało zaangażowanie uczniów jako wysokie lub bardzo wysokie

¹⁴ Tj. działania, w przypadku których najwięcej placówek, wskazało zaangażowanie uczniów jako niskie lub bardzo niskie

Tabela 9. Działania, podejmowane w szkołach ogólnokształcących w ciągu ostatnich 2 lat, przyporządkowane do typu kompetencji, jakie w ramach działania mogły zostać nabyte [N=99]¹⁵

Kompetencje podstawowe	Kompetencje przekrojowe
• inicjatywy wspierające rozwój umiejętności językowych, konkursy językowe (według 48 szkół ogólnokształcących)	• akcje charytatywne, wolontariat (80) • funkcjonowanie kół zainteresowań (76) • wycieczki, inicjatywy krajoznawcze, turystyczne (76) • inicjatywy integracyjne dla uczniów, spotkania świąteczne, klasowe itp. (74) • akcje prozdrowotne i profilaktyczne (72) • imprezy sportowe, zawody sportowe (72) • inicjatywy na rzecz gminy, powiatu, społeczności lokalnej (72) • działania na rzecz integracji, w tym międzykulturowej (71) • inicjatywy społeczne i obywatelskie, kampanie informacyjne (69) • warsztaty, inicjatywy wspierające rozwój przedsiębiorczości (69) • działania proekologiczne, związane z ochroną środowiska (60) • imprezy kulturalne, wystawy, koncerty (60) • uczestnictwo w dniach otwartych uczelni wyższych (59) • debaty i dyskusje (56) • organizacja spotkań literackich, funkcjonowanie kół literackich (54) • wykłady, pokazy, seminaria, spotkania naukowe (52) • konkursy, olimpiady naukowe (52) • wymiana uczniowska międzyszkolna (49)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

Podobnie jak w przypadku szkół zawodowych w szkołach ogólnokształcących największym zainteresowaniem cieszyły się inicjatywy integracyjne, spotkania świąteczne, klasowe itp. (88) oraz akcje charytatywne i wolontariat (88). Ponadto uczniowie chętnie angażowali się w wycieczki, inicjatywy krajoznawcze, turystyczne (86), imprezy i zawody sportowe (85), inicjatywy wspierające rozwój umiejętności

¹⁵ W nawiasach wskazano liczbę szkół deklarujących realizację działania

językowych, konkursy językowe (74), akcje prozdrowotne i profilaktyczne (74) oraz uroczystości historyczne, święta państwowe (73). Najmniejsze zainteresowanie uczniów budziły natomiast spotkania literackie (2), udział w kole zainteresowań (2) czy kole naukowym (4).

W szkołach specjalnych przysposabiających do pracy duży nacisk był na rozwój kompetencji podstawowych. W ramach tego organizowano inicjatywy integracyjne dla uczniów, wycieczki, konkursy, działania związane z ochroną środowiska, akcje prozdrowotne czy działania na rzecz społeczności lokalnej. Placówki podejmowały też działania mające na celu rozwój kompetencji przekrojowych (poprzez organizację uroczystości i świąt państwowych, imprez kulturalnych czy sportowych) oraz zawodowych (poprzez spotkania z doradcami, ekspertami czy udział w imprezach związanych z rynkiem pracy).

Tabela 10. Działania, podejmowane w szkołach specjalnych przysposabiających do pracy w ciągu ostatnich 2 lat, przyporządkowane do typu kompetencji, jakie w ramach działania mogły zostać nabyte [N=27]¹⁶

Kompetencje podstawowe	Kompetencje przekrojowe	Kompetencje zawodowe
• inicjatywy integracyjne dla uczniów, spotkania świąteczne, klasowe itp. (15) • wycieczki, inicjatywy krajoznawcze, turystyczne (15) • konkursy (13) • działania proekologiczne, związane z ochroną środowiska (13) • akcje prozdrowotne i profilaktyczne (13) • działania na rzecz społeczności lokalnej (13) • inicjatywy na rzecz gminy, powiatu, społeczności lokalnej (12)	• uroczystości historyczne, święta państwowe (16) • imprezy kulturalne, wystawy, koncerty (15) • imprezy sportowe, zawody sportowe (13) • działania związane z obsługą komputera, technologii cyfrowych (11)	• inicjatywy związane z rynkiem pracy, spotkania z ekspertami, doradcami, udział w targach pracy, festiwalu zawodów itp. (16) • udział w warsztatach, inicjatywach rozwijających zdolności manualne, np. związanych z rękodziełem (10)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

¹⁶ W nawiasach wskazano liczbę szkół deklarujących realizację działania

Także w przypadku szkół specjalnych przysposabiających do pracy uczniowie najchętniej uczestniczyli w oraz inicjatywach integracyjnych dla uczniów, takich jak spotkania świąteczne (26). Ponadto zainteresowaniem uczniów w tych placówkach cieszyły się warsztaty rozwijające ich zdolności manualne, np. związanych z rękodziełem (23), imprezy sportowe (20) oraz konkursy (18). Najmniej chętnie uczniowie angażowali się w inicjatywy związane z rynkiem pracy (3) oraz działania na rzecz integracji ze społecznością lokalną (2).

4.2. Podejmowanie przez placówki kształcenia ponadpodstawowego działań ich formy na rzecz indywidualizacji nauczania i wspierania uczniów zdolnych

Oprócz ww. działań przyczyniających się do rozwoju kompetencji uczniów, szkoły ponadpodstawowe podejmują szereg działań na rzecz indywidualizacji nauczania i wspierania uczniów zdolnych.

Zgodnie z informacjami przedstawionymi na wykresie nr 8 najczęściej wymienianych przez ankietowane placówki ogólnokształcące i zawodowe były działania na rzecz zapewnienia wsparcia psychologicznego, np. poradnictwo, warsztaty emocjonalne, interwencje kryzysowe, współpraca z rodzicami/opiekunami w zakresie wsparcia uczniów, dostosowanie materiałów edukacyjnych i form oceniania do potrzeb uczniów ze specjalnymi wymaganiami edukacyjnymi oraz zajęcia specjalistyczne dla uczniów z trudnościami np. logopedia, socjoterapia, rewalidacja.

Uzyskane dane mogą stanowić potwierdzenie wspomnianego wcześniej niebezpiecznego zjawiska polegającego na pogarszaniu się kondycji psychicznej i emocjonalnej młodzieży.

Wykres 8. Liczba placówek ogólnokształcących i zawodowych podejmujących działania formy na rzecz indywidualizacji nauczania i wspierania uczniów [szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99]



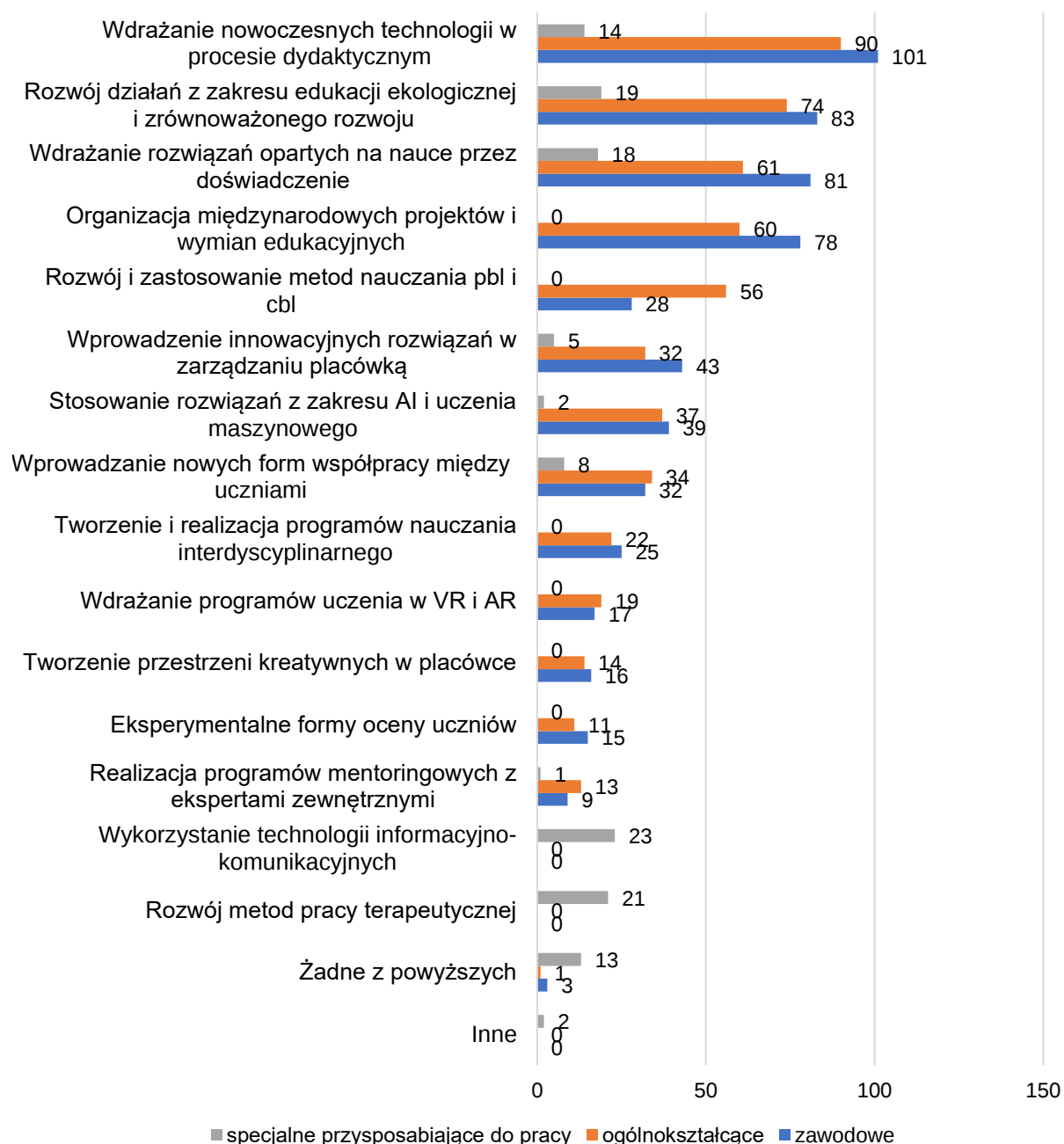
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

4.3. Wdrażanie przez placówki kształcenia ponadpodstawowego rozwiązań innowacyjnych w zakresie edukacji i rozwoju kompetencji uczniów

Wykres nr 9 przedstawia liczbę szkół wdrażających innowacyjne rozwiązania w zakresie edukacji, z uwzględnieniem typu placówki. Najwięcej szkół (niezależnie od typu) podejmowało działania polegające na wdrażaniu nowoczesnych technologii w procesie dydaktycznym np. platformy e-learningowe, aplikacje edukacyjne (205 placówek tj. 80%), organizowało inicjatywy z zakresu edukacji ekologicznej i zrównoważonego rozwoju (176 placówek tj. 68%), wdrażało rozwiązania oparte na nauce przez doświadczenie np. w formie symulacji, gier edukacyjnych (160 placówek, tj. 62%), oraz organizowało międzynarodowe projekty i wymiany edukacyjne (138 placówek, tj. 53%).

Ponad połowa szkół ogólnokształcących realizowała innowacyjne działania polegające na rozwoju i zastosowanie metod nauczania opartych na projektach (pbl) i problemach (cbl). Natomiast w przypadku szkół specjalnych przysposabiających do pracy wskazywano na korzystanie z technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz rozwój metod pracy terapeutycznej.

Wykres 9. Liczba placówek ponadpodstawowych wdrażających innowacyjne rozwiązania w zakresie edukacji i rozwoju kompetencji uczniów [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

4.4. Podejmowanie działań na rzecz zapewnienia uczniom możliwości pozyskania w placówce dodatkowych uprawnień i umiejętności

Absolwenci szkół zawodowych po ukończeniu edukacji w większości wkraczają na rynek pracy i rozpoczynają swoją karierę zawodową. Szkoły zawodowe objęte badaniem zostały poproszone o wskazanie działań, jakie podejmują, mające na celu podniesienie atrakcyjności zawodowej swoich uczniów. Zgodnie z informacjami przedstawionymi na wykresie nr 10 działaniami podejmowanymi w ramach tego najczęściej były przygotowanie uczniów do egzaminów zawodowych i certyfikacyjnych (122 placówki, tj. 93%) oraz organizacja praktyk i staży w partnerskich firmach (94 placówki, tj. 72%). Działaniem realizowanym najrzadziej było wsparcie w zdobywaniu uprawnień w zakresie przedsiębiorczości (19 placówek, tj. 15%).

Wykres 10. Liczba placówek kształcenia zawodowego podejmujących działania na rzecz zapewnienia uczniom możliwości pozyskania w placówkach dodatkowych uprawnień i umiejętności [N=131]



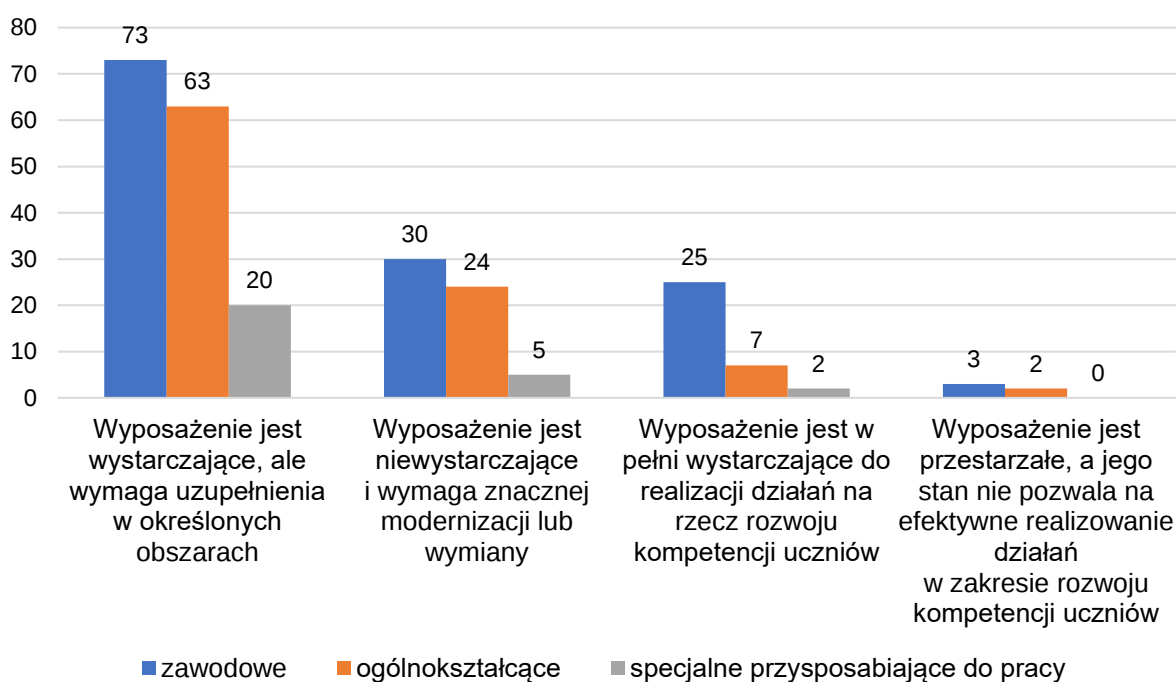
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

4.5. Ocena stanu wyposażenia placówek w odniesieniu do realizowanych zadań na rzecz rozwoju kompetencji oraz określenie potrzeb podmiotów

Przedstawiciele szkół ponadpodstawowych objętych badaniem zostali poproszeni o ocenę stanu wyposażenia placówek w odniesieniu do realizowanych zadań na rzecz rozwoju kompetencji oraz określenia ewentualnych potrzeb w tym zakresie.

Większość respondentów (niezależnie od typu placówki) oceniła wyposażenie jako wystarczające, ale wymagające uzupełnienia w określonych obszarach. Łącznie takiej odpowiedzi udzieliło 155 szkół, co stanowi 60% ogólnej liczby podmiotów objętych badaniem. Jedynie 2% ogółu badanych określiło wyposażenie jako przestarzałe, niepozwalające na efektywne realizowanie działań w zakresie rozwoju kompetencji uczniów.

Wykres 11. Liczba placówek ponadpodstawowych, z uwzględnieniem oceny stanu wyposażenia placówek [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

Odnosząc się do potrzeby w zakresie inwestycyjnym przedstawiciele 73% wszystkich szkół objętych badaniem zgłosili potrzebę modernizacji infrastruktury IT (np. sprzęt komputerowy, oprogramowanie).

Zgodnie z informacjami przedstawionymi na wykresie 12, potrzeby w zakresie wyposażenia były dopasowane do określonego profilu kształcenia.

