

BADANIE ZAPOTRZEBOWANIA NA STAŻE UCZNIOWSKIE W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM



2024
BIAŁYSTOK

Uniwersytet w Białymstoku

**Badanie zapotrzebowania
na staże uczniowskie
w województwie podlaskim**

Białystok 2024



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



Autorzy:

dr Mariusz Citkowski (rozdział 6)
dr Monika Garwolińska (podrozdział 2.2, podrozdział 2.3, rozdział 4)
mgr Aleksandra Anna Kopko (podrozdział 2.4, rozdział 3)
dr hab. Bogustaw Plawgo, prof. UwB (rozdziały 1, 5, 6)
dr inż. Tomasz Poskrobko (rozdział 4)
mgr Damian Sówka (podrozdział 2.1)
dr Anna Szafranek (podrozdział 2.5)

Koordynator projektu z ramienia Uniwersytetu w Białymstoku:

dr Agnieszka Ertman

Lider projektu:

Województwo Podlaskie

Zespół badawczy:

dr hab. Bogustaw Plawgo, prof. UwB, dr Mariusz Citkowski, dr Monika Garwolińska, dr Ewa Kuzionko-Ochrymiuk,
dr inż. Tomasz Poskrobko, dr Anna Szafranek, dr Anna Śleszyńska, mgr Aleksandra Anna Kopko, mgr Damian Sówka

Redakcja naukowa:

dr Mariusz Citkowski
dr hab. Bogustaw Plawgo, prof. UwB

Recenzenci:

dr hab. Wiesław Ciechowski, prof. UEP (Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu)
prof. dr hab. Zbigniew Olesiński (Akademia Finansów i Biznesu Vistula)

Redakcja i korekta językowa:

dr Krzysztof Rutkowski

Skład techniczny:

dr inż. Tomasz Poskrobko

Projekt okładki:

dr inż. Tomasz Poskrobko

Wydawca:

Uniwersytet w Białymstoku, 2024

ISBN: 978-83-7431-808-2

Publikacja w formie elektronicznej

Publikacja bezpłatna

Publikacja przygotowana w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” współfinansowanego ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, inwestycja A.3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Spis treści

Spis treści	3
Wprowadzenie	4
1. Metodyka badania.....	6
2. Wyniki analizy desk research	8
2.1. Istota staży uczniowskich	8
2.2. Struktura branżowa przedsiębiorstw jako baza staży uczniowskich	19
2.3. Struktura kształcenia zawodowego jako potencjalna podaż uczniów na staże uczniowskie	26
2.4. Zakres wykorzystania staży uczniowskich w województwie podlaskim	33
2.5. Wady i zalety staży uczniowskich	38
2.6. Wnioski z analizy desk research	44
3. Wyniki badania jakościowego	47
3.1. Charakterystyka respondentów	47
3.2. Formy współpracy szkół i przedsiębiorstw	51
3.3. Doświadczenia w organizowaniu praktyk i staży uczniowskich w ostatnich 3 latach.....	53
3.4. Różnice w organizowaniu staży ze względu na zawody.....	59
3.5. Formalne aspekty organizowania praktyk i staży w przedsiębiorstwach	61
3.6. Cele praktyk i staży oraz kompetencje, które podnoszą uczestniczący w nich uczniowie.....	65
3.7. Korzyści z organizowania staży uczniowskich	70
3.8. Bariery oraz trudności występujące przy realizacji staży	76
3.9. Możliwe kierunki doskonalenia procesu organizacji praktyk i staży, w tym pożądany wymiar staży oraz oczekiwane wsparcie publiczne	81
3.10. Zapotrzebowanie na przyjmowanie uczniów na praktyki i staże	90
3.11. Wnioski badania jakościowego	99
4. Wyniki badania ilościowego	105
4.1. Charakterystyka respondentów	105
4.2. Formy współpracy szkół i przedsiębiorstw	107
4.3. Doświadczenia w organizacji praktyk i staży uczniowskich w ostatnich 3 latach	112
4.4. Stanowiska, na których mogą pracować / wspomagać pracę stażyści	114
4.5. Kompetencje, które podnoszą uczniowie uczestniczący w praktykach i stażach w podlaskich przedsiębiorstwach.....	118
4.6. Korzyści i przesłanki przyjmowania uczniów na staże uczniowskie.....	127
4.7. Bariery organizacyjne i trudności w przyjmowaniu uczniów na staże uczniowskie.....	132
4.8. Oczekiwania pracodawców w zakresie wsparcia procesu prowadzenia praktyk i staży	135
4.9. Zapotrzebowanie na przyjmowanie uczniów na staże uczniowskie	141
4.10. Wnioski z badania ilościowego.....	145
5. Wnioski	147
6. Rekomendacje.....	149
6.1. Rekomendacje dla administracji publicznej	149
6.2. Rekomendacje dla pracodawców	156
6.3. Rekomendacje dla szkół	158
7. Załącznik.....	163
8. Spisy	178
8.1. Spis literatury	178
8.2. Spis tabel	179
8.3. Spis wykresów	180
8.4. Spis rysunków.....	181

Wprowadzenie

Praktyczne przygotowanie uczniów szkół branżowych pierwszego stopnia i techników odgrywa kluczową rolę w dostosowywaniu się do wymagań współczesnego rynku pracy, który jest dynamiczny i ewoluuje. Staże zawodowe są nie tylko narzędziem zdobywania doświadczenia, ale także platformą rozwijania praktycznych umiejętności niezbędnych w realnych warunkach pracy. Staż uczniowski wykracza poza ramy praktycznej nauki zawodu – umożliwia realizację obowiązkowych treści programowych oraz zdobywanie dodatkowych kompetencji, które zwiększają konkurencyjność absolwentów na rynku pracy. Uczniowie mają szansę na zdobycie doświadczeń wykraczających poza standardowy program szkolny, co jest niezwykle istotne w kontekście szybkich zmian technologicznych i organizacyjnych w różnych sektorach gospodarki.

Dla szkół i uczniów staż stanowi unikalną okazję do poznania najnowszych technologii i rozwiązań organizacyjnych stosowanych przez pracodawców. Uczniowie mogą zmierzyć się z realnymi wyzwaniami zawodowymi, ucząc się funkcjonowania w rzeczywistym środowisku pracy, co często nie jest możliwe w warunkach szkolnych. Rozwijają nie tylko umiejętności techniczne, ale także kompetencje miękkie, takie jak praca w zespole, komunikacja interpersonalna, zarządzanie czasem i adaptacja do zmieniających się warunków.

Z perspektywy pracodawców staże są doskonałą okazją do wczesnego identyfikowania i kształtowania potencjalnych przyszłych pracowników. Pozwalają na przekazanie kultury organizacyjnej i standardów firmy już na etapie edukacji ucznia. Współpraca ze szkołami przyczynia się do budowania trwałych relacji, które mogą zaowocować w przyszłości zatrudnieniem dobrze przygotowanych specjalistów.

Podsumowując, staże zawodowe, jeśli są odpowiednio zorganizowane i wspierane przez wszystkie strony – pracodawców, szkoły i uczniów – mogą stać się kluczowym elementem w procesie kształcenia zawodowego. Przyczyniają się do lepszego przygotowania młodych ludzi do wejścia na rynek pracy – z korzyścią zarówno dla nich samych, jak i dla całej gospodarki. W obliczu dynamicznych zmian technologicznych i gospodarczych inwestycje w praktyczne umiejętności i doświadczenie zawodowe młodzieży są nie tylko pożądane, ale wręcz niezbędne.

Niestety, mimo niewątpliwych zalet staży uczniowskich ich organizacja napotyka na różnorodne bariery. Pracodawcy mogą obawiać się dodatkowych kosztów i formalności związanych z przyjęciem stażystów. Szkoły często borykają się z ograniczeniami logistycznymi i brakami w infrastrukturze. Uczniowie natomiast mogą nie być świadomi korzyści płynących ze stażu lub nie mieć dostępu do odpowiednich ofert. Dlatego ważne jest zidentyfikowanie tych przeszkód i wypracowanie rozwiązań, które umożliwią pełne wykorzystanie potencjału staży jako narzędzia edukacyjnego.

Naprzeciw tym potrzebom wychodzi niniejsze opracowanie. Stanowi ono prezentację przeprowadzonej analizy oczekiwań pracodawców w zakresie przyjmowania uczniów na staże zawodowe oraz identyfikacji korzyści i barier związanych z ich organizacją. Analiza uwzględnia zarówno perspektywę pracodawców, jak i szkół oraz samych uczniów, co pozwala na kompleksowe spojrzenie na temat. Badanie przeprowadzono w odniesieniu do województwa

podlaskiego, obejmując nim firmy z kluczowych sektorów dla regionu, szkoły zawodowe, technika oraz ich uczniów. Pozwoliło to na uzyskanie reprezentatywnego obrazu sytuacji i sformułowanie rekomendacji dostosowanych do specyfiki lokalnego rynku pracy i skierowanych do przedstawicieli administracji publicznej, pracodawców oraz szkół.

Struktura opracowania odpowiada strukturze przeprowadzonego procesu badawczego. W rozdziale 1 opisano szczegółową metodykę badań, co zapewnia transparentność i możliwość weryfikacji uzyskanych danych. Rozdział 2 zawiera wyniki analizy desk research, która dostarczyła kontekstu teoretycznego i pozwoliła odpowiednio zaplanować proces badawczy oraz dobrać adekwatne do podjętego problemu metody i narzędzia badawcze. W rozdziale 3 omówiono wyniki badań jakościowych, oparte na 50 pogłębionych wywiadach indywidualnych (IDI) z przedstawicielami pracodawców, szkół i uczniów. Rozdział 4 prezentuje wyniki badania ilościowego przeprowadzonego w 120 przedsiębiorstwach, co pozwoliło na rozszerzenie wyników badań jakościowych na większą populację. W rozdziale 6 przedstawiono wnioski z badań, zaś w rozdziale 7 rekomendacje, które zostały dodatkowo zweryfikowane poprzez badania fokusowe (FGI), zapewniając ich praktyczność i użyteczność.

Opracowanie to powstało w ramach zadania „Badanie zapotrzebowania na staże uczniowskie w województwie podlaskim”, będącego częścią szerszej inicjatywy realizowanej w ramach Krajowego Planu Odbudowy (KPO) – projektu pn. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” współfinansowanego ze środków Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności, inwestycja A.3.1.1. Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

1. Metodyka badania

Badanie zapotrzebowania na staże uczniowskie w województwie podlaskim przeprowadzono w sposób kompleksowy, wykorzystując zarówno analizy wtórne, jak i jakościowe oraz ilościowe metody badawcze. Proces ten obejmował cztery główne etapy:

- desk research (DR),
- indywidualne wywiady pogłębione (IDI),
- badanie ankietowe (CAWI),
- grupowe wywiady pogłębione (FGI).

Zastosowane podejście miało na celu zrozumienie problematyki z różnych perspektyw oraz dostarczenie rekomendacji opartych na zebranych danych.

Pierwszym etapem badania była analiza dostępnych źródeł wtórnych (DR), która pozwoliła na zbudowanie teoretycznego obrazu sytuacji staży w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem województwa podlaskiego. Analiza objęła raporty, statystyki i opracowania dotyczące funkcjonowania staży oraz strukturę rynku pracy w regionie. Na podstawie tych danych zidentyfikowano w oparciu o Polską Klasyfikację Działalności (PKD) kluczowe sektory gospodarki, które odgrywają istotną rolę w realizacji programów stażowych. Wyniki desk research umożliwiły precyzyjny wybór grupy docelowej do dalszych badań – przedsiębiorców z branż o wysokim potencjale w zakresie oferowania staży.

Kolejnym krokiem było przeprowadzenie 50 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI) z kluczowymi interesariuszami: przedstawicielami szkół, uczniami, przedsiębiorcami oraz ekspertami związanymi z rynkiem pracy. Badanie to miało na celu zebranie szczegółowych informacji na temat obecnych potrzeb i wyzwań związanych z organizacją staży w województwie podlaskim. Wyniki tych wywiadów dostarczyły cennych wniosków, które posłużyły do stworzenia pytań i struktury ankiety wykorzystywanej w badaniu ilościowym. IDI umożliwiło lepsze zrozumienie problemu z perspektywy różnych grup zaangażowanych w realizację staży, co wpłynęło na bardziej precyzyjne zaprojektowanie dalszych działań badawczych.

Na podstawie wyników uzyskanych z wywiadów IDI opracowano pytania do badania ilościowego, które zostało przeprowadzone metodą CAWI (computer-assisted web interview). W badaniu wzięło udział 120 przedsiębiorców z województwa podlaskiego, reprezentujących różne branże i sektory gospodarki. Kafeteria odpowiedzi w ankiecie została stworzona w oparciu o informacje zebrane podczas IDI, co pozwoliło na uzyskanie miarodajnych wyników ilościowych, odzwierciedlających rzeczywiste potrzeby rynku pracy w kontekście staży. CAWI umożliwiło zidentyfikowanie kluczowych czynników wpływających na zainteresowanie przedsiębiorstw organizacją staży oraz barier, z jakimi się spotykają.

Ostatnim etapem badania były grupowe wywiady pogłębione (FGI) z udziałem przedstawicieli szkół, pracodawców oraz ekspertów rynku pracy. Celem wywiadów była weryfikacja i rozszerzenie rekomendacji opracowanych na podstawie wcześniejszych badań. Dyskusje podczas FGI pozwoliły na dogłębne omówienie wyzwań i możliwości związanych z wdrażaniem programów stażowych oraz na uzupełnienie wniosków o dodatkowe sugestie

od uczestników. Rekomendacje te stały się bazą do opracowania praktycznych rozwiązań, które mogą wspierać rozwój staży uczniowskich w regionie.

Całościowe podejście do badania, obejmujące desk research, IDI, CAWI oraz FGI, pozwoliło na kompleksowe zrozumienie zapotrzebowania na staże uczniowskie w województwie podlaskim. Każdy z etapów badania dostarczył unikalnych danych, które wzajemnie się uzupełniały, tworząc spójną analizę problemu. Takie wielowymiarowe podejście umożliwiło nie tylko ilościowe określenie zapotrzebowania, ale również dogłębne zrozumienie kontekstu, wyzwań i możliwości związanych z organizacją staży w regionie.