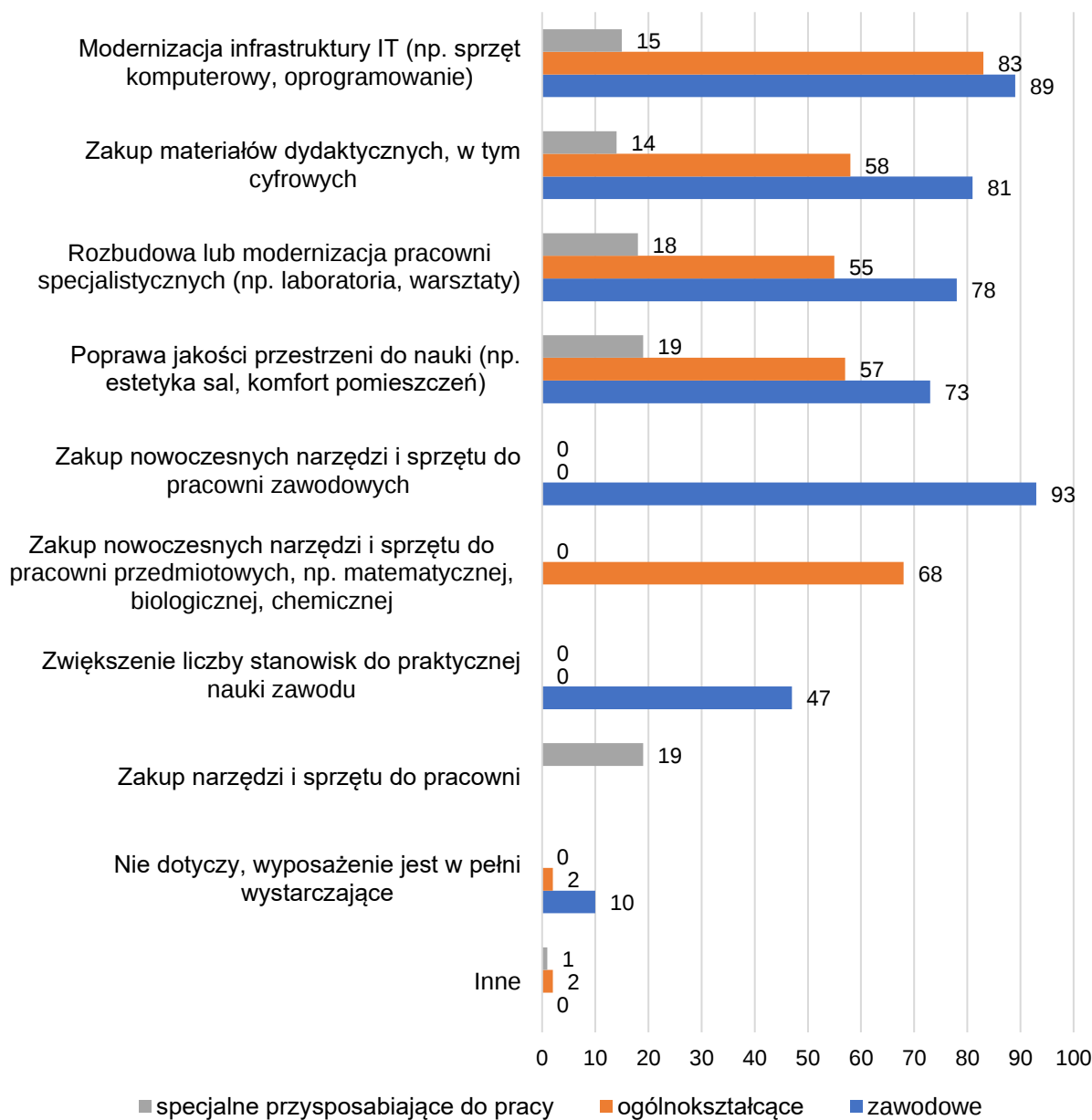
Szkoły zawodowe zgłaszały przede wszystkim potrzebę zakupu nowoczesnych narzędzi do pracowni zawodowych (93 placówki, tj. 71%), materiałów dydaktycznych (81 placówek, tj. 62%), modernizację pracowni specjalistycznych (78 placówek, tj. 60%). Prawie 36% zgłosiło także potrzebę zwiększenia liczby stanowisk do praktycznej nauki zawodu.

Licea ogólnokształcące oprócz konieczności modernizacji infrastruktury cyfrowej zwracały uwagę przede wszystkim na potrzebę zakupu nowoczesnych narzędzi i sprzętu do pracowni przedmiotowych (68 placówek, tj. 69%). Niemal 60% zwróciło także uwagę na konieczność zakupu materiałów dydaktycznych (58 placówek) oraz poprawę jakości przestrzeni do nauki (57 placówek).

Natomiast szkoły specjalne przysposabiające do pracy sugerowały zapotrzebowanie na zakup narzędzi i sprzętu do pracowni (19 placówek, tj. 70%), poprawę jakości przestrzeni do nauki (19 placówek, tj. 70%) oraz rozbudowę pracowni specjalistycznych (18 placówek, tj. 66,7%).

Zaledwie 12 szkół ogółem uznało, że wyposażenie placówki jest w pełni wystarczające.

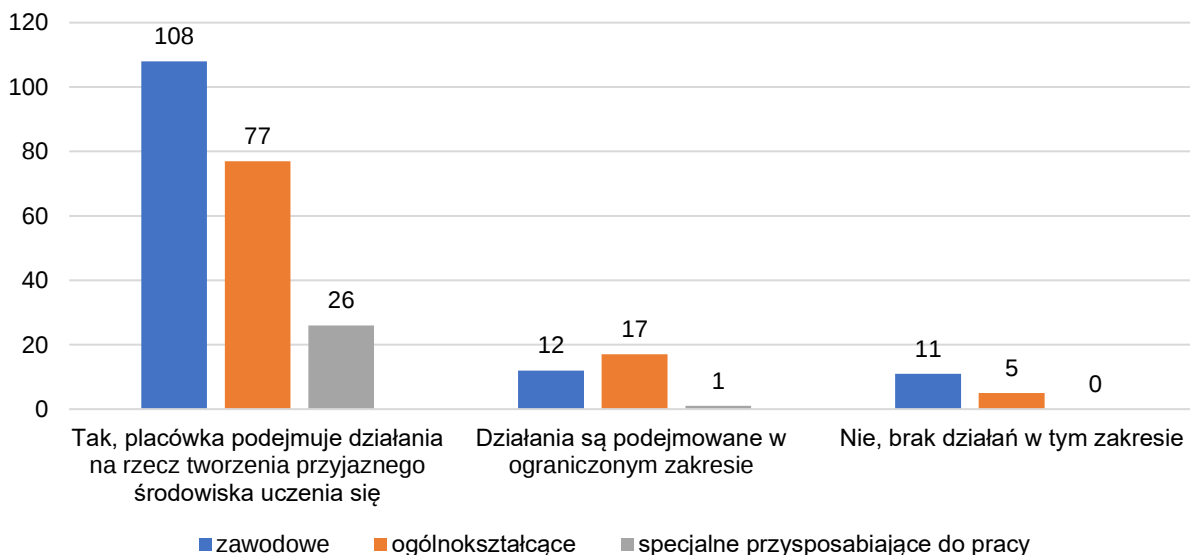
Wykres 12. Liczba placówek ponadpodstawowych zgłaszających wybrane potrzeby w zakresie wyposażenia [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

Większość szkół objętych badaniem dokłada wszelkich starań na rzecz tworzenia przyjaznego środowiska nauki i niwelowania barier natury architektonicznej czy komunikacyjnej, czyniąc to z myślą o osobach napotykających na ograniczenia w zakresie funkcjonowania. Jest to wymóg w stosunku do podmiotów publicznych. Zgodnie z informacjami przedstawionymi na wykresie nr 13 pozytywnej odpowiedzi udzieliło w sumie 241 szkół, czyli 94% ogółu badanych placówek, zaś negatywnej udzieliło 16 szkół, tj. 6% wszystkich ankietowanych jednostek.

Wykres 13. Liczba placówek ponadpodstawowych podejmujących działania z zakresu tworzenia przyjaznego środowiska uczenia się [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

4.6. Wnioski

Szkoły ponadpodstawowe działające na obszarze województwa wielkopolskiego stając w obliczu konieczności dostosowania się do dynamicznych, zmieniających się realiów, postępującego rozwoju technologicznego i ewolucji wymagań stawianych młodym ludziom na współczesnym rynku pracy podejmują szereg działań wspierających dzisiejszą młodzież.

Szkoły wszystkich typów podejmują różnorodne działania wykraczające poza podstawową działalność dydaktyczną. Działania te pozwalają na rozwój kompetencji

podstawowych, przekrojowych i zawodowych. Widoczne są pewne różnice w typie realizowanych przedsięwzięć w zależności od charakteru placówki.

W większości objętych badaniem szkół zawodowych i ogólnokształcących podejmowane są działania na rzecz indywidualizacji i wspierania uczniów. Biorąc pod uwagę charakter najczęściej podejmowanych w tym obszarze działań można zakładać, że w regionie powszechna jest potrzeba wsparcia psychologicznego i emocjonalnego uczniów oraz podejmowanie działań na rzecz uczniów ze specjalnymi wymaganiami edukacyjnymi.

Szkoły podejmują działania z zakresu indywidualizacji nauczania oraz współpracę z rodzicami i opiekunami zarówno uczniów zdolnych, przyczyniając się do ich rozwoju, jak również tych borykających się z różnymi problemami, potrzebujących poświęcenia im większej uwagi oraz wymagających specjalistycznego typu pomocy.

Wdrażanie innowacyjnych rozwiązań jest realizowane najczęściej przez wielkopolskie szkoły ponadpodstawowe poprzez wykorzystywanie platform e-learningowych, aplikacji edukacyjnych oraz podejmowanie inicjatyw z zakresu zrównoważonego rozwoju. Na podstawie uzyskanych wyników można założyć, że problematyka edukacji ekologicznej jest ważna z perspektywy wielkopolskich placówek ponadpodstawowych.

Szkoły zawodowe starają się wesprzeć uczniów podczas wejścia na rynek pracy. Placówki podejmują działania mające na celu przede wszystkim zdobycie uprawnień zawodowych oraz doświadczenia zawodowego przez swoich uczniów. Niepokoi natomiast informacja, że szkoły zawodowe rzadko podejmują działania na rzecz wspierania postaw przedsiębiorczych młodych osób.

Ocena stanu wyposażenia placówek w odniesieniu do realizowanych zadań prowadzi do wniosku, że potrzeby szkół nie są całkowicie zaspokojone. Większość ankietowanych określiła wyposażenie jako wystarczające, ale wymagające uzupełnienia. Zaledwie 5% szkół objętych badaniem określiło je jako w pełni wystarczające.

Większość badanych szkół ponadpodstawowych w województwie wielkopolskim wykazywała aktywność w zakresie pozyskiwania i wykorzystania środków finansowych na rzecz rozwoju oferty i jakości kształcenia, nie ograniczając się przy tym do środków lokalnych.

5. Współpraca placówek kształcenia ponadpodstawowego z pracodawcami, szkołami wyższymi oraz innymi podmiotami mającymi wpływ na politykę i efektywność kształcenia w powiecie w ciągu ostatnich 5 lat

W ramach projektu pozyskano informacje nt. współpracy placówek kształcenia ponadpodstawowego z pracodawcami, szkołami wyższymi oraz innymi podmiotami mającymi wpływ na politykę i efektywność kształcenia w powiecie oraz oceniono perspektywy rozwoju tej współpracy.

5.1. Współpraca z instytucjami i innymi podmiotami (z wyłączeniem pracodawców)

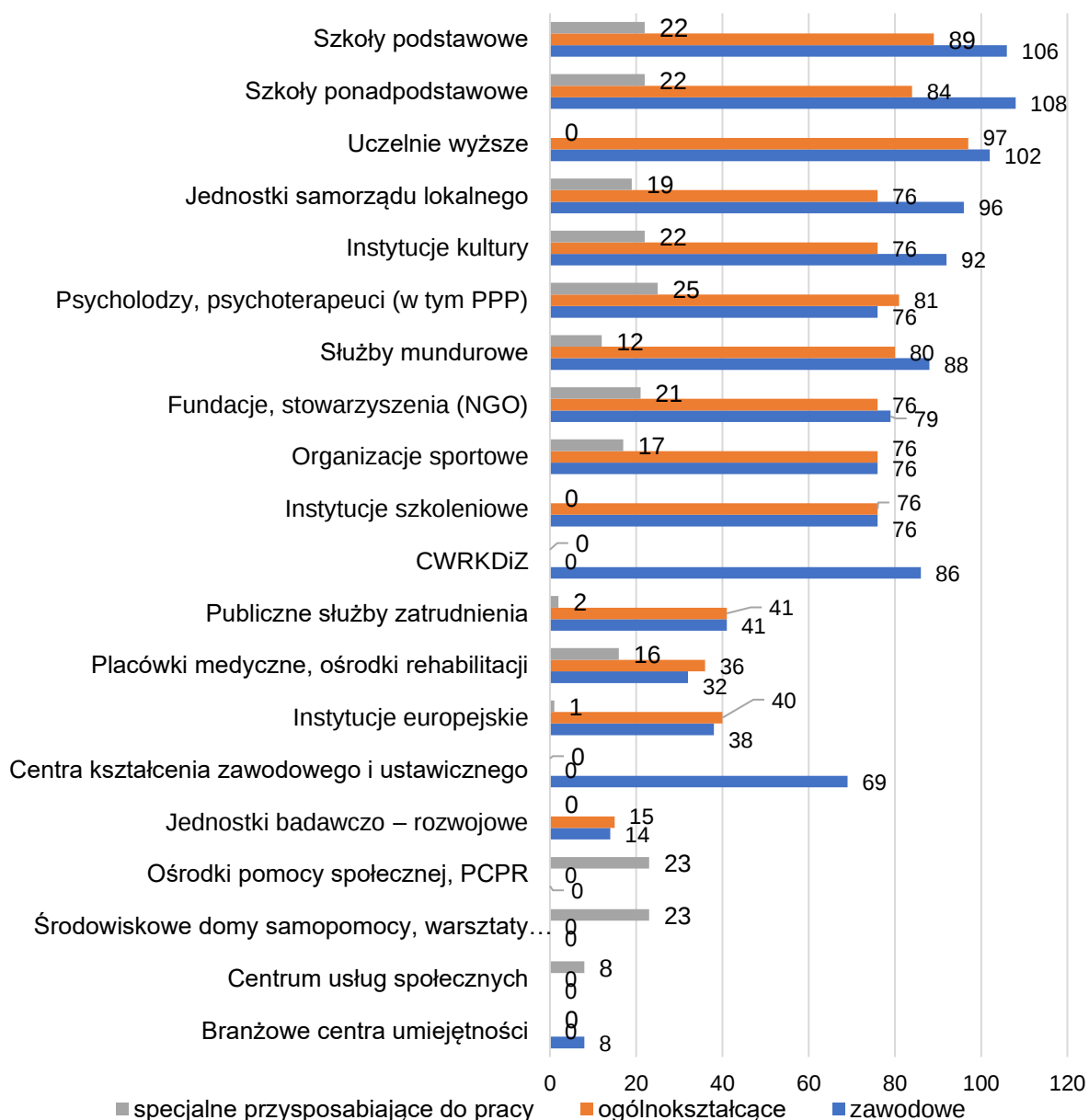
Zgodnie z informacjami przedstawionymi na wykresie nr 14 w okresie ostatnich 5 lat najwięcej placówek podejmowało współpracę ze szkołami podstawowymi, co można wiązać z procesami rekrutacji i promocją placówki. We wszystkich typach placówek współpracę taką nawiązywało co najmniej 80% badanych. Kolejnym typem podmiotu, z którym najczęściej zawiązywano współpracę były inne szkoły ponadpodstawowe. Także tu współpracę deklarowało ponad 80% badanych z każdego typu placówek.

Niemal równie chętnie współdziałano z uczelniami wyższymi, przy czym dotyczyło to szkół zawodowych i liceów ogólnokształcących. W ramach szkolnictwa zawodowego ważnymi partnerami okazały się samorządowe jednostki Centra Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Zawodowego i Dualnego oraz centra kształcenia zawodowego i ustawicznego. Szkoły specjalne przysposabiające do pracy za to częściej niż pozostałe współpracowały z poradniami psychologiczno-pedagogicznymi oraz z instytucjami kultury. Jako jedyne – w związku ze swoją działalnością – miały kontakt z instytucjami opieki społecznej.

Najczęściej wskazywanym obszarem współpracy szkół zawodowych i ogólnokształcących z instytucjami oraz innymi podmiotami (z wyłączeniem pracodawców) było uczestnictwo badanych placówek w akcjach charytatywnych, imprezach (112 szkoły zawodowe, tj. 85% i 90 szkół ogólnokształcących tj. 91%), zawodach sportowych (107 szkoły zawodowe, tj. 82% i 87 szkół ogólnokształcących tj. 88%) oraz dniach otwartych uczelni lub innych podmiotów (99 szkół zawodowych, tj. 76% i 95 szkół ogólnokształcących, tj. 96%). Jednym z kluczowych obszarów współpracy szkół zawodowych był udział w spotkaniach branżowych czy imprezach związanych z rynkiem pracy (104 placówki, tj. 79%). Licea ogólnokształcące częściej angażowały się we współpracę pozwalającą na udział w pokazach, warsztatach (87

placówek, tj. 88%), seminariach naukowych (92 placówki, tj. 93%), imprezach kulturalnych (89 placówek, tj. 90%) oraz działaniach integracyjnych – międzykulturowych (63 placówki, tj. 64%).

Wykres 14. Liczba szkół współpracujących innymi podmiotami w ciągu ostatnich 5 lat [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

Ocena współpracy z innymi podmiotami i instytucjami z którymi placówki współpracowały w ciągu ostatnich 5 lat była zależna od typu placówki.

Placówki kształcenia zawodowego najlepiej oceniały współpracę ze szkołami podstawowymi i innymi szkołami ponadpodstawowymi, z JST oraz CWRKDiZ. Niemal połowa respondentów oceniła współpracę z wymienionymi podmiotami jako bardzo dobrą, a około co trzecia placówka jako dobrą. Neutralnie lub negatywnie oceniano instytucje szkoleniowe, placówki medyczne i ośrodki rehabilitacji.

Placówki ogólnokształcące najlepiej oceniały współpracę z uczelniami wyższymi, szkołami podstawowymi, ponadpodstawowymi, JST, instytucjami kultury i organizacjami sportowymi (wskazywanymi przez około $\frac{3}{4}$ szkół jako bardzo dobrą lub dobrą). Większość placówek ogólnokształcących oceniała także pozytywnie współpracę ze służbami mundurowymi, fundacjami, stowarzyszeniami, instytucjami szkoleniowymi, psychologami i psychoterapeutami. Neutralne lub negatywne oceny przeważały w przypadku placówek medycznych, ośrodków rehabilitacji oraz publicznych służb szkoleniowych.

W przypadku szkół specjalnych przysposabiających do pracy obszar podejmowanej współpracy z instytucjami i innymi podmiotami obejmował najczęściej: działania na rzecz integracji uczniów ze społeczeństwem (23 placówki tj. 85%), udzielanie uczniom pomocy psychologiczno-pedagogicznej (22 placówki tj. 81%) oraz udzielanie wsparcia rodzinom uczniów (21 placówki, tj. 78%).

Najwięcej szkół specjalnych przysposabiających do pracy oceniła bardzo wysoko lub wysoko (około 4/5) współpracę ze środowiskowymi domami samopomocy, warsztatami terapii zajęciowej, psychologami, psychoterapeutami, fundacjami, stowarzyszeniami oraz instytucjami kultury. Gorzej (głównie oceny neutralne) ocenionymi partnerami współpracy były placówki medyczne, ośrodki rehabilitacji oraz ośrodki pomocy społecznej.

5.2. Współpraca z pracodawcami

Zdecydowana większość szkół zawodowych (129 placówki tj. 98%) oraz 16 na 27 szkół specjalnych przysposabiających do pracy potwierdziła współpracę z pracodawcami. Przedstawiciele tej grupy zostali poproszeni o informację nt. podmiotów, z jakimi podejmują współpracę oraz formy tych działań.

Wykres nr 15 ilustruje liczbę szkół zawodowych współpracujących z pracodawcami w określonych obszarach. Najczęstszą formą współpracy podejmowaną przez szkoły

zawodowe były wizyty w zakładach pracy. Działanie to było realizowane przez 90% placówek zawodowych objętych badaniem. Kolejnymi istotnymi aspektami współpracy z sektorem biznesu były: praktyczna nauka zawodu (110 placówek, tj. 84%) i organizacja praktyk zawodowych i staży (105 placówek, tj. 80%).

Wykres 15. Liczba placówek zawodowych realizujących współpracę z pracodawcami w podziale na obszary współpracy [N=131]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

Klasy patronackie i kształcenie dualne dzięki współpracy z pracodawcami rozwijało się w około 45% szkół. Funkcjonowanie klas patronackich odbywa się najczęściej na takich kierunkach kształcenia jak technik elektryk, technik ekonomista i technik mechanik.

Szkoły zawodowe najczęściej współpracowały z przedsiębiorcami reprezentującymi takie branże jak: budownictwo, handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, transport i gospodarka magazynowa oraz działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Szkoły specjalne przysposabiające do pracy również prowadziły współpracę z pracodawcami. Niemal połowa z nich deklarowała udział w organizacji wydarzeń edukacyjnych (np. warsztaty). Współpraca realizowana była także poprzez przekazywanie materiałów i narzędzi edukacyjnych, realizację praktyk wspomaganych grupowych oraz wsparcie finansowe lub materialne. W przypadku tego typu placówek partnerami najczęściej zostawali pracodawcy z takich branż jak: działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, edukacja, rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, oraz działalność związana z zakwaterowaniem i usługami.

Zarówno w przypadku szkół zawodowych jak i specjalnych przysposabiających do pracy większość partnerstw jest nawiązywanych z mikro- i małymi przedsiębiorstwami (wśród placówek zawodowych było to ok. 2/3 podmiotów, a szkół specjalnych przysposabiających do pracy 86%).

Najczęściej występującymi barierami podjęcia współpracy szkół zawodowych z pracodawcami były brak czasu i zasobów u pracodawców na angażowanie się we współpracę (61 placówek, tj. 47%) oraz niedostateczna liczba dostępnych miejsc na staże lub praktyki zawodowe (23 placówki tj. 18%). Co trzeci respondent nie stwierdził żadnych trudności we współpracy z pracodawcami

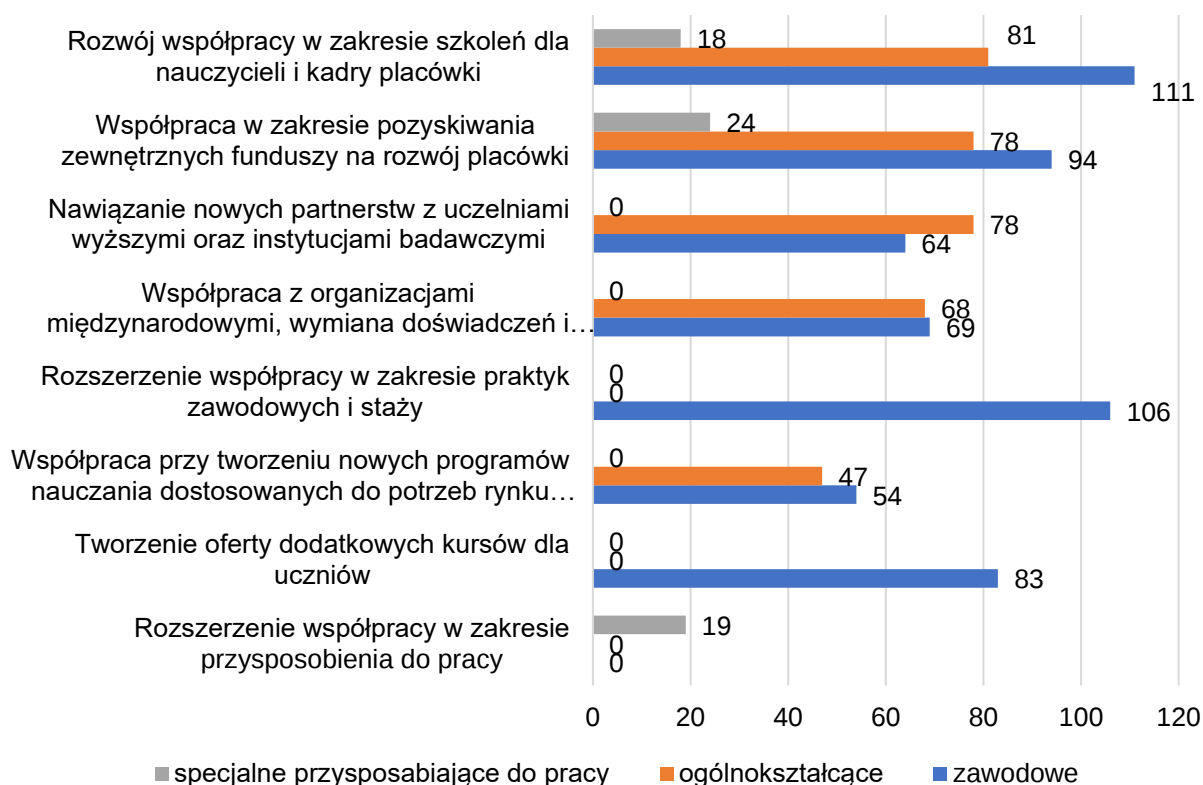
Natomiast w przypadku szkół specjalnych przysposabiających do pracy, częściej wskazywano na problemy organizacyjne i formalne związane z nawiązywaniem współpracy oraz również brak czasu i zasobów u pracodawców na angażowanie się we współpracę. W obu przypadkach takie utrudnienia zgłosiło 5 szkół.

Zaangażowanie lokalnych pracodawców we współpracę ze szkołami zawodowymi w ramach kształcenia zawodowego zostało ocenione pozytywnie przez 85% placówek ponadpodstawowych prowadzących taką współpracę, natomiast w przypadku kształcenia specjalnego współpraca została oceniona pozytywnie przez 10 na 16 szkół podejmujących ww. działania.

5.3. Ocena perspektyw i plany dalszej współpracy w perspektywie do 2030 roku

Niezależnie od typu placówki respondenci najczęściej podkreślali konieczność rozwoju współpracy w obszarze rozwoju zawodowego nauczycieli oraz pozyskiwania funduszy na rozwój placówki. Zgodnie z informacjami przedstawionymi na wykresie nr 16 dalsze plany dotyczące rozwoju współpracy różniły się w zależności od typu placówki. Szkoły zawodowe koncentrowały się przede wszystkim na pozyskiwaniu nowych partnerów pozwalających na pozyskanie większej ilości miejsc praktyk i staży oraz realizacji dodatkowych kursów zawodowych. Dla szkół ogólnokształcących kluczowe było poszerzenie współpracy z uczelniami i ośrodkami badawczymi. Natomiast szkoły specjalne przysposabiające do pracy, chciały przede wszystkim podejmować działania na rzecz rozwoju przysposobienia do pracy.

Wykres 16 Liczba placówek ponadpodstawowych wg planów współpracy z instytucjami i innymi podmiotami (niż pracodawcy) w perspektywie do 2030 roku [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

5.4. Wnioski

Lista podmiotów, z którymi współpracują placówki obejmuje szeroki wachlarz instytucji i podmiotów. Wskazuje to z jednej strony na dużą rolę placówek edukacyjnych w społecznościach lokalnych, z drugiej na aktywną postawę szkół w celu realizacji swoich zadań.

Główną barierę współpracy z pracodawcami, niezależnie od typu szkół, stanowiły brak czasu i zasobów u pracodawców na angażowanie się we współpracę.

Wielkopolskie placówki ponadpodstawowe najchętniej podejmują współpracę z instytucjami i innymi podmiotami o charakterze oświatowym, należą do nich inne placówki ponadpodstawowe, szkoły podstawowe oraz uczelnie wyższe. Chętnie podejmowana jest także współpraca z jednostkami samorządu terytorialnego, nie tylko stanowiącymi organy prowadzące i instytucjami kultury.

Perspektywy rozwoju współpracy placówek ponadpodstawowych, niezależnie od typu szkoły skupiają się na podejmowaniu działań w zakresie szkoleń dla nauczycieli i kadry w swojej placówce oraz pozyskiwania funduszy zewnętrznych na rozwój.

6. Realizacja doradztwa zawodowego w placówkach kształcenia ponadpodstawowego w regionie

W ramach badania ważnym wątkiem była także aktywność placówek kształcenia ponadpodstawowego w regionie w zakresie realizacji doradztwa zawodowego.

6.1. Charakterystyka doradców zawodowych w placówkach kształcenia ponadpodstawowego

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz. U. poz. 325) doradztwo zawodowe w szkołach ponadpodstawowych należy do obowiązkowych elementów nauczania i musi być realizowane przez nauczyciela posiadającego uprawnienia do realizacji tych zadań. Ponadto mogą być realizowane działania z doradztwa zawodowego przez innych specjalistów szkolnych.

Funkcjonowanie gabinetu doradcy zawodowego zadeklarowało 116 placówek, co stanowi 45% badanej próby (44% szkół zawodowych, 54% szkół ogólnokształcących i 19% szkół specjalnych przysposabiających do pracy). Dla części placówek oznaczało to stanowisko doradcy zawodowego, dla innych wiązało się z konkretnymi rozwiązaniami organizacyjnym.

Minimalny wymiar godzin doradztwa zawodowego w szkołach ponadpodstawowych wynosi 10 godzin w całym cyklu nauki.¹⁷ W takim wymiarze czasowym doradztwo zawodowe było prowadzone w 63% placówek kształcenia zawodowego oraz w 65% szkołach ogólnokształcących objętych badaniem. W przypadku około 8% szkół zawodowych i 9% szkół ogólnokształcących na doradztwo zawodowe był poświęcony krótszy czas niż przewidziane minimum, natomiast około 26% placówek zawodowych oraz 28% ogólnokształcących zadeklarowało, że czas przeznaczony na ww. zajęcia przekracza 10 godzin.

Powszechną praktyką w wielkopolskich placówkach ponadpodstawowych jest łączenie etatu doradcy zawodowego z innymi zadaniami w szkole (88% wszystkich placówek). Najczęściej takie rozwiązanie jest stosowane w placówkach ogólnokształcących (93%). Tylko w 9% placówek ogółem doradca posiada osobny

¹⁷ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. z 2019 r., poz. 639).

etat. W 22% szkół specjalnych przysposabiających do pracy większość nauczycieli posiada kompetencje z zakresu doradztwa zawodowego dla uczniów¹⁸.

Jak można zobaczyć na wykresie nr 17 przygotowanie pracowników pełniących rolę szkolnego doradcy zawodowego w placówkach obejmuje przede wszystkim ukończenie studiów podyplomowych w zakresie doradztwa zawodowego (83% wszystkich badanych placówek). Może to być związane ze wspomnianym wcześniej powszechnym łączeniem stanowisk i koniecznością zapewnienia osoby posiadającej uprawnienia do realizacji zadań w placówce szkolnej.

Wykres 17. Liczba placówek ponadpodstawowych, z uwzględnieniem formy przygotowania doradcy zawodowego do pełnienia funkcji [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

¹⁸ Pozostałe placówki nie uwzględniały takiej opcji

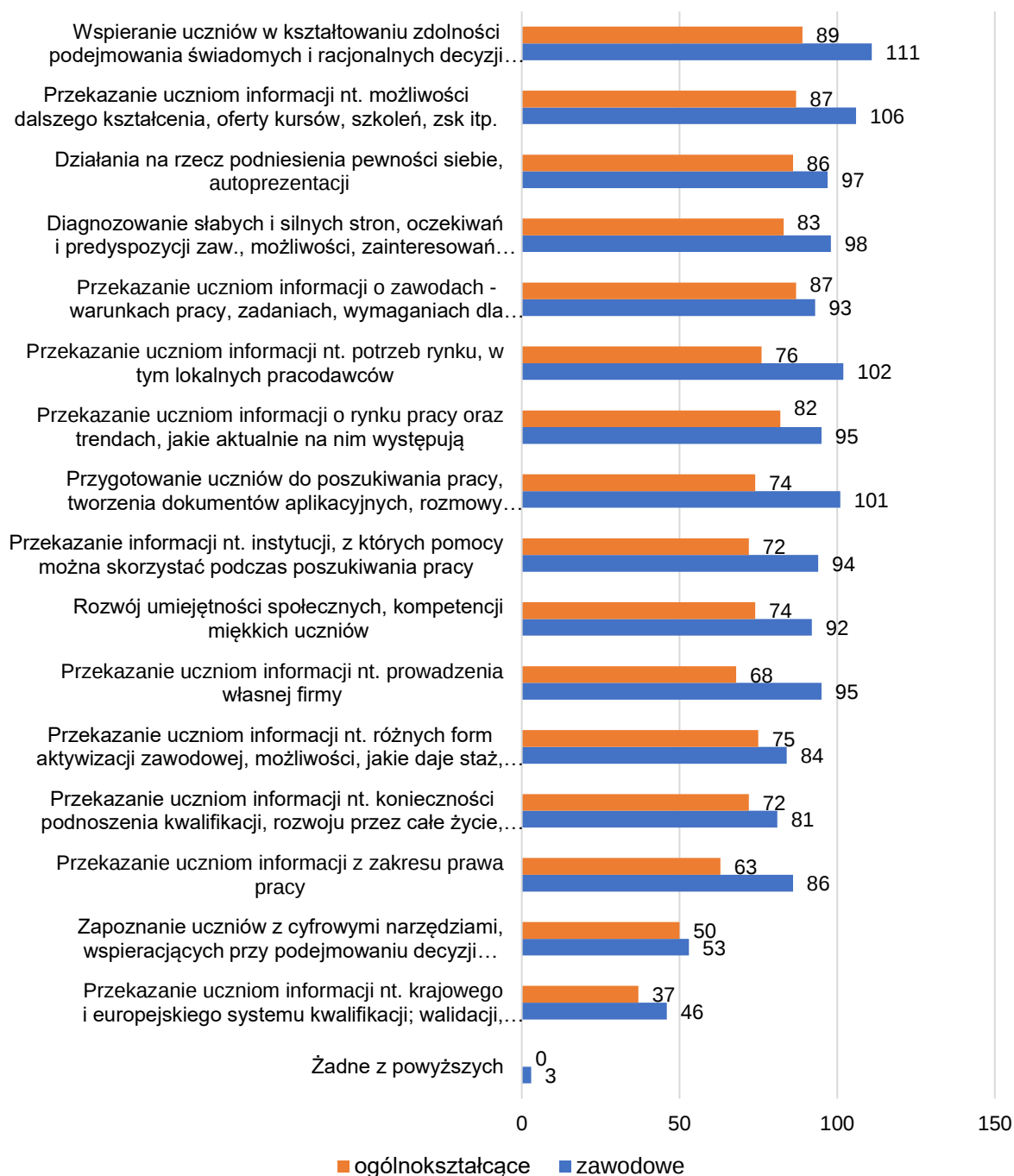
Ponadto, większość doradców zawodowych samodzielnie podnosi swoją wiedzę nt. doradztwa zawodowego poprzez lekturę podręczników, artykułów (65%), bierze udział w kursach, szkoleniach z zakresu doradztwa zawodowego (64%), pozyskuje informacje na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy, popytu i podaży na zawody na lokalnym oraz regionalnym rynku pracy (63%) oraz uczestniczy w warsztatach, konferencjach, szkoleniach oraz innych inicjatywach sieciujących z zakresu doradztwa zawodowego (58%). Należy zaznaczyć, że rozkład odpowiedzi pomiędzy typami placówek jest względnie proporcjonalny.