2. Wyniki analizy desk research

2.1. Istota staży uczniowskich

Staż uczniowski w ustawodawstwie

Analizę istoty staży uczniowskich należy rozpocząć od przyjrzenia się uwarunkowaniom prawnym, które obowiązują w polskim ustawodawstwie. Aktem prawnym, który reguluje te kwestie, jest ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. 2023 poz. 900). To właśnie w niej na mocy nowelizacji z 2018 r. zdefiniowana została instytucja stażu uczniowskiego¹. Jak wskazuje Maciej A. Nycz, powodem jej wprowadzenia „była niemożność nauki zawodu w rzeczywistych warunkach pracy oraz otrzymywanie zarobku przez uczniów szkół branżowych i techników ze względu na wyłączność nieodpłatnego szkolnego kształcenia zawodowego, a także duży sukces tej umowy za granicą”². W art. 121 przywoływanego aktu prawnego ustawodawca stwierdza, że „szkoły prowadzące kształcenie zawodowe, z wyjątkiem szkoły artystycznej, przekazują podmiotom przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu na podstawie umowy szkoły z tym podmiotem, wynikające z tej umowy środki finansowe umożliwiające uczniom odbycie praktycznej nauki zawodu”³.

Pojęcie „staży uczniowskich” wraz ze szczegółami pojawia się natomiast w art. 121a niniejszej ustawy. W ust. 1 tego artykułu ustawodawca wskazuje, że celem odbycia stażu uczniowskiego jest „uzyskiwanie doświadczenia i nabywania umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy w zawodzie przez uczniów techników i szkół branżowych I stopnia niebędących młodocianymi pracownikami”⁴. W podobny sposób cele staży uczniowskich ujmowane są w literaturze poświęconej problematyce rozwoju umiejętności praktycznych wśród uczniów szkół ponadpodstawowych. Jak wskazuje Anna Iwacewicz-Orłowska, celem organizowania staży uczniowskich jest „umożliwienie uczniom kształcącym się w technikach zawodowych i szkołach branżowych poszerzenia rzeczywistych umiejętności oraz lepsze przygotowanie uczniów do pracy w zawodzie, a tym samym – bycia konkurencyjnym na rynku pracy”⁵. Według Macieja A. Nycza celem staży uczniowskich jest „ułatwienie i upowszechnienie nauki zawodu w warunkach rzeczywistych”⁶.

Inną ważną kwestią jest to, że staże uczniowskie muszą być obligatoryjnie przedmiotem umowy pisemnej. Według ustawodawcy umowa ta powinna wskazywać⁷:

- strony umowy;
- miejsce odbywania stażu uczniowskiego;

¹ M.A. Nycz, Umowa o praktyki absolwenckie i umowa o staż uczniowski – charakter prawny, „Studia prawnicze” 2020, nr 2(222), s. 72.

² Tamże.

³ Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 10 marca 2023 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo oświatowe (Dz.U. 2023 poz. 900).

⁴ Tamże.

⁵ A. Iwacewicz-Orłowska, Staże zagranicnie a subiektywna ocena poziomu umiejętności praktycznych uczniów szkół ponadpodstawowych kształcących się w zawodach technicznych, „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2023, nr 19(2), s. 132.

⁶ M.A. Nycz, Umowa o praktyki..., s. 72.

⁷ Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 10 marca 2023 r., op. cit.

- nazwę i adres szkoły, do której uczęszcza uczeń odbywający staż uczniowski;
- zawód, w zakresie którego będzie odbywany staż uczniowski;
- okres odbywania stażu uczniowskiego, a w przypadku staży uczniowskich realizowanych w ramach projektów finansowanych ze środków pochodzących z budżetu Unii Europejskiej – również dobowy, tygodniowy i łączny wymiar czasu odbywania stażu uczniowskiego;
- wysokość świadczenia pieniężnego (o którym mowa w art. 121 ust. 7 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe) w przypadku odpłatnego stażu uczniowskiego.

Umowa stażu uczniowskiego jest umową cywilnoprawną, zawieraną między dwoma podmiotami. Po stronie przedsiębiorstwa może to być osoba fizyczna, osoba prawna albo jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej. W literaturze prawniczej wskazuje się, że jest to „silniejsza strona stosunku prawnego”⁸. Po stronie ucznia stroną może być sam uczeń lub jego rodzice, jeżeli uczeń jest osobą niepełnoletnią. Ustawodawca wskazuje również, że w przypadku realizacji staży uczniowskich w ramach projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej stroną umowy może być podmiot realizujący taki projekt. Dyrektor placówki edukacyjnej nie jest stroną umowy stażu uczniowskiego, ale ma on znaczący wpływ na jej końcową formę. Jak wskazuje Maciej A. Nycz, dyrektor „jest odpowiedzialny za zawarcie porozumienia ustalającego zakres treści nauczania oraz dobowy i tygodniowy wymiar czasu odbywania staży”⁹. Jest więc osobą, która w bezpośredni sposób kształtuje i ułatwia współpracę między uczniem oraz przyjmującym go podmiotem.

Kwestie rozwiązania umowy stażu uczniowskiego opisuje art. 121 ust. 18–20 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe. Umowa może być rozwiązana na piśmie, a zainteresowane strony muszą zachować 14-dniowy okres wypowiedzenia. Ponadto wygasa ona automatycznie, kiedy uczeń przestaje być uczniem placówki edukacyjnej przed końcem jej obowiązywania. Obowiązek poinformowania o zaistniałej sytuacji podmiot przyjmujący stażystę lub stażystkę ma dyrektor placówki edukacyjnej. Jeżeli umowa jest wypowiedziana przez ucznia (albo jego rodziców – jeżeli jest niepełnoletni) lub podmiot przyjmujący na staż, powinien o tym zostać zawiadomiony dyrektor placówki edukacyjnej, do której uczęszcza uczeń, wraz z podaniem przyczyny wypowiedzenia umowy.

Podczas stażu uczeń może zrealizować część lub całość programu nauczania zawodu, ale również treści spoza tego programu¹⁰. Wskazuje na to art. 121a ust. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe. Ustawodawca pozostawia w tej kwestii swobodę wyboru zainteresowanym podmiotom. Zagadnienia realizowane w ramach takiego stażu są ustalane między podmiotem przyjmującym ucznia, dyrektorem placówki edukacyjnej oraz uczniem (lub jego rodzicami, w sytuacji kiedy jest on osobą nieletnią). Dodatkowo należy zauważyć, że odpowiednia realizacja treści programu nauczania podczas stażu uczniowskiego pozwala dyrektorowi placówki edukacyjnej na całkowite lub częściowe zwolnienie ucznia z konieczności odbywania praktycznej nauki zawodu (art. 121a ust. 4 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe). Zainteresowane strony powinny również ustalić wymiar czasu pracy (dobowy oraz

⁸ M.A. Nycz, *Umowa o praktyki...*, s. 72.

⁹ Tamże, s. 75.

¹⁰ Staż uczniowski, <https://www.gov.pl/web/edukacja/staz-uczniowski> (dostęp: 24.03.2024).

tygodniowy). Informacje te powinny być umieszczone w załączniku do umowy o stażu uczniowskim.