6.2. Typy działań podejmowanych przez doradców zawodowych

Wachlarz działań podejmowanych przez szkoły zawodowe i ogólnokształcące w zakresie doradztwa zawodowego był szeroki. W większości placówek w ramach zajęć przygotowywano uczniów do wejścia i poruszania się po rynku pracy, zapoznawano ich z różnymi sposobami podnoszenia swojej atrakcyjności zawodowej oraz przekazywano informacje nt. potrzeb pracodawców i funkcjonujących trendów rynkowych.

Rzadziej zapoznawano uczniów z informacjami nt. krajowego i europejskiego systemu kwalifikacji czy cyfrowymi narzędziami stanowiącymi wsparcie przy podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych. Stosunkowo rzadko także (zwłaszcza w przypadku szkół ogólnokształcących) podejmowane były działania na rzecz przekazywania uczniom informacji dot. prowadzenia własnej firmy.

Wykres 18. Liczba placówek zawodowych i ogólnokształcących podejmujących następujące działania z zakresu doradztwa zawodowego [szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

W szkołach specjalnych przysposabiających do pracy najważniejszymi działaniami są zajęcia grupowe, pomoc w wyborze pracy/rozwijanych umiejętności oraz informacja zawodowa, współpraca z rodzicami uczniów w celu wsparcia przysposobienia zawodowego, diagnoza predyspozycji ucznia oraz wizyty studyjne w zakładach pracy). Prowadzone są również zajęcia indywidualne jednak dwukrotnie rzadziej niż grupowe.

Wykres 19. Liczba szkół specjalnych przysposabiających do pracy podejmujących następujące działania z zakresu doradztwa zawodowego [N=27]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

6.3. Organizacja funkcjonowania gabinetu doradcy zawodowego w placówce

W większości szkół, w których funkcjonuje gabinet doradcy zawodowego (90% placówek kształcenia zawodowego oraz 81% placówkach ogólnokształcących)

gabinet jest dostępny dla uczniów także poza zajęciami z zakresu doradztwa zawodowego (co wskazuje na możliwość konsultacji indywidualnych). W 14% placówek z gabinetem doradcy zawodowego nie ma możliwości skorzystania z usług doradztwa poza zajęciami.

Wyposażenie w zakresie sprzętu i materiałów doradczych gabinetów doradców zawodowych (w tym testów diagnostycznych, materiałów zawodoznawczych itp.) jest wystarczające w 76% placówkach posiadających gabinet doradcy zawodowego, w tym 79% szkołach zawodowych oraz 72% ogólnokształcących.

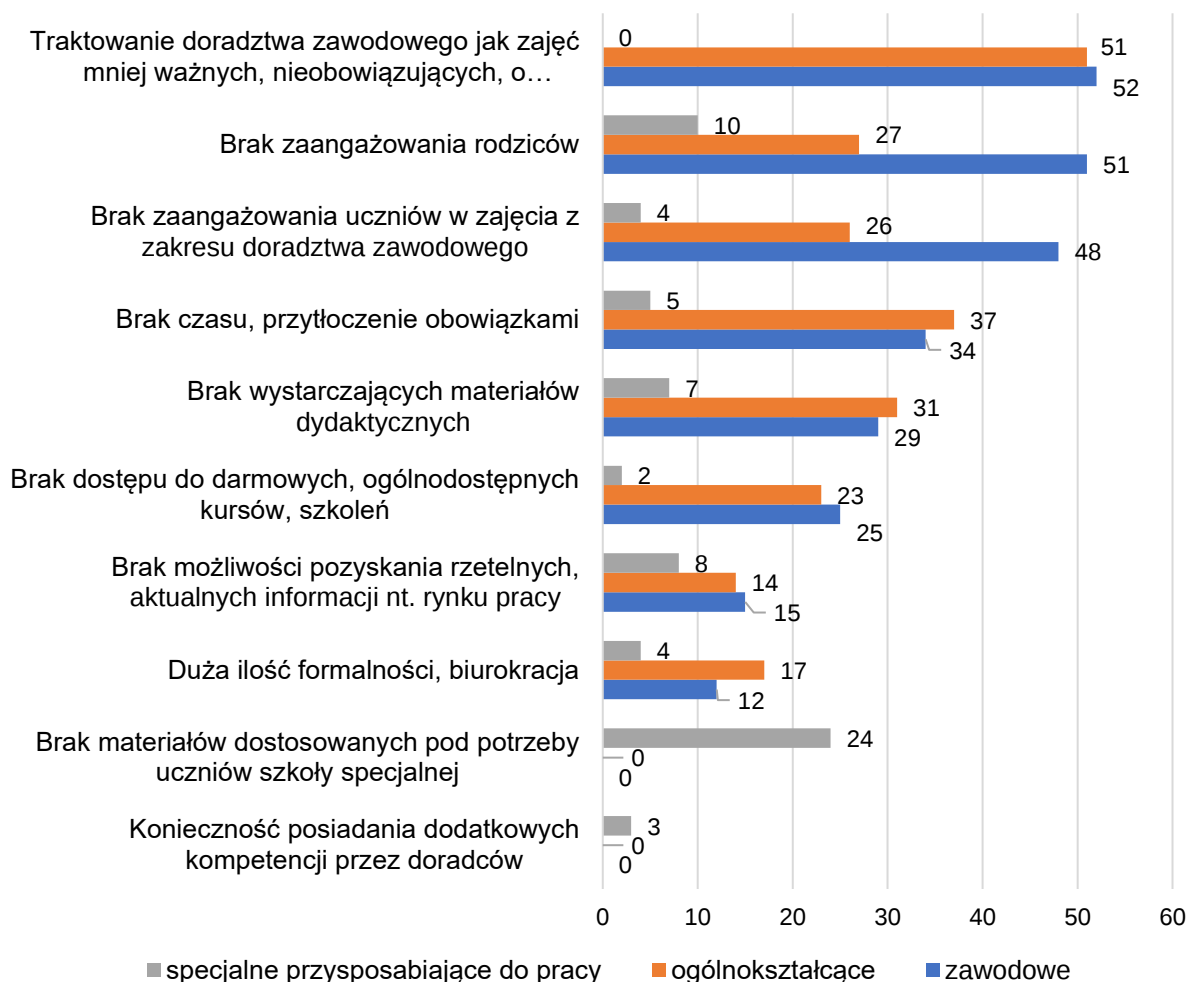
Potrzebę doposażenia gabinetu doradcy zawodowego zadeklarowało 22% placówek, w których funkcjonuje gabinet doradcy, z czego 17% placówek zawodowych oraz 26% ogólnokształcących. Wśród największych braków w wyposażeniu gabinetu doradcy zawodowego wskazywano:

- sprzęt audiowizualny oraz informatyczny, np. laptopy dla uczniów i nauczyciela, tablica interaktywna lub większy telewizor, rzutnik, wizualizer;
- artykuły biurowe, np. drukarka/kserokopiarka, kolorowe markery, karteczki samoprzylepne, długopisy;
- broszury, książki, artykuły i raporty o rynku pracy, ścieżkach kariery, szkoleniach czy możliwościach rozwoju zawodowego, katalogi ofert pracy, oferty szkoleń i kursów, plany kariery, szablony CV i listów motywacyjnych;
- brak miejsca na przechowywanie materiałów edukacyjnych i informacyjnych,
- testy i kwestionariusze do oceny umiejętności, predyspozycji i zainteresowań zawodowych klientów, oprogramowania do testów psychologicznych i zawodowych;
- odrębne pomieszczenie w celu utworzenia strefy prywatności.

6.4. Problemy w realizacji doradztwa zawodowego w placówkach kształcenia ponadpodstawowego

Wykres nr 20 przedstawia informacje nt. problemów w zakresie realizacji doradztwa zawodowego w wielkopolskich szkołach ponadpodstawowych. Głównym problemem, na jaki zwracali uwagę ankietowani był sposób traktowania tych zajęć jako mniej ważnych, o mniejszym znaczeniu z uwagi na ich nieobowiązkowy charakter. Kolejnymi często podnoszonymi problemami były: brak zaangażowania zarówno rodziców, jak i rodziców oraz przytłoczenie obowiązkami. Wśród niemal wszystkich (89%) szkół specjalnych przysposabiających do pracy główny problem stanowi brak materiałów dostosowanych do potrzeb ich uczniów.

Wykres 20. Liczba placówek ponadpodstawowych zgłaszających problemy w zakresie realizacji zadań z obszaru doradztwa zawodowego [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

6.5. Pożądane formy wsparcia

Wykres nr 21 wskazuje na kluczowe formy wsparcia, jakie w opinii respondentów mogłoby przyczynić się do podniesienia efektywności doradztwa zawodowego. Do takich działań zaliczono przede wszystkim: większy dostęp do najnowszych materiałów dydaktycznych, zwiększenie ilości godzin lekcyjnych doradztwa zawodowego, utworzenie regionalnej platformy edukacyjnej i sieciującej dla

doradców w szkołach zawodowych oraz zwiększenie współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia w szkołach ogólnokształcących.

W szkołach specjalnych przysposabiających do pracy powinno natomiast zostać podjęte działania w celu dostosowania doradztwa do uczniów niepełnosprawnych, np. dostępu do materiałów dostosowanych dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną, zwiększenia liczby wizyt studyjnych z możliwością przeprowadzenia warsztatów oraz wprowadzenie obowiązku zatrudnienia doradcy zawodowego.

Wykres 21. Liczba placówek ponadpodstawowych, które wskazały typy działań, jakie powinny zostać podjęte w celu poprawy jakości doradztwa zawodowego [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

6.6. Wnioski

Realizacja doradztwa zawodowego w placówkach kształcenia ponadpodstawowego w regionie jest istotnym elementem kształcenia adekwatnego do potrzeb rynku pracy, nie tylko w placówkach kształcenia zawodowego.

Większość doradców łączy te zadania z innymi funkcjami w szkole, a ich przygotowanie zawodowe opiera się przede wszystkim na kierunkowych studiach podyplomowych.

Czynnikami ograniczającymi efektywność doradztwa jest m.in. zbyt mała liczba godzin, niewystarczające zaangażowanie uczniów i rodziców oraz niedostateczny dostęp do aktualnych informacji nt. rynku pracy.

Niewykorzystywanie w pełni potencjału zajęć z zakresu doradztwa zawodowego jest problemem wieloaspektowym o podłożu systemowym, na który wpływ ma niska świadomość znaczenia tych zajęć. Ze względu na charakter tych zajęć, udział w nich może być odbierany przez uczniów i rodziców jako nieobowiązkowy, co w efekcie może powodować niedostateczne zaangażowanie opiekunów i niewłaściwe podejście uczniów do tych zajęć.

Rozwój doradców odbywa się poprzez ogólnodostępne materiały (np. udostępniane przez publiczne służby zatrudnienia czy dostępne w Internecie), co wskazuje na to, że jest on dokonywany bezkosztowo i zapewne z własnej inicjatywy doradców. Wobec tego kluczowe jest zapewnienie dostępu do wysokiej jakości artykułów, poradników, informatorów i innych rzetelnych materiałów powszechnie dostępnych dla tych podmiotów. Ponadto, wsparciem dla rozwoju szkolnego doradztwa mogłoby być pogłębienie współpracy i sieciowanie osób zajmujących się doradztwem w celu wymiany doświadczeń, spotkań z ekspertami oraz promocji dobrych praktyk.

7. Działania placówek kształcenia ponadpodstawowego na rzecz dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy

W ramach projektu przeprowadzona została analiza działań na rzecz dostosowania oferty kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy poprzez uruchomienie lub likwidację kierunków i profili kształcenia w wielkopolskich szkołach ponadpodstawowych zawodowych i ogólnokształcących.

7.1. Analiza aktualizacji oferty edukacyjnej

Od 2018 roku w placówkach ponadpodstawowych objętych badaniem uruchomiono nowe kierunki kształcenia i profile klas w 123 placówkach ogółem. W ww. okresie spośród szkół zawodowych objętych badaniem [N=131] uruchomienie nowego kierunku potwierdziło 70 placówek.

Uruchomione kierunki kształcenia w szkołach zawodowych, wraz z liczbą szkół, które uruchomiły kierunek¹⁹:

- technik programista (10)
- technik robotyk (6)
- technik automatyk (5)
- technik rachunkowości (5)
- pracownik obsługi hotelowej (4)
- programista (4)
- technik stylisty (4)
- sprzedawca (3)
- technik analityk (3)
- elektryk (3)
- fryzjer (3)
- technik weterynarii (3)
- technik spawalnictwa (3)
- technik organizacji turystyki (3)
- technik pojazdów samochodowych (3)
- technik grafiki i poligrafii cyfrowej (3)

¹⁹ Uwzględniono kierunki, uruchomione w co najmniej 2 placówkach

- technik robót wykończeniowych w budownictwie (2)
- automatyk (2)
- dekarz (2)
- kelner (2)
- kierowca mechanik (2)
- magazynier - logistyk (2)
- technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki (2)
- technik logistyk (2)

Pewnej zmianie ulegała także oferta kształcenia szkół ogólnokształcących. Na 99 szkół objętych badaniem nowe profile otwarto w 53 placówkach.

Uruchomione profile nauczania w szkołach ogólnokształcących, wraz z liczbą szkół, które uruchomiły profil²⁰:

- lingwistyczny (7)
- językowy (6)
- dwujęzyczny (6)
- psychologiczny (4)
- europejski (4)
- oddział przygotowania wojskowego (3)
- sportowy (3)
- matematyczno-chemiczny (2)
- matematyczno-geograficzny (2)
- j. polski i biologia (2)
- biologiczno-matematyczny (2)
- matematyka i języki angielski (2)
- chemiczny (2)
- przyrodniczo-językowy (2)

Zachodzące zmiany w ofercie kształcenia wynikały nie tylko z uruchamiania, ale także z likwidowania wybranych kierunków i profili. Na takie rozwiązanie zdecydowało się łącznie 41 szkół objętych badaniem.

W okresie od 2018 roku na likwidację kierunku kształcenia zdecydowało się 19 szkół zawodowych oraz 22 ogólnokształcących.

²⁰ Uwzględniono kierunki, uruchomione w co najmniej 2 placówkach

Zlikwidowane kierunki kształcenia w szkołach zawodowych, wraz z liczbą szkół, które zlikwidowały kierunek²¹:

- technik handlowiec (4)
- technik geodeta (2)
- technik mechanik (2)
- technik technologii żywności (2)

Zlikwidowane profile nauczania w szkołach ogólnokształcących, wraz z liczbą szkół, które zlikwidowały profil²²:

- lingwistyczny (2)
- rozszerzony j. polski i historia (2)
- dziennikarski (2)
- rozszerzona historia i j. angielski (1)

7.2. Trudności towarzyszące działaniom na rzecz dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy

Najczęściej wskazywane trudności towarzyszące działaniom na rzecz dostosowania kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy były związane z pozyskiwaniem wykwalifikowanej kadry (69%) oraz niewystarczającymi zasobami finansowymi na wyposażenie placówek (53%).

Uczestnicy wywiadów grupowych wskazywali na podobne bariery. Najszerzej dyskutowane były te związane z trudnością w nadążaniu za zmianami technologicznymi – zarówno w kontekście umiejętności kadr, jak i dostępu do nowoczesnego sprzętu. Wskazane trudności wynikają, zdaniem uczestników wywiadów grupowych, z ograniczeń finansowych, ponieważ to przede wszystkim budżet decyduje o pozyskaniu konkurencyjnych kadr oraz nowoczesnego sprzętu. Trudności te dotyczą przede wszystkim szkół zawodowych.

²¹ Uwzględniono kierunki, zlikwidowane w co najmniej 2 placówkach

²² Uwzględniono kierunki, zlikwidowane w co najmniej 2 placówkach

Wykres 22. Liczba placówek zawodowych, które napotkały trudności w procesie dostosowywania kształcenia zawodowego do zmieniających się potrzeb rynku pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

7.3. Wnioski

Placówki zawodowe mierzą się z szeregiem wyzwań związanych ze zwiększaniem jakości oferty kształcenia oraz dostosowywaniem jej do potrzeb rynku pracy.

Aktualizacja oferty kształcenia ponadpodstawowego jest prowadzona przez wielkopolskie placówki – zarówno zawodowe, jak i ogólnokształcące –regularnie. Podejmowanie działań w tym zakresie przez osoby zarządzające placówkami ponadpodstawowi może świadczyć o ich świadomości nt. zachodzących zmian rynkowych i konieczności dostosowania się do nich. Ważne w tym obszarze jest wsparcie przedstawicieli oświaty w tych działaniach, także poprzez zapewnienie powszechnego dostępu do rzetelnych informacji nt. regionalnego i lokalnego rynku pracy.

Szkoły chcące uruchomić kierunek lub profil kształcenia spotykają na swojej drodze szereg trudności. W przypadku szkół zawodowych problemy kadrowe, takie jak rosnący średni wiek nauczycieli i trudności w pozyskiwaniu specjalistów do

nauczania nowych kierunków, są jednymi z głównych barier. Ponadto, wyzwaniem pozostaje pozyskiwanie miejsc praktyk zawodowych, odpowiednie wyposażenie bazy dydaktycznej oraz zaspokojenie wymogów dotyczących egzaminów zawodowych. W szkołach ogólnokształcących trudności obejmują nie tylko problemy kadrowe i finansowe, ale także demograficzne (niską liczbę uczniów aplikujących na dany profil) oraz organizacyjne związane z brakiem współpracy z przedsiębiorstwami innowacyjnymi.

8. Kadry w placówkach ponadpodstawowych w Wielkopolsce – kadra zarządzająca i ucząca

W ramach badania poruszona została problematyka aktualnej sytuacji kadrowej w placówkach ponadpodstawowych w Wielkopolsce (w obecnym i poprzednim roku szkolnym).

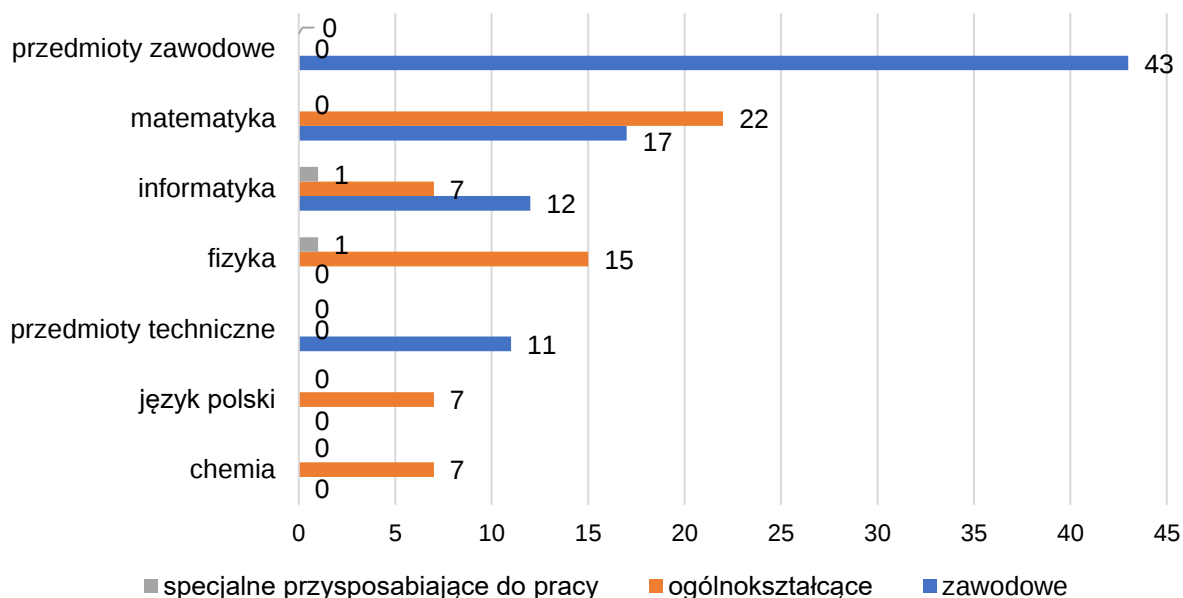
8.1. Trudności w zapewnieniu obsady kadrowej placówek

Rekrutacja nauczycieli w trakcie realizacji badania była prowadzona łącznie w 126 placówkach objętych badaniem, co stanowi niemal połowę wszystkich respondentów. W przypadku szkół zawodowych rekrutacja prowadzona była przez 41 placówek (31%) i dotyczyła głównie nauczycieli przedmiotów zawodowych, technicznych, matematyki, informatyki, fizyki, języka angielskiego.

Podobny udział (30%) szkół specjalnych przysposabiających do pracy poszukiwał nauczycieli w trakcie trwania badania. W tych placówkach rekrutacje dotyczyły specjalistycznych przedmiotów, takich jak oligofrenopedagog, psycholog, pedagog specjalny, terapeuta, rewalidant. Pojedyncze szkoły poszukiwały nauczycieli fizyki oraz informatyki.

Typem szkoły, który w trakcie trwania badania prowadził najwięcej rekrutacji były placówki ogólnokształcące. Pracowników poszukiwały 77 szkoły co stanowi 78% ogółu badanych. W przypadku tego typu szkół nabór dotyczył przede wszystkim nauczycieli matematyki, języka angielskiego, języka polskiego oraz fizyki. Zgodnie z informacjami przedstawionymi na wykresie nr 23, wielkopolskim placówkom ponadpodstawowym najtrudniej pozyskać nauczycieli przedmiotów zawodowych, ścisłych i technicznych.

Wykres 23. Liczba placówek ponadpodstawowych zgłaszających problemy podczas rekrutacji nauczycieli w podziale na przedmioty [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]

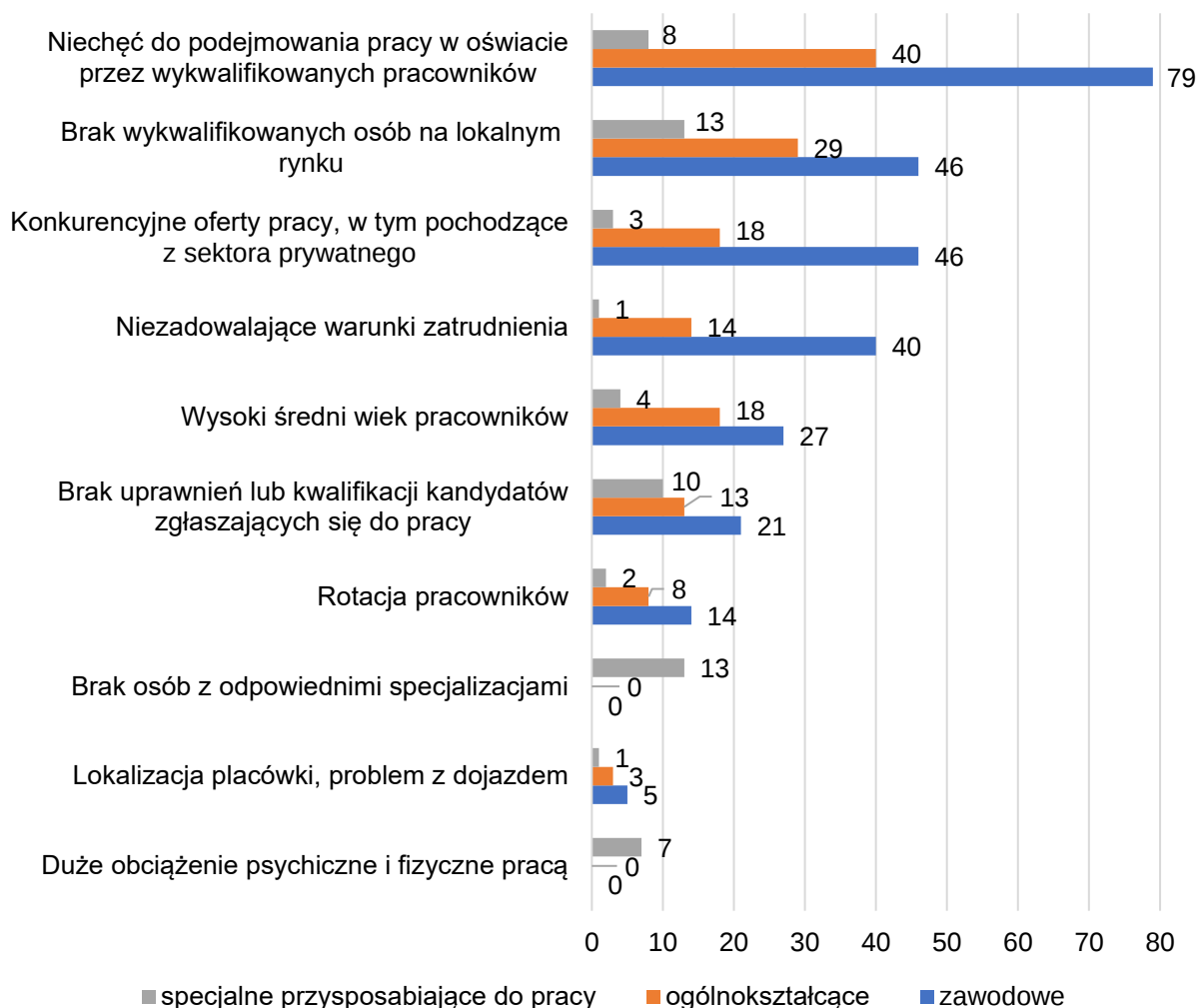


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

W opinii ankietowanych, główną przyczyną problemów rekrutacyjnych, o których mowa powyżej jest niechęć do podejmowania pracy w oświacie przez wykwalifikowanych pracowników, brak wykwalifikowanych osób na lokalnym rynku oraz konkurencyjne oferty pracy, w tym pochodzące z sektora prywatnego.

Szczegółowe informacje w tym zakresie przedstawia wykres nr 24. O ile wskazania przedstawicieli szkół ogólnokształcących i zawodowych były zbliżone, o tyle w przypadku szkół specjalnych przysposabiających do pracy wskazywano dodatkowo na braku osób legitymujących się odpowiednimi specjalizacjami, braku uprawnień lub kwalifikacji kandydatów zgłaszających się do pracy. Istotną przyczyną trudności dla tego typu szkół stanowiło także duże obciążenie psychiczne i fizyczne pracą.

Wykres 24. Liczba placówek ponadpodstawowych zgłaszających przyczyny aktualnie występujących problemów podczas rekrutacji nauczycieli [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

8.2. Pozyskiwanie kadry zarządzającej

Problemy kadrowe w wielkopolskich placówkach ponadpodstawowych dotyczyły nie tylko kadry nauczycielskiej, ale także zarządzającej. Zgodnie z informacjami przedstawionymi na wykresie nr 25 większość organów prowadzących (37 organów tj. 69%) potwierdziła występowanie problemów podczas rekrutacji kadry zarządzającej dla podległych placówek szkolnictwa ponadpodstawowego. Wśród

najczęściej wskazywanych przyczyn znalazł się brak zainteresowania objęciem funkcji ze względu na niezadowalające warunki zatrudnienia, w tym wysokość wynagrodzenia (17 podmiotów, tj. 31%). Co czwarty organ doświadczył braku zainteresowania objęciem funkcji, ze względu na inne aspekty niż warunki zatrudnienia, a co piąty odnotował niewystarczającą liczbę kandydatów spełniających wymagania formalne. Jedynie co trzeci podmiot objęty badaniem nie zaobserwowało żadnych problemów występujących podczas rekrutacji kadry zarządzającej dla podległych placówek.

Wykres 25. Liczba organów prowadzących, które zaobserwowały wybrane problemy podczas rekrutacji kadry zarządzającej w podległych placówkach ponadpodstawowych



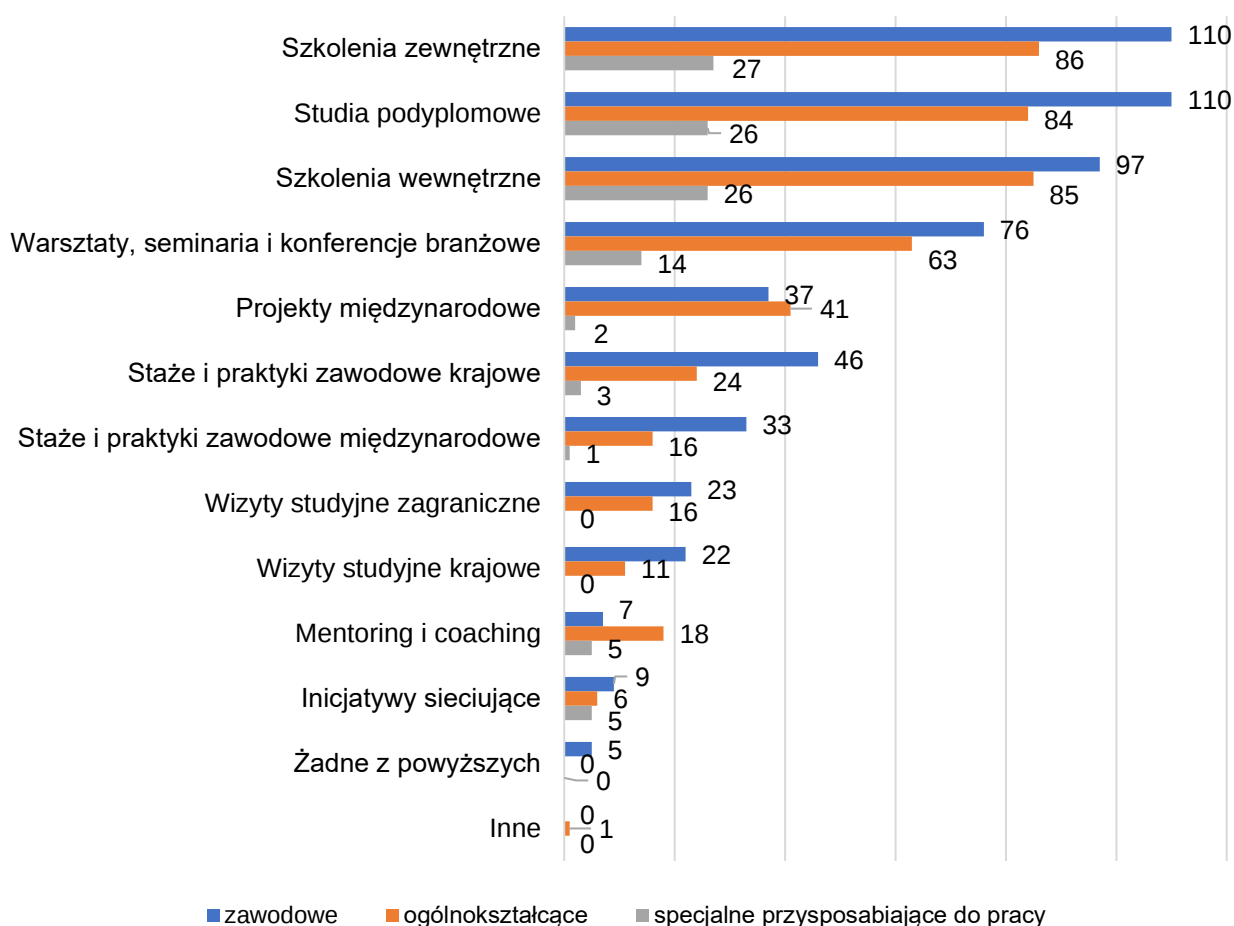
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

8.3. Formy rozwoju pracowników podejmowane w obecnym i poprzednim roku szkolnym

Najczęściej wskazywaną formą rozwoju pracowników (kadry uczącej i kadry zarządzającej), które były podejmowane w obecnym i poprzednim roku szkolnym

były szkolenia zewnętrzne. Z takiego rozwiązania skorzystało 88% placówek, w tym wszystkie szkoły specjalne przysposabiające od pracy. Jak przedstawiono na wykresie nr 26 w większości placówek pracownicy uczestniczyli w studiach podyplomowych (87%) oraz szkoleniach wewnętrznych (82%). Duża część pracowników brała udział w warsztatach, seminariach i konferencjach branżowych (60%). Formy rozwoju pracowników można uznać za proporcjonalne między konkretnymi typami szkół. Istotną różnicą jest większy udział stażów i praktyk zawodowych krajowych wśród pracowników szkół zawodowych (35%) niż ogólnokształcących (25%), oraz większe zainteresowanie działaniami z zakresu mentoringu i coachingu w szkołach ogólnokształcących (19%) niż zawodowych (7%).