Okres trwania stażu uczniowskiego reguluje art. 121a ust. 8 oraz 17 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe. Ustawodawca wskazuje w nich, że staż uczniowski nie może trwać dłużej niż okres nauki ucznia w placówce edukacyjnej. Oznacza to, że umowa o staż może obowiązywać do 3 lat w przypadku ucznia szkoły branżowej oraz do 5 lat w przypadku ucznia szkoły technicznej¹¹. Ponadto staż może się też odbywać w okresie ferii letnich lub zimowych.

Ramy czasu pracy uczniów odbywających staż są ściśle określone przez art. 121a ust. 10–13 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe. Uczestnik stażu w wieku do lat 16 nie może pracować dłużej niż 6 godzin na dobę. Uczestnik powyżej 16. roku życia nie może natomiast pracować dłużej niż 8 godzin na dobę. Sytuacja ulega zmianie, jeżeli uczestnikiem stażu jest uczeń niepełnosprawny w wieku powyżej 16 lat. Wówczas istnieje możliwość obniżenia dobowego czasu pracy do 7 godzin. Ponadto ustawodawca wskazuje, że dobowy wymiar godzin zajęć edukacyjnych i stażu uczniowskiego nie może przekraczać 8 godzin. Tygodniowy wymiar zajęć oraz stażu uczniowskiego nie może natomiast przekraczać 40 godzin. Ustawodawca przewidział również sytuację, w której dzienny wymiar czasu pracy stażysty w wieku powyżej 18 lat zostaje podwyższony do 12 godzin¹². Jest to możliwe, jeżeli podwyższenie tego czasu pracy wynika z rodzaju pracy lub jej organizacji. Staż uczniowski może odbywać się w systemie zmianowym. Należy jednak pamiętać, że uczeń poniżej 18. roku życia nie może odbywać stażu podczas zmiany odbywającej się w godzinach nocnych¹³.

Kolejną istotną kwestią jest wynagrodzenie uczestnika stażu uczniowskiego. Według art. 121a ust. 6 i 7 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe uczestnik takiego stażu powinien otrzymywać miesięczne świadczenie pieniężne, które nie może przekraczać minimalnego wynagrodzenia za pracę wyszczególnionego w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Nie jest to jednak formuła obowiązkowa, ponieważ ustawodawca wskazuje również, że staż uczniowski może odbywać się nieodpłatnie – pod warunkiem, że na takie postanowienia zgodziły się obie strony umowy. Jak wskazuje Maciej A. Nycz, jest to jednak pewna kwestia problematyczna, ponieważ „mimo iż zasadą jest odpłatność staży, nie wprowadzono żadnego wynagrodzenia ustawowego”¹⁴.

Podmiot przyjmujący ucznia na staż uczniowski ma również pewne obowiązki, które określa ustawa¹⁵. Do pierwszego z nich odnosi się art. 121a ust. 21 oraz 22 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe i jest nim wyznaczenie opiekuna stażu uczniowskiego. Osoba wyznaczona na tę funkcję musi spełniać pewne warunki określone w ust. 22 art. 121a. Ustęp ten odnosi się do art. 120 ust. 3a tej samej ustawy, według którego opiekunem stażu może być

¹¹ M.A. Nycz, *Umowa o praktyki...*, s. 87.

¹² Jak wskazuje art. 121a ust. 14 – w przypadku ucznia niepełnosprawnego zasada ta ma zastosowanie wyłącznie wtedy, jeśli uzyska on zgodę od lekarza sprawującego nad nim opiekę.

¹³ Jak wskazuje art. 121a pkt. 14 – w przypadku ucznia niepełnosprawnego zasada ta ma zastosowanie wyłącznie wtedy, jeśli uzyska on zgodę od lekarza sprawującego nad nim opiekę.

¹⁴ M.A. Nycz, *Umowa o praktyki...*, s. 95.

¹⁵ Kwestie przepisów prawa pracy, które mają zastosowanie w przypadku stażu uczniowskiego, reguluje art. 121a ust. 9 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. 2023 poz. 900).

osoba, „która nie była karana za umyślne przestępstwo przeciwko życiu i zdrowiu, przestępstwo przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, przestępstwo przeciwko rodzinie i opiece, z wyjątkiem przestępstwa określonego w art. 209 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2022 r. poz. 1138, 1726, 1855, 2339 i 2600 oraz z 2023 r. poz. 289), przestępstwo określone w rozdziale 7 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (Dz.U. z 2023 r. poz. 172 oraz z 2022 r. poz. 2600), albo wobec której nie orzeczono zakazu prowadzenia działalności związanej z wychowywaniem, leczeniem, edukacją małoletnich lub opieką nad nimi lub zakazu przebywania w określonych środowiskach lub miejscach, kontaktowania się z określonymi osobami, zbliżania się do określonych osób lub opuszczania określonego miejsca pobytu bez zgody sądu”¹⁶. Spełnienie tego warunku powinno być potwierdzone oświadczeniem opiekuna stażu uczniowskiego.

Drugi obowiązek leżący po stronie podmiotu przyjmującego ucznia związany jest z zapewnieniem odpowiednich warunków pracy. Według art. 121a ust. 23 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe uczeń powinien mieć zapewnione odpowiednie „urządzenia, sprzęt, narzędzia, materiały oraz dokumentację techniczną”¹⁷. Ponadto staż powinien odbywać się przy zachowaniu odpowiednich warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Dodatkowo, jak wskazuje ustawodawca, podmiot przyjmujący ucznia powinien zapewnić¹⁸:

- pomieszczenia do przechowywania odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej;
- dostęp do urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz pomieszczeń socjalno-bytowych;
- dietę na zasadach uzgodnionych z armatorem – w przypadku uczniów odbywających staż uczniowski na statkach morskich i śródlądowych;
- świadczenia na zasadach określonych dla załóg statków – w przypadku uczniów odbywających staż uczniowski na statkach morskich i śródlądowych, wykrętowanych ze statku za granicą wskutek wypadku lub choroby.

Trzecim obowiązkiem, który reguluje ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe w art. 121a ust. 24–26, jest wystawienie zaświadczenia o odbytym stażu. Powinno ono zawierać informacje o okresie tego stażu, rodzaju realizowanych zadań oraz nabytych przez ucznia umiejętnościach. Wzór takiego zaświadczenia określany jest przez ministra właściwego do spraw oświaty i publikowany w ramach rozporządzenia. Ponadto okres odbytego stażu uczniowskiego zalicza się do okresu zatrudnienia niezbędnego w celu nabycia uprawnień pracowniczych.

Pozytywne i negatywne strony organizacji staży uczniowskich wynikające z ustawodawstwa

Regulacjami prawne wynikające z ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe mogą być jednocześnie analizowane jako mocne/słabe strony staży z perspektywy ucznia, szkoły, jak również przedsiębiorstwa organizującego staż. Mocne i słabe strony staży uczniowskich wynikające z ustawy zaprezentowano w tabeli 1.

¹⁶ Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 10 marca 2023 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo oświatowe (Dz.U. 2023 poz. 900).

¹⁷ Tamże.

¹⁸ Tamże.