Wykres 26. Liczba placówek ponadpodstawowych stosujących formy rozwoju zawodowego pracowników [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]

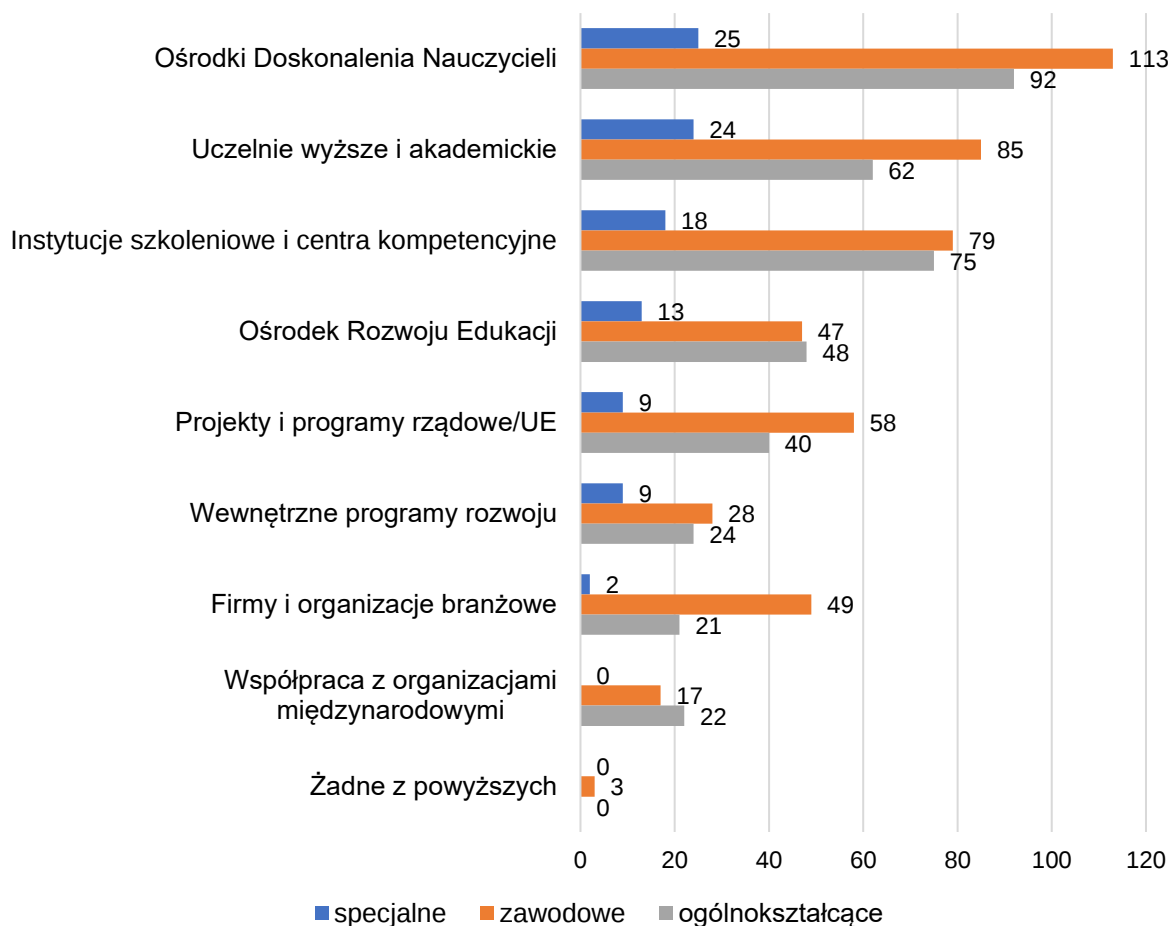


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

8.4. Miejsca rozwoju kompetencji kadr

Głównym miejscem rozwoju kompetencji kadry nauczycielskiej wielkopolskich placówek ponadpodstawowych były Ośrodki Doskonalenia Nauczycieli. Zgodnie z informacjami przedstawionymi na wykresie nr 27, współpracę z tymi podmiotami potwierdziło 230 placówek co stanowi niemal 90% wszystkich objętych badaniem szkół. W dalszej kolejności podnoszenie kompetencji kadry było realizowane we współpracy z instytucjami szkoleniowymi i centrami kompetencyjnymi (67%) oraz uczelniami wyższymi i akademickimi (67%).

Wykres 27. Liczba placówek ogólnokształcących i zawodowych, z uwzględnieniem podmiotów, z jakimi współpracują w ramach rozwoju kompetencji kadry [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

W celu podnoszenia kwalifikacji kadry niewielki udział placówek objętych badaniem decydował się na wewnętrzne programy rozwoju oraz współpracę w tym zakresie z organizacjami międzynarodowymi (na tę formę decydowały się przede wszystkim szkoły ogólnokształcące).

Jak wspomniano najważniejszym miejscem rozwoju kompetencji kadr szkół ponadpodstawowych w Wielkopolsce są samorządowe Ośrodki Doskonalenia Nauczycieli. Celem Ośrodków/Centrów w Poznaniu, Kaliszu, Pile, Koninie i Lesznie jest organizowanie i prowadzenie doskonalenia zawodowego nauczycieli i dyrektorów szkół i placówek oświatowych województwa wielkopolskiego, organizowanie i prowadzenie w szkołach i placówkach wspomagania we wskazanych przez te jednostki zakresach oraz upowszechnianie innowacji pedagogicznych.

Współpraca z tym typem podmiotu jest oceniana w większości jako satysfakcjonująca. Spośród 230 placówek zawodowych, ogólnokształcących i specjalnych przysposabiających do pracy, które prowadzą współpracę z ODN 38% ocenia ją bardzo dobrze, 47% dobrze, a jedynie 15% neutralnie. Nikt nie ocenił jej negatywnie. Nie odnotowano istotnych różnic w postrzeganiu tej współpracy pomiędzy poszczególnymi typami szkół.

8.5. Obszary, w jakich był lub jest (w obecnym i poprzednim roku szkolnym) podejmowany rozwój pracowników

Tabela nr 11 przedstawia liczbę szkół ponadpodstawowych objętych badaniem, które w obecnym lub poprzednim roku szkolnym realizowały rozwój pracowników, tj. kadry uczącej i zarządzającej w określonych obszarach. Niezależnie od typu placówki, w większości placówek podejmowano działania na rzecz rozwoju nowoczesnych metod i technik pracy dydaktycznej oraz w obszarze pracy z uczniami o specjalnych potrzebach. W szkołach specjalnych częściej niż w pozostałych placówkach podejmowano starania na rzecz rozwoju kompetencji miękkich. Jedynie niewielki udział objętych badaniem szkół korzystał ze szkoleń z zakresu umiejętności przywódczych czy działań administrujących i zarządzających.

Tabela 11 Liczba szkół realizujących w obecnym lub poprzednim roku szkolnym rozwój kadry uczącej i zarządzającej w określonych obszarach [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]

Obszar rozwoju pracowników	Szkoły zawodowe	Szkoły ogólnokształcące	Szkoły specjalne przysposabiające do pracy
Nowoczesne metody i techniki w pracy dydaktycznej	95	77	25
Dydaktyki i metodyki przedmiotu	86	78	19
Praca z uczniami o specjalnych potrzebach	82	78	24
Przygotowanie pedagogiczne	71	35	15
Kompetencje miękkie	67	55	21
Cyfryzacji procesów uczenia	61	71	12
Planowania, monitorowania i ewaluacji procesów edukacyjnych	56	44	16
Przygotowanie psychologiczne	54	39	13
Realizacja projektów edukacyjnych	35	49	8
Działania administracyjne i zarządzanie procesami edukacyjnymi	33	37	11
Umiejętności przywódcze	28	14	5
Profilaktyka zdrowotna	22	40	8

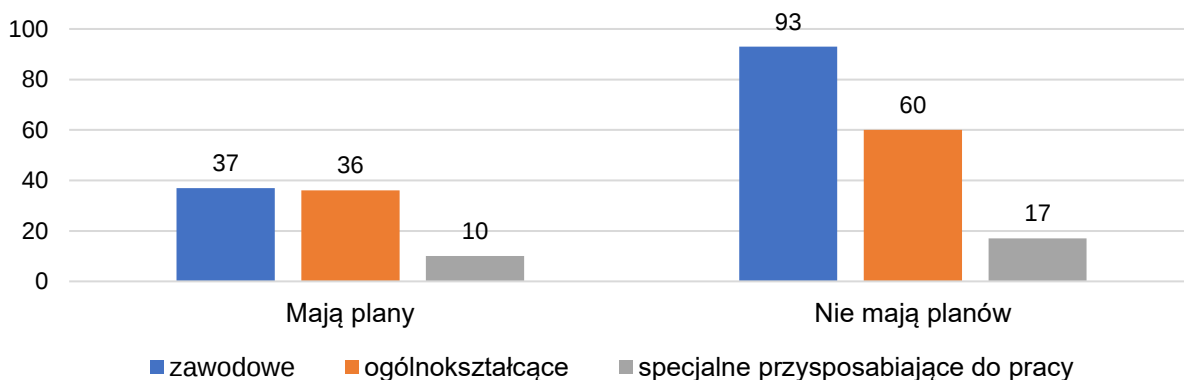
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

8.6. Wskazanie planów, problemów i form oczekiwanego wsparcia w zakresie rozwoju pracowników (kadry uczącej i kadry zarządzającej)

Jak przedstawia wykres nr 28 większość ogółu badanych placówek (67%) nie ma planów w zakresie nowych form rozwoju pracowników. Brak planów jest zauważalny

szczególnie wśród placówek kształcenia zawodowego. W przypadku tych podmiotów jedynie 28% ma zamiary w tym zakresie.

Wykres 28. Liczba placówek ponadpodstawowych zgłaszających plany w zakresie nowych form rozwoju pracowników [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

Analizując obszar tematyczny planowanych, nowych form rozwoju pracowników, można zauważyć pewne różnice w zależności od typu szkoły.

Spśród placówek kształcenia zawodowego, planowane jest najczęściej podjęcie działań w zakresie:

- zwiększenia kreatywności, angażowania się w projekty innowacyjne,
- organizacji wyjazdów, kursów zagranicznych,
- organizacji szkoleń branżowych u pracodawców,
- organizacji szkoleń z zakresu mediacji,
- zapewnienie specjalistycznego wsparcia merytorycznego poprzez udział w kursach, warsztatach,
- umożliwienia rozpoczęcia studiów podyplomowych przez nauczycieli,
- prowadzenia monitoringu i ewaluacji, np. poprzez systematyczne zbieranie informacji zwrotnej od współpracowników, co pozwala na lepsze zrozumienie mocnych i słabych stron pracowników,
- wdrożenia pracowników w korzystanie z możliwości sztucznej inteligencji-AI,
- umożliwienia rozwoju zawodowego poprzez tzw. „job shadowing”,
- umożliwienia rozwoju kompetencji cyfrowych, językowych i psychoedukacyjnych.

W przypadku placówek ogólnokształcących planowany jest z kolei rozwój pracowników (kadry uczącej i kadry zarządzającej) w następujących obszarach:

- zapewnienie pomocy psychologiczno-pedagogicznej,
- rozwój kompetencji miękkich, budowanie relacji,
- aktywizacja cyfrowa, szkolenia kadry odnośnie do nowych technologii informatycznych, wykorzystania AI w edukacji,
- zapewnienie udziału w nowych projektach unijnych w ramach akredytacji,
- umożliwienia rozpoczęcia studiów podyplomowych przez nauczycieli,
- trening umiejętności społecznych TUS,
- zapewnienie wsparcia poprzez coaching i mentoring,
- zapewnienie udziału w warsztatach, spotkaniach integracyjnych,
- organizacja szkoleń wyjazdowych i wizyt studyjnych.

W szkołach specjalnych przysposabiających do pracy planowany jest i rozwój pracowników (kadry uczącej i kadry zarządzającej) w następujących obszarach:

- komunikacja Wspomagająca i Alternatywna AAC,
- warsztaty praktyczne z zakresu wykorzystania w pracy AI, kompetencji informatycznych
- organizacja szkoleń w zakresie pragmatyki zawodowej,
- organizacja szkoleń w zakresie kompetencji miękkich, wspomagających rozwój osobowościowy pracowników, radzenia sobie z trudnościami i przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowego, trening interpersonalny,
- zapewnienie udziału w wyjazdach integracyjnych,
- zapewnienie udziału w kursach, warsztatach w zakresie praktycznego stosowania metod wspomagających proces kształcenia osób z niepełnosprawnościami,
- wsparcie psychologiczne.

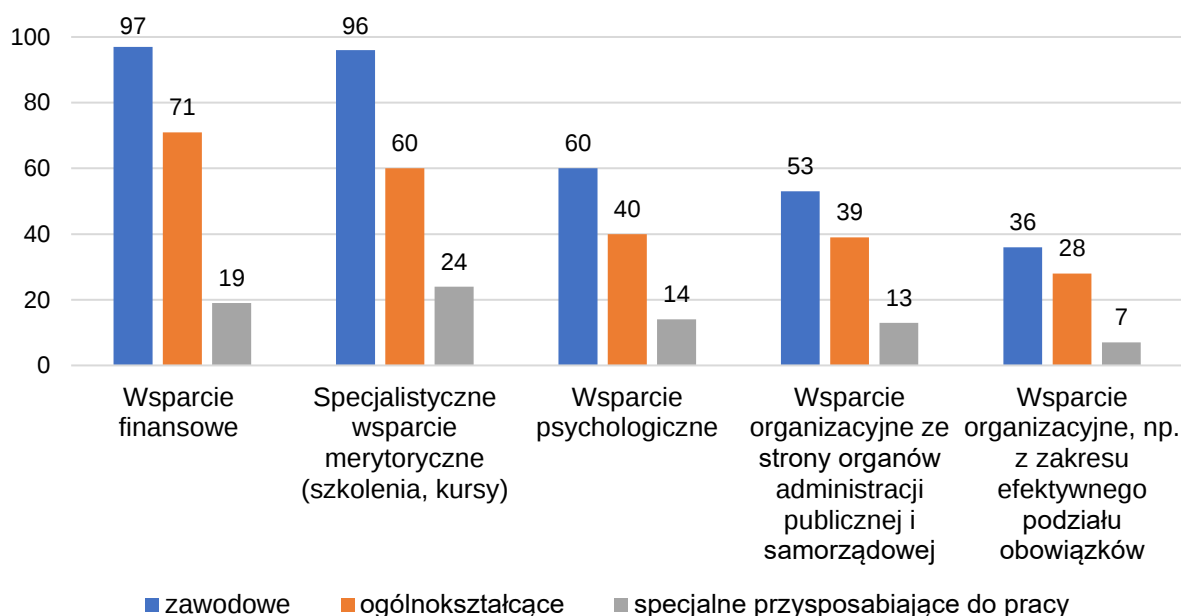
Uczestnicy badania zwrócili także uwagę na szereg czynników utrudniających podnoszenie kwalifikacji kadry szkół ponadpodstawowych, w tym przede wszystkim:

- brak czasu na szkolenia, konieczność szkoleń w czasie trwania zajęć edukacyjnych, ponieważ nauczyciele mają bardzo dużo zajęć lekcyjnych, oraz często pracują w kilku placówkach,
- braki finansowe w celu opłaty dalszego kształcenia i wysokie koszty doskonalenia dobrych, certyfikowanych szkoleń,
- zbyt duże obciążenie zadaniami, przeciążenie psychiczne pracowników i wynikające z tego konsekwencje,

- wypalenie zawodowe obecnej kadry,
- brak odpowiednich ofert szkoleń dla szkolnictwa branżowego z zakresu efektywnych metod i technik pracy dydaktycznej
- zbyt niski poziom wiedzy w obszarze IT i kompetencji cyfrowych,
- niechęć kadry do szkoleń, rozwoju,
- nauczyciele często są oceniani na podstawie wyników uczniów, co może powodować stres i ograniczać ich chęć do podejmowania ryzyka w nauczaniu i rozwijaniu swoich umiejętności.

Na wykresie nr 29 przedstawiono informacje nt. wsparcia, jakie mogłyby w opinii ankietowanych przyczynić się do poprawy możliwości placówek ponadpodstawowych w zakresie podnoszenia kwalifikacji kadry nauczycielskiej oraz zarządzającej.

Wykres 29. Liczba placówek ponadpodstawowych zgłaszających oczekiwane formy wsparcia w zakresie rozwoju pracowników [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]



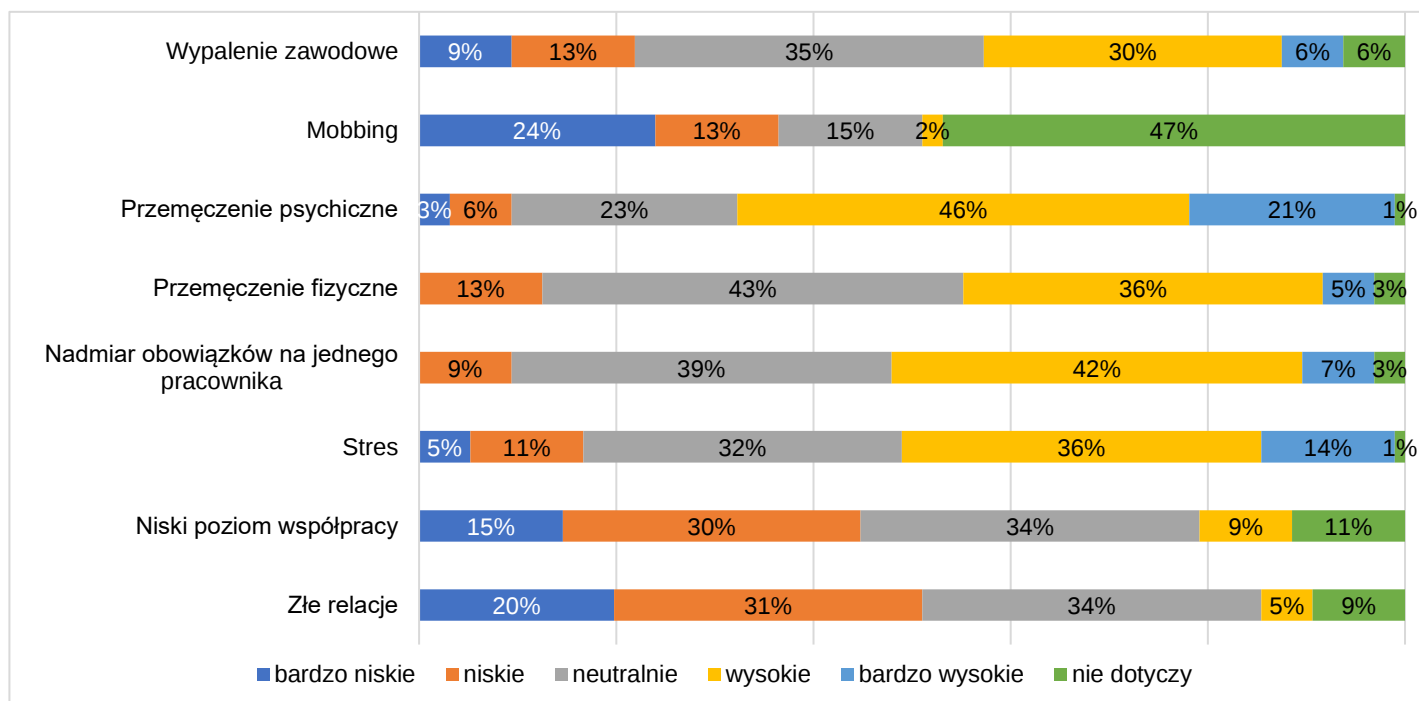
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

8.7. Rozwiązania związane z rozwojem współpracy i zespołowości grona pedagogicznego stosowane w wielkopolskich placówkach

Kolejnym aspektem istotnym z punktu widzenia sytuacji kadrowej wielkopolskich placówek ponadpodstawowych jest środowisko i atmosfera pracy w objętych badaniem placówkach.

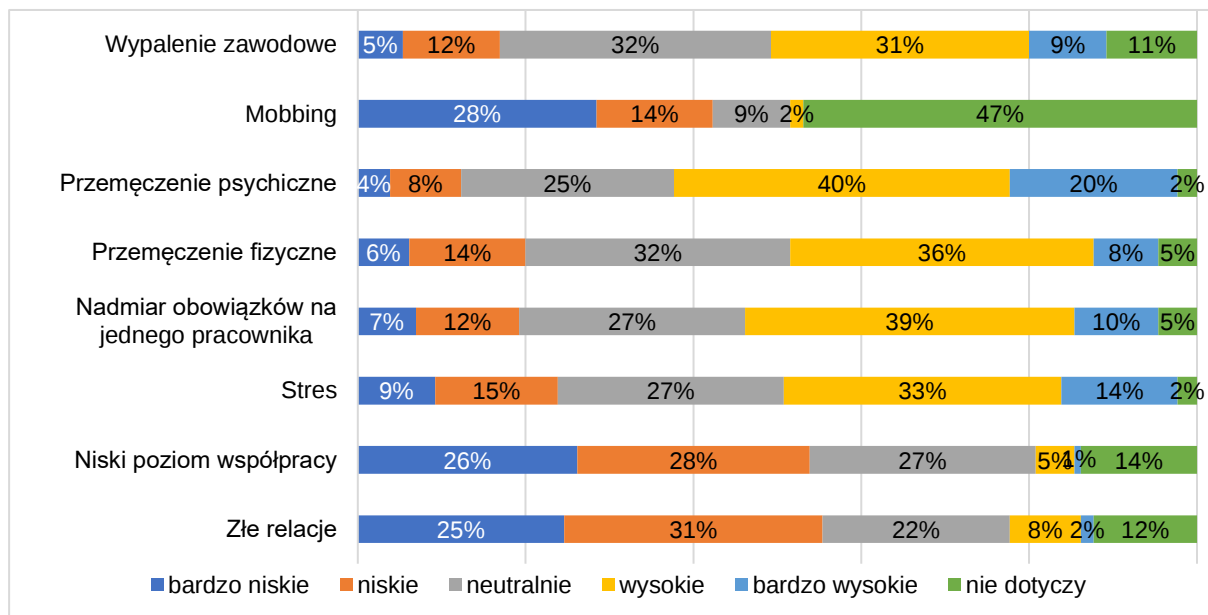
Zgodnie z informacjami przedstawionymi na wykresach 30-32, większość osób ankietowanych (niezależnie od szkoły jaką reprezentowali) zwracała uwagę, na negatywne zjawiska, z jakimi zmagają się pracownicy szkół ponadpodstawowych. Były to przede wszystkim stres, nadmiar obowiązków oraz przeciążanie fizyczne i psychiczne. Wysoki także był udział osób wskazujących na zagrożenie wypaleniem zawodowym wśród zatrudnionej kadry (zwłaszcza w przypadku szkół ogólnokształcących i specjalnych przysposabiających do pracy). Pozytywną informacją, wynikającą z pozyskanych wyników, która zasługuje na podkreślenie są dobre relacje panujące w większości objętych badaniem szkół i wysoki poziom współpracy pracowników. Poniżej przedstawiono szczegółowe informacje w tym zakresie, z uwzględnieniem poszczególnych typów szkół.

Wykres 30. Ocena ryzyka wystąpienia zjawisk zawodowych wśród kadr ponadpodstawowych placówek ogólnokształcących.



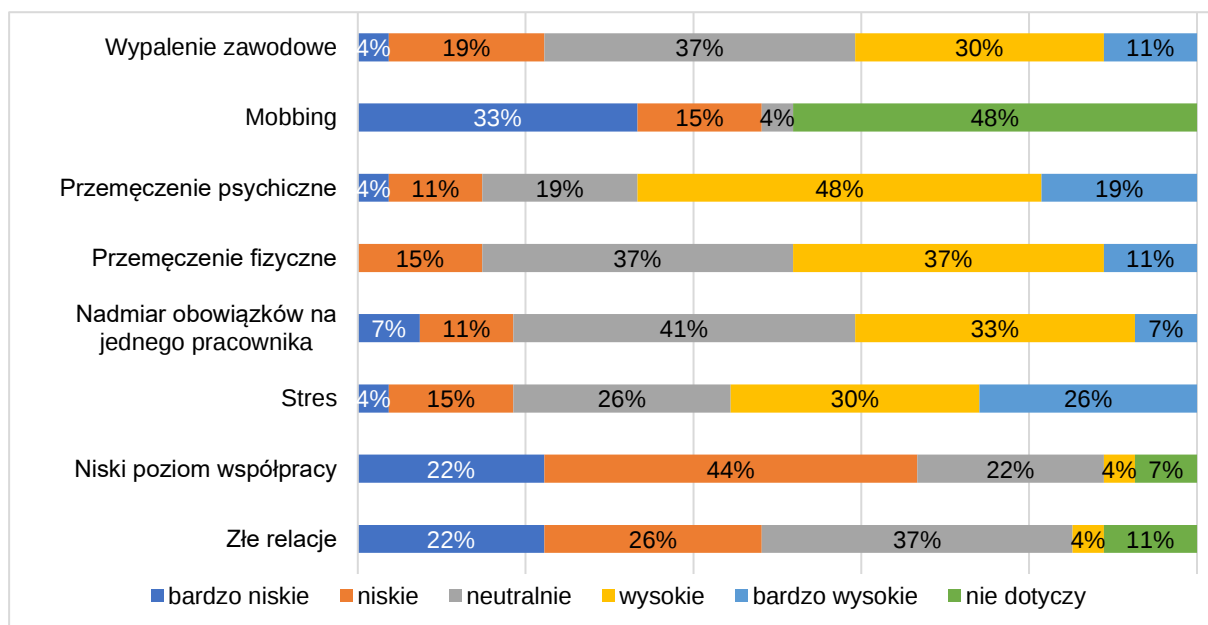
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

Wykres 31. Ocena ryzyka wystąpienia zjawisk zawodowych wśród kadr ponadpodstawowych placówek zawodowych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

Wykres 32. Ocena ryzyka wystąpienia zjawisk zawodowych wśród kadr szkół specjalnych przysposabiających do pracy.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania

8.8. Wnioski

Szkoły ponadpodstawowe w województwie wielkopolskim zmagają się poważnymi problemami kadrowymi. W szkołach zawodowych szczególnie trudno jest pozyskać nauczycieli przedmiotów zawodowych i technicznych, natomiast w szkołach ogólnokształcących – matematyki, fizyki i języków obcych. W szkołach specjalnych przysposabiających do pracy istotnym problemem jest brak odpowiednich specjalistów oraz brak kompetencji psychologicznych i pedagogicznych wśród kandydatów.

Większość szkół objętych badaniem podejmuje działania mające na celu podnoszenie kwalifikacji kadry, jednak znaczącym utrudnieniem są przede wszystkim ograniczenia czasowe i finansowe. Dodatkowym problemem może być przeciążenie fizyczne i psychiczne, które wpływa na zniechęcenie do podejmowania działań w zakresie podnoszenia kwalifikacji. Brak planów większości placówek w zakresie nowych form rozwoju pracowników może świadczyć o zadowoleniu z obecnych form rozwoju – czyli w większości szkoleń zewnętrznych. Brak planów dotyczących wdrażania nowych form rozwoju pracowników, może być związany z brakiem odpowiedniej wiedzy o dostępnym katalogu w tym zakresie lub niewystarczających zasobów, np. finansowych do korzystania z innych możliwości na tym polu.

Preferowane i wykorzystywane formy rozwoju pracowników zależą od typów szkół. Szkoły zawodowe stawiają na rozwój praktycznych umiejętności swoich kadr, natomiast kadry placówek ogólnokształcących skupiają się raczej na kompetencjach miękkich trenowanych z wykorzystaniem metod coachingowych i mentorskich.

Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli jest kluczowym miejscem dla rozwoju kompetencji kadr, w szczególności kadry uczącej. Jakość realizowanej współpracy z ODN, która jest oceniana w większości pozytywnie, stanowi fundamentalny aspekt niezbędny do dalszego rozwoju kształcenia ponadpodstawowego w Wielkopolsce.

Rozwój pracowników w wielkopolskich placówkach ponadpodstawowych jest ukierunkowany zarówno na wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań dydaktycznych (z obszaru cyfryzacji procesów uczenia, nowoczesnych metod i technik w pracy dydaktycznej), jak i uwzględnianie indywidualnych uwarunkowań uczniów (szczególnie o specjalnych potrzebach).

Te działania ukazują pozytywny trend wykorzystania nowoczesnych rozwiązań, które są traktowane nie tylko do podniesienia jakości nauczania, ale również dostrzegania przez wielkopolskie placówki ponadpodstawowe ich wysokiego potencjału do wyrównania szans uczniów.

9. Rekomendacje

Przeprowadzone badania ilościowe i jakościowe oraz analizy innych źródeł pozwoliły na ustalenie rekomendacji dla każdej z grup, stanowiących głównych odbiorców badania, którymi są Wojewódzki Zespół Koordynacji (WZK), organy prowadzące placówki kształcenia ponadpodstawowego i kadr zarządzających placówki kształcenia ponadpodstawowego. Rekomendacje zostały sformułowane w ten sposób, aby odnosiły się do konkretnych wyzwań czy problemów, z jakimi mogą mierzyć się odbiorcy oraz uwzględniały właściwości i możliwości każdej z grup odbiorców. Rekomendacje te mogą wspierać efektywniejsze zarządzanie oświatą, zarówno na poziomie organów prowadzących, jak i poszczególnych placówek edukacyjnych.

9.1. Rekomendacje dla członków Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji (WZK)

Rekomendacje wynikające bezpośrednio z kompetencji WZK mają na celu wzmocnienie jego roli w koordynacji działań w zakresie kształcenia zawodowego oraz doradztwa zawodowego w regionie. Proponowane działania powinny przyczynić się do poprawy jakości systemu edukacyjnego, wspierania współpracy między szkołami, pracodawcami oraz innymi instytucjami edukacyjnymi, a także efektywnego reagowania na potrzeby rynku pracy.

1. Promowanie kształcenia zawodowego

WZK jako organ doradczy Marszałka Województwa powinien w swoich rekomendacjach podkreślać znaczenie rozwoju kształcenia branżowego i zawodowego dla regionu oraz konieczność wspierania inicjatyw w tym zakresie na każdym poziomie edukacji formalnej i poza formalnej. W regionie funkcjonują liczne inicjatywy wspierające szkolnictwo zawodowe. Wskazane jest opracowanie planu działania na rzecz kształcenia i szkolenia zawodowego oraz kontynuacja wsparcia w tym obszarze w ramach kolejnej perspektywy finansowej. Szczególną uwagę należy poświęcić kształceniu zawodowemu osób z niepełnosprawnościami lub ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi zarówno pod kątem miejsc nauki i przygotowania kadry, jak i późniejszej adaptacji absolwentów na rynku pracy, w tym przygotowania pracodawców do ich zatrudniania.

2. Organizowanie regionalnych forów wymiany doświadczeń dla szkół ponadpodstawowych

WZK powinien wspierać i rekomendować działania związane z sieciowaniem i wymianą doświadczeń pomiędzy przedstawicielami szkół ponadpodstawowych. Inicjatywy te służyć powinny stanowić możliwość do wymiany doświadczeń, pomysłów i dobrych praktyk w zakresie zarządzania oświatą, realizacji projektów edukacyjnych, pozyskiwania funduszy i rozwoju kadr.

3. Rozpowszechnianie dobrych praktyk

Rekomendowane na poziomie województwa jest utworzenie katalogu dobrych praktyk w zakresie realizowanych działań i współpracy na poziomie szkolnictwa ponadpodstawowego. Badanie wskazuje na liczne działania podejmowane przez placówki z własnej inicjatywy, brak jednak miejsca, gdzie możliwa byłaby by promocja sprawdzonych rozwiązań oraz nawiązanie kontaktu z realizatorem.

4. Rozwój sieci współpracy doradców zawodowych

Zaleca się stworzenie sieci współpracy doradców zawodowych działających na różnych poziomach edukacji (szkoły średnie, szkoły wyższe, ośrodki doradztwa zawodowego), która umożliwi wymianę najlepszych praktyk oraz koordynację działań w zakresie doradztwa zawodowego. Sieć ta powinna stać się przestrzenią do wzajemnego wsparcia i współpracy doradców, co pozwoli na bardziej efektywne działanie w tym obszarze.

Rekomendacje WZK powinny dotyczyć również promowania działań mających na celu podnoszenie kompetencji doradców zawodowych oraz nauczycieli zawodu.

5. Promowanie Centrów Usług Wspólnych (CUW) i tworzenie wyspecjalizowanych komórek projektowych

WZK powinien promować ideę tworzenia Centrów Usług Wspólnych w jednostkach samorządowych, które będą świadczyć usługi doradcze i wsparcie w zakresie pozyskiwania funduszy oraz realizacji projektów oświatowych. Dodatkowo rekomenduje się, aby każdy z organów prowadzących posiadał wyspecjalizowaną komórkę projektową odpowiedzialną za monitorowanie, aplikowanie oraz realizację projektów edukacyjnych, co ułatwi koordynację działań w placówkach.

9.2. Rekomendacje dla organów prowadzących placówki kształcenia ponadpodstawowego

Poniższe rekomendacje są skierowane do organów prowadzących placówki kształcenia ponadpodstawowego, uwzględniając ich kompetencje i zdiagnozowane problemy z badania.

I. Tworzenie strategii rozwoju edukacji w JST

Oparcie lokalnej polityki oświatowej o rzetelnie przygotowaną strategię pozwoli na określenie głównych wyzwań oraz posiadanych zasobów. Strategia powinna być tworzona w partycypacji różnych interesariuszy i z uwzględnieniem różnych perspektyw. Adekwatnie do jej wyników powinny być kierowane działania w zakresie oświaty, w tym szkolnictwa ponadpodstawowego.

II. Rozwój partnerstw z pracodawcami w zakresie kształcenia zawodowego

Zaleca się w zakresie kształcenia na potrzeby rynku pracy zacieśnianie współpracy edukacji z sektorem biznesu. Organy prowadzące szkoły powinny starać się o aktywne tworzenie partnerstw z lokalnymi pracodawcami oraz dużymi przedsiębiorstwami, które będą zaangażowane w proces kształcenia młodzieży. Współpraca z pracodawcami powinna obejmować organizację praktyk, staży, wizyt studyjnych oraz wspólnych programów edukacyjnych, które umożliwią uczniom zdobywanie praktycznego doświadczenia zawodowego i lepsze dopasowanie do oczekiwań rynku pracy. Pracodawcy mogą również współtworzyć programy nauczania (na bazie podstawy programowej), aby były one zgodne z wymaganiami branżowymi.

III. Wsparcie praktyków

Rozwiązaniem mogą być działania wspierające nabywanie umiejętności praktycznych uczniów lub wspieranie kadry nauczycielskiej przez praktyków. W zakresie szkół specjalnych wskazane byłoby wsparcie w nawiązaniu stałej współpracy z pracodawcami, u których uczniowie mogą rozwijać kompetencje społeczne i zawodowe w ramach autorskich programów nauczania, dopasowanych do uczniów. Pracodawcy zaangażowani w procesy kształcenia powinni być doceniani np. poprzez systemy nagród.