Tabela 1. Ocena wybranych zasad organizacji stażu – perspektywa ucznia, szkoły oraz przedsiębiorstwa

Regulacje wynikające z ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz.U. 2023 poz. 900)	Perspektywa ucznia	Perspektywa szkoły	Perspektywa przedsiębiorstwa
Art. 121a ust. 1-2 – uczeń odbywa staż w rzeczywistych warunkach oraz realizuje wszystkie bądź wybrane treści programu nauczania	korzyść	korzyść	korzyść – możliwa wstępna weryfikacja potencjalnego pracownika
Art. 121a ust. 4 – dyrektor szkoły może zwolnić ucznia, który odbył staż uczniowski, z obowiązku odbycia praktycznej nauki zawodu w całości lub w części	w przypadku zwolnienia – korzyść, przy czym słowo „może” inklinuje arbitralność decyzji dyrekcji, co (w przypadku braku zwolnienia) może być traktowane jako wada	korzyść	bez znaczenia
Art. 121a ust. 6 – uczeń odbywający staż uczniowski otrzymuje miesięczne świadczenie pieniężne, chyba że strony umowy o staż uczniowski postanowią, że staż jest odbywany nieodpłatnie	w większości przypadków korzyść; arbitralność decyzji dyrekcji – brak świadczenia pieniężnego – wada	bez znaczenia	korzyść – w przypadku otrzymywania świadczenia możliwa większa motywacja stażysty do pracy
Art. 121a ust. 8 – staż uczniowski może odbywać się również podczas ferii letnich lub zimowych	wada	korzyść	korzyść – stażysta zapewnia wsparcie w okresie urlopowym
Art. 121a ust. 10 – (...) w uzasadnionych przypadkach wynikających ze specyfiki funkcjonowania ucznia niepełnosprawnego w wieku powyżej 16 lat dopuszcza się możliwość obniżenia dobowego wymiaru godzin stażu uczniowskiego do 7 godzin	korzyść – dostosowanie do potrzeb uczniów z niepełnosprawnością	korzyść	korzyść – możliwość przyjęcia na staż osób z niepełnosprawnością
Art. 121a ust. 25 – okres odbytego stażu uczniowskiego (...) zalicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze	korzyść	bez znaczenia	korzyść

Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. 2023 poz. 900).

Organizacja oraz przebieg stażu uczniowskiego

W literaturze oraz dotychczasowych badaniach dotyczących staży uczniowskich przedstawianych jest wiele przykładowych modeli ich organizacji oraz przebiegu. Jako przykład może posłużyć model pokazany w publikacji pod tytułem „Modelowy program stażu uczniowskiego w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich [515205]”, który został opracowany przez Danutę Witrykus, Wiktora Kordysia oraz Dariusza Chorążego. Według autorów staż uczniowski można podzielić na pięć etapów. Zostały one przedstawione w tabeli 2.

Tabela 2. Etapy przygotowania i realizacji stażu uczniowskiego

Etapy	Działania
Etap 1	<ul style="list-style-type: none"> • ustalenie celu stażu • wybór podmiotu przyjmującego na staż
Etap 2	<ul style="list-style-type: none"> • wstępna rekrutacja • uzgadnianie programu, czasu trwania stażu i terminu stażu
Etap 3	<ul style="list-style-type: none"> • podpisanie umowy • podpisanie regulaminu stażu
Etap 4	<ul style="list-style-type: none"> • realizacja stażu • nadzór nad realizacją stażu
Etap 5	<ul style="list-style-type: none"> • weryfikacja nabytych umiejętności • wydanie zaświadczenia

Źródło: D. Witrykus, W. Kordyś, D. Chorąży, Modelowy program stażu uczniowskiego w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich [515205], Warszawa 2022.

Inny przykład modelu stażu został opracowany na potrzeby publikacji pod tytułem „Program realizacji praktycznej nauki zawodu z uwzględnieniem staży uczniowskich w branży handlowej (HAN) dla zawodu technik księgarstwa 522306”¹⁹. Według jego autorów staż uczniowski może być podzielony na 13 etapów. W konsekwencji zaproponowany model ukazuje bardziej szczegółowy przebieg stażu. Ponadto określa on również osoby biorące udział w realizacji poszczególnych etapów. Model prezentuje tabela 3.

Tabela 3. Przykładowy model organizacji i przebiegu stażu uczniowskiego w przedsiębiorstwie

Etapy	Działania	Osoby odpowiedzialne
Etap 1	wybór podmiotu przyjmującego na staż uczniowski	uczeń
Etap 2	uzgodnienie treści nauczania realizowanych na stażu uczniowskim	uczeń / szkoła / przedsiębiorca
Etap 3	uzgodnienie terminu i czasu dobowego oraz tygodniowego trwania stażu uczniowskiego	uczeń / przedsiębiorca
Etap 4	podpisanie umowy między podmiotem przyjmującym na staż uczniowski a uczniem lub rodzicami niepełnoletniego ucznia	uczeń / przedsiębiorca / rodzic
Etap 5	wyznaczenie opiekuna stażu uczniowskiego przez podmiot przyjmujący	przedsiębiorca
Etap 6	realizacja wszystkich lub wybranych treści programu nauczania zawodu w zakresie praktycznej nauki zawodu realizowanego w szkole, do której uczęszcza uczeń, lub treści nauczania związanych z nauczaniem zawodem nieobjętych tym programem	uczeń / przedsiębiorca
Etap 7	nadzór nad przebiegiem stażu uczniowskiego	opiekun stażu
Etap 8	prowadzenie dzienniczka stażu (jeżeli obowiązuje)	uczeń
Etap 9	wypełnienie i wydanie przez podmiot przyjmujący na staż uczniowski na zakończenie zaświadczenia o odbyciu stażu	przedsiębiorca
Etap 10	dostarczenie zaświadczenia o odbyciu stażu oraz dzienniczka do szkoły (jeżeli obowiązuje)	uczeń

¹⁹ A. Kowalski, J. Palacz, R. Bednarczyk, Program realizacji praktycznej nauki zawodu z uwzględnieniem staży uczniowskich w branży handlowej (HAN) dla zawodu technik księgarstwa 522306, Pleszew 2021, <https://crk.edu.pl/wp-content/uploads/2021/05/Program-technik-ksiegarstwa.pdf> (dostęp: 28.04.2024).

Etapy	Działania	Osoby odpowiedzialne
Etap 11	ewaluacja programu stażu uczniowskiego w przedsiębiorstwie	szkoła
Etap 12	ocena kompetencji zawodowych ucznia stażysty	szkoła / opiekun stażu / przedsiębiorca
Etap 13	zwolnienie ucznia, który odbył staż uczniowski, z obowiązku odbycia praktycznej nauki zawodu w całości lub w części przez dyrektora szkoły	dyrektor szkoły

Źródło: A. Kowalski, J. Palacz, R. Bednarczyk, Program realizacji praktycznej nauki zawodu z uwzględnieniem staży uczniowskich w branży handlowej (HAN) dla zawodu technik księgarstwa 522306, Pleszew 2021, <https://crk.edu.pl/wp-content/uploads/2021/05/Program-technik-ksiegarstwa.pdf> (dostęp: 28.04.2024).

Staż uczniowski w ujęciu międzynarodowym – przykład Francji²⁰

Polska jest krajem, w którym staże uczniowskie pojawiły się stosunkowo niedawno. W innych państwach Unii Europejskiej podobne rozwiązania istnieją dłużej i są bardziej rozbudowane. Doskonałym przykładem jest Francja.

Na wstępie należy jednak zauważyć, że pojęcie staży jest używane w tym wypadku w o wiele szerszym rozumieniu niż w polskim ustawodawstwie. Francuska administracja dzieli bowiem staże na kilka rodzajów, z czego część z nich jest obowiązkowa i wynika z programu nauczania. Mogą one być w związku z tym rozpatrywane w podobny sposób jak praktyki zawodowe organizowane w Polsce²¹. Ponadto należy zwrócić uwagę na drobne różnice w nazewnictwie. W przypadku staży organizowanych we Francji mowa jest o „stage d'un étudiant en milieu professionnel”. Zwrot ten nie oznacza dosłownie „staż uczniowski”, tylko „staż ucznia/studenta w środowisku profesjonalnym”²².

Na rządowej stronie informacyjnej administracji francuskiej można znaleźć kilka kluczowych informacji ogólnych dotyczących organizowania tego typu staży²³. Ich celem jest stworzenie uczniowi możliwości nabycia kompetencji zawodowych. Sam staż natomiast opisywany jest jako pewnego rodzaju odwzorowanie sytuacji panującej w środowisku zawodowym związanym z edukacją ucznia. Francuska administracja publiczna określa dość zwięźle, kto może brać udział w stażach uczniowskich. Według podanych informacji może to być każdy uczeń, który chce odbyć staż w sektorze prywatnym (przedsiębiorstwie albo stowarzyszeniu) lub sektorze publicznym. Ponadto zaznaczono, że udział w stażach mogą również brać studenci zagraniczni, posiadający dokumenty pozwalające na pobyt na terytorium Francji.

Francuskie przedsiębiorstwa oraz instytucje przyjmujące uczniów lub studentów na staże muszą liczyć się z pewnymi ograniczeniami. Pierwsze dotyczy liczby przejmowanych stażystów

²⁰ Opracowane na podstawie informacji strony internetowej francuskiej administracji publicznej: Stage d'un étudiant en milieu professionnel, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16734> (dostęp: 30.03.2024).

²¹ Do staży obowiązkowych dla osób poniżej 16. roku życia zaliczają się: La séquence d'observation au collège, La séquence d'observation au lycée, Stage d'initiation en milieu professionnel, Stage d'application en milieu professionnel. Zob. Stages d'un jeune de moins de 16 ans: quelles sont les règles?, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1882> (dostęp: 30.03.2024).

²² Tłumaczenie własne.

²³ Podane informacje pochodzą ze strony francuskiej administracji publicznej. Zob. Stage d'application en milieu professionnel. Zob. Stages d'un jeune de moins de 16 ans: quelles sont les règles?, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1882> (dostęp: 30.03.2024).

i jest ściśle związane z wielkością przedsiębiorstwa czy instytucji. Jak wskazuje francuska administracja, przedsiębiorstwo składające się z mniej niż 20 pracowników może przyjąć w tym samym czasie maksymalnie 3 stażystów. Przedsiębiorstwo składające się z ponad 20 pracowników może natomiast przyjąć liczbę uczniów/studentów nieprzekraczającą 15% zatrudnionego personelu²⁴. Drugie ograniczenie dotyczy obowiązków, jakie są powierzane stażystom. Według informacji podanych na stronie internetowej stażysta nie może²⁵:

- zastępować pracownika, który jest nieobecny, ma zawieszoną umowę o pracę lub został zwolniony;
- wypełniać typowych obowiązków związanych ze stałym stanowiskiem pracy;
- wykonywać pracy sezonowej.

W przypadku Francji zainteresowane strony muszą również podpisać stosowną umowę – „*une convention de stage*”. Należy jednak zaznaczyć, że treść różni się od polskiego odpowiednika. Pierwszą istotną kwestią są sygnatariusze umowy. Według zasad obowiązujących we Francji umowa musi być podpisana przez ucznia/studenta (lub jego prawnego reprezentanta w przypadku, kiedy uczeń jest niepełnoletni), przedsiębiorstwo lub instytucję przyjmującą, przedstawiciela placówki edukacyjnej do której uczęszcza uczeń/student, nauczyciela referencyjnego z placówki edukacyjnej oraz opiekuna stażu pracującego w przedsiębiorstwie lub instytucji przejmującej ucznia/studenta. Drugą ważną kwestią jest treść umowy o staż. Powinna ona zawierać o wiele więcej informacji niż umowa o staż podpisywana w Polsce. Według francuskiej administracji w umowie muszą być zawarte następujące informacje²⁶:

- pełny tytuł kursu lub szkolenia stażysty oraz jego wymiar godzinowy w danym roku lub semestrze nauczania;
- kompetencje do nabycia lub rozwinięcia podczas odbywania stażu;
- czynności powierzone stażyście w związku z kompetencjami, które mają zostać nabyte;
- imię i nazwisko nauczyciela referencyjnego oraz opiekuna stażu;
- daty rozpoczęcia i zakończenia stażu, wraz z tygodniowym maksymalnym wymiarem czasu obecności stażysty;
- tygodniowa długość faktycznej obecności stażysty w przedsiębiorstwie lub instytucji przyjmującej;
- warunki usprawiedliwienia nieobecności;
- stawka godzinna wynagrodzenia (nazywanego nagrodą pieniężną), obliczana na podstawie faktycznej obecności stażysty oraz warunki wypłaty;
- warunki, w jakich zapewniony jest nadzór i monitorowanie stażysty;
- ewentualne świadczenia, z których stażysta może skorzystać;

²⁴ Przykładem podanym na stronie internetowej francuskiej administracji publicznej jest przedsiębiorstwo zatrudniające 45 pracowników. W związku z obowiązującymi ograniczeniami może ono przyjąć maksymalnie 7 stażystów w tym samym czasie ($45 \times 15\% = 6,75 \approx 7$). Zob. tamże.

²⁵ Francuska administracja publiczna. Zob. *Stage d'un étudiant en milieu...* (dostęp: 1.04.2024).

²⁶ Tamże. Tłumaczenie własne.

- system ochrony socjalnej, z którego korzysta stażysta, m.in. w razie wypadku przy pracy, oraz obowiązek przedstawienia przez niego dowodu ubezpieczenia od odpowiedzialności cywilnej;
- warunki zawieszenia oraz rozwiązania umowy o staż;
- warunki zaliczenia stażu w przypadku jego przerwania;
- punkty regulaminu wewnętrznego organizacji przyjmującej, które mają zastosowanie wobec stażysty;
- warunki wydania zaświadczenia o odbyciu stażu.

Kolejną istotną rzeczą, na jaką należy zwrócić uwagę, analizując instytucje staży uczniowskich/studenckich we Francji, jest ich długość. Nie mogą one trwać dłużej niż 6 miesięcy na przedsiębiorstwo/instytucję przyjmującą oraz na 1 rok nauczania. Aby obliczyć ten czas, przyjmuje się, że jeden dzień stażu wynosi 7 godzin. Jeden miesiąc to natomiast 22 dni stażowe. W związku z tym uczeń/student może odbyć 924 godziny stażu i jest to jego maksymalny wymiar. Warto również zauważyć, że przedsiębiorca nie może zatrudnić kolejnego stażysty na to samo stanowisko bezpośrednio po zakończeniu poprzedniego stażu²⁷.

We Francji obowiązuje minimalna stawka wynagrodzenia (nagrody pieniężnej), jaką powinien otrzymywać stażysta. Musi on jednak spełnić pewne warunki zależne od tego, czy staż jest odbywany w trybie ciągłym, czy nieciągłym. W przypadku trybu ciągłego stażyście przysługuje minimalna nagroda pieniężna, jeżeli przepracował ponad 2 miesiące (44 dni) podczas 1 roku szkolnego/universyteckiego. W przypadku krótszego okresu przedsiębiorstwo/instytucja przyjmująca nie ma obowiązku wypłaty nagrody pieniężnej. Jeżeli staż jest odbywany w trybie nieciągłym, wtedy minimalna nagroda pieniężna przyznawana jest dopiero od 309. godziny stażu. Jeżeli przepracowanych godzin było mniej, wówczas przedsiębiorstwo/instytucja przyjmująca również nie ma obowiązku wypłaty nagrody pieniężnej. Minimalna nagroda pieniężna, o której mowa, wynosi 4,35 euro na godzinę²⁸. Jest ona wypłacana na koniec każdego miesiąca stażu.

W przypadku staży uczniowskich/studenckich, które trwają ponad 2 miesiące, umowa powinna przewidywać możliwość wzięcia przez ucznia/studenta dnia wolnego. Dla krótszych staży nie przewiduje się obowiązkowych dni wolnych. Warto również zauważyć, że nagroda pieniężna za dni wolne nie jest obowiązkowa.

Podobnie jak w Polsce na koniec stażu uczeń/student powinien otrzymać zaświadczenie o jego odbyciu. Wśród informacji, które taki dokument musi zawierać, znajdują się m.in. dane dotyczące okresu trwania stażu czy łącznej sumy wypłaconej nagrody pieniężnej.

Podczas trwania stażu uczniowi/studentowi przysługują pewne prawa, które posiadają pracownicy przedsiębiorstwa/instytucji przyjmującej na staż. Dotyczą one m.in. maksymalnego czasu pracy, zwrotu kosztów transportu publicznego, ochrony przed nękaniami i molestowaniem itd.

²⁷ Przedsiębiorstwo zatrudniające na dane stanowisko stażystę musi odczekać 1/3 czasu trwania stażu przed zatrudnieniem kolejnego stażysty na to samo stanowisko. Zasada ta nie obowiązuje w przypadku przerwania stażu przez stażystę. Zob. tamże.

²⁸ Jak informuje francuska administracja publiczna, minimalna stawka godzinowa może być wyższa w przypadku wybranych branż. Zob. tamże.

Staż uczniowski w ujęciu międzynarodowym – przykład Belgii (Walonii oraz Brukseli)²⁹

Drugim przykładem, który warto przeanalizować, jest sposób zorganizowania staży uczniowskich w Belgii. Na wstępie należy jednak przytoczyć kilka podstawowych informacji na temat lokalnego kontekstu polityczno-legislacyjnego. Belgia jest bowiem państwem federacyjnym, podzielonym na trzy regiony (Region Flamandzki, Region Waloński oraz Region Stołeczny Brukseli) oraz na trzy wspólnoty (Wspólnotę Francuską, Wspólnotę Flamandzką oraz Wspólnotę Niemieckojęzyczną). Istotne jest, że każda z tych wspólnot ma zagwarantowany duży stopień autonomii w sprawach związanych z edukacją. Na potrzeby niniejszej analizy szczególna uwaga zostanie poświęcona kwestii organizacji staży uczniowskich przez wspólnotę francuską, która obejmuje placówki edukacyjne znajdujące się w regionach Walońskim oraz Stołecznym Brukseli.

Rozpoczynając analizę, należy zwrócić uwagę, że podobnie jak we Francji pojęcie „staż uczniowski” jest w Belgii rozumiane w nieco odmienny i szerszy sposób niż w Polsce. W związku z tym belgijski staż uczniowski mógłby być również pod pewnymi względami porównywany do polskich praktyk zawodowych.

Opisywane poniżej cele, zasady organizowania oraz typy staży uczniowskich odnosić się będą do praktyk dla uczniów szkół średnich. Belgijski system edukacji dzieli 6/7 lat nauki w szkołach tego typu na trzy stopnie, a każdemu stopniowi odpowiadają 2 lata nauki. Według informacji zawartych na stronie internetowej francuskiej wspólnoty (zwanej La Fédération Wallonie-Bruxelles) staże uczniowskie organizowane są zazwyczaj dla uczniów drugiego oraz trzeciego stopnia, czyli od trzeciego do szóstego roku nauki w szkole średniej³⁰.

Podstawową kwestią są założone cele staży uczniowskich. Według informacji zawartych na stronie internetowej La Fédération Wallonie-Bruxelles „staż stanowi dla ucznia doskonałą okazję do udoskonalenia własnego projektu, odkrycia jednego lub kilku zawodów, rozwijania swoich umiejętności w rzeczywistych warunkach pracy, wykorzystania w praktyce umiejętności nabytych w szkole i zapoznania się z ograniczeniami w świecie pracy”³¹.

W przypadku staży organizowanych w Walonii i Brukseli wskazuje się na istotną rolę, jaką mają odgrywać „maître de stage”, czyli mistrz stażu, oraz „tuteur en entreprise”, to jest nauczyciel biznesowy³². Ten pierwszy jest osobą wyznaczaną przez placówkę edukacyjną, która zajmuje się organizacją, wsparciem oraz oceną stażu³³. Drugi natomiast jest osobą z przedsiębiorstwa, w którym uczeń odbywać będzie staż, a w skład jego obowiązków wchodzi szkolenie oraz wsparcie ucznia w integracji³⁴. Nauczyciel wybierany jest w porozumieniu z placówką edukacyjną, do której uczęszcza uczeń.

²⁹ Opracowane na podstawie informacji ze strony internetowej wspólnoty francuskiej w Belgii (La Fédération Wallonie-Bruxelles). Zob. Stages, <https://monecolemonmetier.cfwb.be/professionnels/stages-dans-le-secondaire-qualifiant/stages> (dostęp: 9.04.2024).

³⁰ Tamże. <https://www.dobredomy.pl/projekt/jagodall> (dostęp: 10.04.2024).

³¹ Tamże. Tłumaczenie własne.

³² Tłumaczenie własne.

³³ Tamże. Może to być na przykład członek rady pedagogicznej.

³⁴ Tamże.

W Belgii staże uczniowskie zasadniczo można podzielić na trzy różne typy. Różnią się one zasadami organizacji oraz celami szczegółowymi, jakie mają spełniać. Są nimi:

- stage d'observation et initiation,
- stage de pratique accompagnée,
- stage de pratique en responsabilité.

Pierwszy typ stażu, czyli „stage d'observation et initiation”³⁵, jest skierowany do uczniów, którzy nie wiedzą, jaki zawód chcieliby wykonywać (lub nie są tego pewni). Ma on umożliwić uczniom poznanie jednego lub kilku zawodów oraz warunków pracy, w jakich są one wykonywane. Organizowany może być dla uczniów wszystkich trzech stopni, czyli na każdym roku nauki w szkole średniej. Ten typ stażu uczniowskiego jest jednak ograniczony czasowo. Może bowiem trwać maksymalnie do 4 tygodni na jeden stopień nauki w szkole średniej. Podstawą jego organizacji jest umowa zwana *convention de stage*. Stronami umowy są szkoła, uczeń (lub jego opiekunowie prawni, jeśli jest on niepełnoletni) oraz przedsiębiorstwo przyjmujące. Współpraca wszystkich podmiotów jest odnotowana w *carnet de stage*, czyli dzienniku stażu³⁶. Staż ten jest bezpłatny.

Drugi typ stażu to *stage de pratique accompagnée*³⁷. Jest on skierowany do uczniów, którzy już wybrali ścieżkę zawodową. Uczniowie ci powinni już posiadać pewną wiedzę oraz umiejętności związane z przyswajaniem zawodem. Staż „powinien pozwolić im na poznanie środowiska zawodowego w sposób konkretny, na poznanie jego organizacji, wymagań oraz na bezpośrednie sprawdzenie początkowych osiągnięć [wiedzy] nabytych podczas kształcenia”³⁸. Wskazuje się, że uczniowie odbywający ten typ stażu (w odróżnieniu od uczniów wysyłanych na *stage d'observation et initiation*) powinni już nie tylko biernie obserwować zadania wykonywane na poszczególnych stanowiskach, ale również osobiście je realizować pod nadzorem specjalistów. Zadania te powinny być zgodne z programem nauczania, który ich obejmuje. Staż tego typu można proponować uczniom drugiego oraz trzeciego stopnia. Jego długość zależy jednak od roku nauki, na którym jest organizowany: na 4 roku może trwać maksymalnie 4 tygodnie, na 5 oraz 6 roku – od 4 do 15 tygodni, na 7 roku – od 4 do 12 tygodni. Pozostałe założenia tego typu stażu są takie same jak w przypadku staży pierwszego typu, opisywanych wcześniej. Tutaj również podstawą organizacji jest umowa zwana *convention de stage*. Jej stronami są szkoła, uczeń (lub jego opiekunowie prawni, jeśli jest on niepełnoletni) oraz przedsiębiorstwo przyjmujące. Ponadto w przypadku drugiego typu stażu uczeń również jest zobowiązany do prowadzenia dziennika stażu. Co więcej, nie przysługuje mu żadne wynagrodzenie, ponieważ staż tego typu jest bezpłatny. Ustawodawca przewidział jednak możliwość uzyskania zwrotu poniesionych kosztów, jeżeli zostanie to ujęte w umowie.

³⁵ Opis tego typu stażu został stworzony na podstawie informacji ze strony internetowej wspólnoty francuskiej w Belgii (La Fédération Wallonie-Bruxelles). Zob. Stage de type 1, <https://monecolemonmetier.cfwb.be/professionnels/stages-dans-le-secondaire-qualifiant/types-de-stage/stage-de-type-1> (dostęp: 10.04.2024).

³⁶ Tłumaczenie własne.

³⁷ Opis tego typu stażu został stworzony na podstawie informacji ze strony internetowej wspólnoty francuskiej w Belgii (La Fédération Wallonie-Bruxelles). Zob. Stage de type 2, <https://monecolemonmetier.cfwb.be/professionnels/stages-dans-le-secondaire-qualifiant/types-de-stage/stage-de-type-2> (dostęp: 7.05.2024).

³⁸ Tamże. Tłumaczenie własne.

Trzecim typem staży organizowanych w szkołach średnich podlegających francuskiej wspólnocie La Fédération Wallonie-Bruxelles jest *stage de pratique en responsabilité*³⁹. Jest on przeznaczony dla uczniów, którzy już wybrali ścieżkę kariery oraz zawód, jaki chcą wykonywać. Uczniowie ci powinni znajdować się już na końcowym etapie edukacji i w związku z tym posiadać najważniejsze umiejętności i kompetencje wymagane w danym zawodzie. Celem tego typu staży jest utrwalenie oraz rozwinięcie już posiadanej przez uczniów wiedzy oraz umiejętności i ewentualne zdobycie nowych. Oznacza to, że jest on skierowany do uczniów, którzy w niedługim czasie będą pełnowartościowymi pracownikami na rynku pracy. Podobnie jak *stage de pratique accompagnée* może on być organizowany dla uczniów drugiego oraz trzeciego stopnia. Na 4 roku nauki staż ten może trwać maksymalnie 4 tygodnie, na 5 oraz 6 roku – od 4 do 15 tygodni, na 7 roku – od 4 do 12 tygodni. Pozostałe warunki są takie same jak w przypadku dwóch wcześniej opisywanych typów staży. Oznacza to, że podstawą ich organizowania jest umowa *convention de stage*. Ich stronami są szkoła, uczeń (lub jego opiekunowie prawni, jeśli jest on niepełnoletni) oraz przedsiębiorstwo przyjmujące. Obowiązkowe jest prowadzenie *carnet de stage*. Staż jest nieodpłatny, ale z możliwością uzyskania zwrotu poniesionych kosztów, jeżeli jest to przewidziane w umowie.

2.2. Struktura branżowa przedsiębiorstw jako baza staży uczniowskich

W województwie podlaskim w 2023 r. funkcjonowało 120 716 przedsiębiorstw. Biorąc pod uwagę zmianę w ostatnich 10 latach ich liczba zwiększyła się o 1/4. Struktura ze względu na zatrudnienie w województwie podlaskim prezentuje się podobnie do struktury krajowej (tabela 4).

Tabela 4. Struktura przedsiębiorstw według zatrudnienia w województwie podlaskim i w Polsce ogółem

Liczba zatrudnionych w przedsiębiorstwie	0–9	0–9	10–49	10–49	50–249	50–249	250–999	250–999	≥1000	≥1000
Rok	2013	2023	2013	2023	2013	2023	2013	2023	2013	2023
% przedsiębiorstw w woj. podlaskim	96,0	97,0	3,1	2,4	0,9	0,6	0,08	0,06	0,02	0,01
% przedsiębiorstw w Polsce	95,6	96,9	3,6	2,5	0,7	0,5	0,09	0,07	0,02	0,01

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Zarówno w Polsce, jak i w województwie podlaskim najliczniejszą grupę stanowią przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników. Odsetek ten między 2013 a 2023 rokiem zwiększył się o 1 punkt procentowy w województwie podlaskim oraz o 1,3 punktu procentowego w kraju. Na wzrost ten składa się niewielki spadek odsetka każdej z pozostałych grup przedsiębiorstw.

³⁹ Opis tego typu staży został stworzony na podstawie informacji zawartych na stronie internetowej wspólnoty francuskiej w Belgii (La Fédération Wallonie-Bruxelles). Zob. Stage de type 3, <https://monecolemonmetier.cfwb.be/professionnels/stages-dans-le-secondaire-qualifiant/types-de-stage/stage-de-type-3> (dostęp: 7.05.2024).

Zgodnie z klasyfikacją europejską województwo podlaskie dzieli się na trzy podregiony: białostocki, łomżyński oraz suwalski. Tabela 5 przedstawia, jaki odsetek przedsiębiorstw z województwa podlaskiego zlokalizowany był w każdym z podregionów w 2013 oraz 2023 roku.

Tabela 5. Struktura liczby przedsiębiorstw w województwie podlaskim w podziale na lata i podregiony

Podregion	Odsetek przedsiębiorstw w 2013	Odsetek przedsiębiorstw w 2023
podregion białostocki	50,3%	53,3%
podregion łomżyński	29,4%	27,5%
podregion suwalski	20,3%	19,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Najwięcej przedsiębiorstw