IV. Wsparcie uczniów z problemami psychicznymi

W obliczu wzrastających problemów psychicznych, szczególnie w kontekście

nadużywania Internetu, zaleca się wdrożenie indywidualnych programów wsparcia psychologicznego, które będą uwzględniały specyficzne potrzeby uczniów z problemami zdrowia psychicznego. Programy te powinny obejmować również pomoc w przeciwdziałaniu uzależnieniom i problemom wynikającym z nadmiernego korzystania z technologii cyfrowych. Organy prowadzące powinny uwzględniać środki na tego rodzaju działania a także budować przestrzeń do współpracy placówek edukacyjnych z innymi podległymi organami w celu koordynowania działań na rzecz profilaktyki zdrowia psychicznego.

V. Zacieśnienie współpracy z instytucjami pozarządowymi oraz organizacjami wspierającymi edukację specjalną

Zaleca się nawiązywanie i rozwijanie współpracy z organizacjami pozarządowymi oraz fundacjami, które oferują wsparcie doradcze oraz szkoleniowe dla szkół specjalnych. Działania te mogą obejmować programy edukacyjne, a także organizowanie dodatkowych zajęć dla uczniów, mających na celu rozwój ich umiejętności zawodowych i społecznych. W ramach zlecenia działań NGO należy wspierać działania pozwalające na rozwój kompetencji podstawowych i przekrojowych uczniów.

VI. Wsparcie w procesie rekrutacji

Wskazane jest tworzenie informacji na temat oferty edukacyjnej szkół ponadpodstawowych podległych organowi w okresie rekrutacji kolejnego rocznika oraz tworzenie informatorów na temat samego procesu rekrutacji dla uczniów i rodziców.

VII. Nadzór nad ofertą edukacyjną placówek

Organy prowadzące nadzorujące kilka placówek edukacyjnych powinny koordynować kierunki kształcenia w powiecie, z uwzględnieniem potrzeb lokalnego rynku pracy oraz zainteresowań młodzieży.

VIII. Wsparcie placówek oświatowych w zakresie administrowania jednostką

Tworzenie centr usług wspólnych pozwalających na realizację działań administracyjnych, w tym związanych ze specjalistycznymi procesami jak pozyskiwani i rozliczanie projektów, realizacja zamówień publicznych, dla placówek oświatowych na wysokim poziomie.

IX. Ciągłe doskonalenie kompetencji nauczycieli

Organy prowadzące szkoły powinny wspierać działania w zakresie rozwoju kadr, w tym poprzez pozyskiwanie projektów pozwalających na rozwój kompetencji, inwestowanie w szkolenia i warsztaty dla nauczycieli, tworzenie możliwości do rozwoju. Nauczyciele przedmiotów zawodowych, technicznych oraz praktycznych powinni być na bieżąco z nowymi technologiami, metodami nauczania oraz trendami w branżach, w których kształcą uczniów. Współpraca z pracodawcami może pomóc w organizowaniu warsztatów i szkoleń, które będą odpowiadały wymaganiom rynku pracy. Rozwój nauczycieli wszystkich placówek powinien dotyczyć pracy z osobami o szczególnych potrzebach oraz umiejętności dydaktycznych.

9.3. Rekomendacje dla kadr zarządzających placówkami kształcenia ponadpodstawowego

Na podstawie zdiagnozowanych problemów i potrzeb, poniżej wskazano rekomendacje skierowane do kadr zarządzających placówkami kształcenia ponadpodstawowego, uwzględniając ich kompetencje i możliwości działań w zakresie rozwoju uczniów oraz współpracy z otoczeniem.

I. Rozwój i formalizacja współpracy z pracodawcami

Kadra zarządzająca powinna formalizować współpracę z lokalnymi pracodawcami w celu stworzenia programów praktyk zawodowych, staży oraz innych form współpracy, które umożliwią uczniom zdobycie doświadczenia zawodowego. Działania te powinny obejmować również wspólne opracowanie programów nauczania i dostosowanie ich do aktualnych potrzeb rynku pracy. Wskazana jest także współpraca z Centrami Wsparcia Rzemiosła, Kształcenia Dualnego i Zawodowego, posiadającymi know-how z zakresu form współpracy biznesu i edukacji.

II. Współpraca z sektorem przedsiębiorczości i organizacjami branżowymi

Kadra zarządzająca powinna aktywnie współpracować z organizacjami branżowymi i instytucjami wspierającymi przedsiębiorczość, aby zwiększyć świadomość uczniów oraz ich rodziców na temat dostępnych ścieżek kariery zawodowej i możliwości rozwoju. Przedsiębiorcy oraz przedstawiciele branż powinni być zapraszani do szkół, aby dzielili się swoimi doświadczeniami

i przedstawiali wymagania wobec przyszłych pracowników.

III. Wprowadzenie zajęć rozwijających kompetencje interpersonalne i społeczne

W odpowiedzi na potrzeby rynku pracy, zaleca się wprowadzenie do programów nauczania zajęć rozwijających kompetencje miękkie, takie jak umiejętności komunikacyjne, praca w zespole, zarządzanie czasem czy rozwiązywanie problemów. Kompetencje te są kluczowe, ponieważ pracodawcy coraz częściej oczekują od pracowników wysokich umiejętności interpersonalnych. Realizacja podstawy programowej powinna uwzględniać metody aktywizacji uczniów oraz pracy własnej, pozwalających nie tylko na zdobycie wiedzy, ale i na rozwój kompetencji. Wymaga to jednak odpowiedniego przygotowania kadry. Formą tych działań są także organizacje uczniowskie i możliwość zaangażowania uczniów w życie szkoły czy społeczności lokalnej.

IV. Inwestowanie w rozwój zawodowy nauczycieli

Kadra zarządzająca powinna zapewnić nauczycielom systematyczne wsparcie w postaci szkoleń i warsztatów, które pozwolą im na nabywanie nowych umiejętności, zwłaszcza w zakresie nowoczesnych metod nauczania, pracy z uczniami o różnych potrzebach edukacyjnych oraz nauczania przedmiotów zawodowych w kontekście praktycznych umiejętności wymaganych przez rynek pracy. Rozwijane powinny być też programy profilaktyki wypalenia zawodowego skierowane do nauczycieli.

V. Dostosowanie oferty wsparcia psychologicznego

Zaleca się, aby kadra zarządzająca placówkami kształcenia ponadpodstawowego organizowała prace pedagogów i psychologów tak, aby była ona dostępna dla uczniów. Wskazane jest uczestnictwo w programach profilaktyki zdrowia psychicznego oraz inicjowanie takich działań w placówce. Niezbędne jest przygotowanie całej kadry placówki w zakresie wsparcia osób w kryzysie psychicznym, wczesnej interwencji oraz działań w momencie zagrożenia.

VI. Działania na rzecz większego zaangażowania rodziców

Rekomenduje się, aby kadra zarządzająca placówkami edukacyjnymi organizowała regularne spotkania z rodzicami, które miałyby na celu

zwiększenie ich zaangażowania w procesy edukacyjne i zawodowe wybory młodzieży. Można zorganizować spotkania informacyjne o możliwościach kształcenia, dalszych ścieżkach kariery, a także o programach doradztwa zawodowego oferowanych przez szkoły. Takie inicjatywy mogą przyczynić się do zwiększenia świadomości rodziców na temat ważności aktywnego wspierania dzieci w procesie wyboru ścieżki zawodowej.

10. Bibliografia

- Absolwenci roczniki 2019/2020, WUP Poznań
- Absolwenci roczniki 2020/2021, WUP Poznań
- Absolwenci roczniki 2021/2022, WUP Poznań
- Absolwenci roczniki 2022/2023, WUP Poznań
- Barometr Zawodów 2025 Raport podsumowujący badanie w województwie wielkopolskim, WUP Poznań, 2024
- Informatory CWRKDiZ w Poznaniu
- Ocena sytuacji absolwentów szkół roczniki 2013-2014, WUP Poznań
- Ocena sytuacji absolwentów szkół roczniki 2014-2015, WUP Poznań
- Ocena sytuacji absolwentów szkół roczniki 2015-2016, WUP Poznań
- Ocena sytuacji absolwentów szkół roczniki 2016-2017, WUP Poznań
- Ocena sytuacji absolwentów szkół roczniki 2017-2018, WUP Poznań
- Ocena sytuacji absolwentów szkół roczniki 2018-2019, WUP Poznań
- Oferta szkół ponadpodstawowych na rok szkolny 2023-2024 według powiatów Subregionu Północnej Wielkopolski, Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Poznaniu
- Rola jednostek samorządu terytorialnego w rozwijaniu szkół i kształtowaniu kompetencji kluczowych uczniów, Ośrodek Rozwoju Edukacji, Warszawa 2018.
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 325)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. z 2019 r., poz. 639)
- Systemy szkolne na świecie i ich typologia, Pedagogika Porównawcza, <https://akademiajagiellonska.pl/wp-content/uploads/2021/12/1.-Systemy-szkolne.pdf>
- Strategia pn. Wielkopolska edukacja 2023–2030, Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego w Poznaniu, Poznań, marzec 2023 r.
- Uchwała nr 5682/2018 Zarządu Województwa Wielkopolskiego z dnia 26 lipca 2018 r. zmieniająca uchwałę w sprawie ustalenia Regulaminu organizacyjnego UMWW w Poznaniu, https://bip.umww.pl/artykuly/2824359/pliki/20180808082619_5682.pdf (6.05.2022), <https://data.oecd.org/teachers/teachers-by-age.htm>
- [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_\(ISCED\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=International_Standard_Classification_of_Education_(ISCED))
- <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/podstawowe-informacje>
- <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/reforma-edukacji>
- <https://ibe.edu.pl/pl/aktualnosci-nauczyciele-zawodu/2292-nauczyciele-sie-starzeja><https://www.otuczelnie.pl>

11. Spis wykresów

Wykres 1. Dynamika zdawalności egzaminów maturalnych w województwie wielkopolskim w latach 2014-2024	14
Wykres 2. Liczba organów prowadzących objętych badaniem, które potwierdziły podejmowanie określonych działań w ciągu ostatnich 3 lat [N=54].....	24
Wykres 3. Liczba organów prowadzących objętych badaniem, które wskazały na określone czynniki brane pod uwagę podczas aktualizacji oferty kształcenia [N=54]	25
Wykres 4. Liczba organów, które wskazały na określone trudności związane z uruchomieniem kierunków kształcenia [N=54]	26
Wykres 5. Liczba organów prowadzących przeznaczających określoną wartość rocznych nakładów finansowych na kształcenie ponadpodstawowe w roku bieżącym [N=54]	28
Wykres 6. Zmiany poziomu nakładów finansowych ponoszonych przez organy prowadzące ze środków własnych na kształcenie ponadpodstawowe w ciągu ostatnich 5 lat [N=54]	28
Wykres 7. Liczba organów prowadzących stosujących wybrane metody monitorowania jakości i efektywności kształcenia placówek ponadpodstawowych	30
Wykres 8. Liczba placówek ogólnokształcących i zawodowych podejmujących działania formy na rzecz indywidualizacji nauczania i wspierania uczniów [szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99]	43
Wykres 9. Liczba placówek ponadpodstawowych wdrażających innowacyjne rozwiązania w zakresie edukacji i rozwoju kompetencji uczniów [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]	45
Wykres 10. Liczba placówek kształcenia zawodowego podejmujących działania na rzecz zapewnienia uczniom możliwości pozyskania w placówkach dodatkowych uprawnień i umiejętności [N=131]	46
Wykres 11. Liczba placówek ponadpodstawowych, z uwzględnieniem oceny stanu wyposażenia placówek [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]	47
Wykres 12. Liczba placówek ponadpodstawowych zgłaszających wybrane potrzeby w zakresie wyposażenia [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]	49
Wykres 13. Liczba placówek ponadpodstawowych podejmujących działania z zakresu tworzenia przyjaznego środowiska uczenia się [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]	50
Wykres 14. Liczba szkół współpracujących innymi podmiotami w ciągu ostatnich 5 lat [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]	53
Wykres 15. Liczba placówek zawodowych realizujących współpracę z pracodawcami w podziale na obszary współpracy [N=131]	55

Wykres 16. Liczba placówek ponadpodstawowych wg planów współpracy z instytucjami i innymi podmiotami (niż pracodawcy) w perspektywie do 2030 roku [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]	57
Wykres 17. Liczba placówek ponadpodstawowych, z uwzględnieniem formy przygotowania doradcy zawodowego do pełnienia funkcji [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27].....	60
Wykres 18. Liczba placówek zawodowych i ogólnokształcących podejmujących następujące działania z zakresu doradztwa zawodowego [szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99]	62
Wykres 19. Liczba szkół specjalnych przysposabiających do pracy podejmujących następujące działania z zakresu doradztwa zawodowego [N=27]	63
Wykres 20. Liczba placówek ponadpodstawowych zgłaszających problemy w zakresie realizacji zadań z obszaru doradztwa zawodowego [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27].....	65
Wykres 21. Liczba placówek ponadpodstawowych, które wskazały typy działań, jakie powinny zostać podjęte w celu poprawy jakości doradztwa zawodowego [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]	66
Wykres 22. Liczba placówek zawodowych, które napotkały trudności w procesie dostosowywania kształcenia zawodowego do zmieniających się potrzeb rynku pracy.....	71
Wykres 23. Liczba placówek ponadpodstawowych zgłaszających problemy podczas rekrutacji nauczycieli w podziale na przedmioty [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27].....	74
Wykres 24. Liczba placówek ponadpodstawowych zgłaszających przyczyny aktualnie występujących problemów podczas rekrutacji nauczycieli [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]	75
Wykres 25. Liczba organów prowadzących, które zaobserwowały wybrane problemy podczas rekrutacji kadry zarządzającej w podległych placówkach ponadpodstawowych	76
Wykres 26. Liczba placówek ponadpodstawowych stosujących formy rozwoju zawodowego pracowników [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]	77
Wykres 27. Liczba placówek ogólnokształcących i zawodowych, z uwzględnieniem podmiotów, z jakimi współpracują w ramach rozwoju kompetencji kadry [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]	78
Wykres 28. Liczba placówek ponadpodstawowych zgłaszających plany w zakresie nowych form rozwoju pracowników [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27].....	81
Wykres 29. Liczba placówek ponadpodstawowych zgłaszających oczekiwane formy wsparcia w zakresie rozwoju pracowników [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27].....	83

Wykres 30. Ocena ryzyka wystąpienia zjawisk zawodowych wśród kadr ponadpodstawowych placówek ogólnokształcących.	84
Wykres 31. Ocena ryzyka wystąpienia zjawisk zawodowych wśród kadr ponadpodstawowych placówek zawodowych.	85
Wykres 32. Ocena ryzyka wystąpienia zjawisk zawodowych wśród kadr szkół specjalnych przysposabiających do pracy.	85

12. Spis tabel

Tabela 1. Liczba placówek ponadpodstawowych w woj. wielkopolskim latach 2017-2023.....	9
Tabela 2. Liczba absolwentów placówek ponadpodstawowych w woj. wielkopolskim w latach 2017-2023.....	11
Tabela 3. Udział absolwentów poszczególnych typów placówek ponadpodstawowych w ogólnej liczbie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych w województwie wielkopolskim (%)	12
Tabela 4. Liczba absolwentów techników, szkół branżowych oraz policealnych według kierunków kształcenia woj. wielkopolskim w 2023 roku w porównaniu do 2017 roku	13
Tabela 5. Liczba przystępujących do egzaminów zawodowych i ich zdawalność w sesji zimowej w latach 2020-2024 w województwie wielkopolskich.....	14
Tabela 6. Kierunki kształcenia branżowego według największej liczby bezrobotnych absolwentów w 2023 roku.....	16
Tabela 7. Stan zatrudnienia w placówkach ponadpodstawowych w województwie wielkopolskim w latach 2017-2023 w przeliczeniu na etaty	17
Tabela 8. Działania, podejmowane w szkołach zawodowych w ciągu ostatnich 2 lat, przyporządkowane do typu kompetencji, jakie w ramach działania mogły zostać nabyte [N=131]	38
Tabela 9. Działania, podejmowane w szkołach ogólnokształcących w ciągu ostatnich 2 lat, przyporządkowane do typu kompetencji, jakie w ramach działania mogły zostać nabyte [N=99]	40
Tabela 10. Działania, podejmowane w szkołach specjalnych przysposabiających do pracy w ciągu ostatnich 2 lat, przyporządkowane do typu kompetencji, jakie w ramach działania mogły zostać nabyte [N=27]	41
Tabela 11 Liczba szkół realizujących w obecnym lub poprzednim roku szkolnym rozwój kadry uczącej i zarządzającej w określonych obszarach [N=257, szkoły zawodowe N=131, szkoły ogólnokształcące N=99, szkoły specjalne przysposabiające do pracy N=27]	80

Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu

ul. Szyperska 14
61-754 Poznań

e-mail: wup@wup.poznan.pl
tel. (61) 846 38 19

Badanie zostało sfinansowane ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności w ramach inicjatywy Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych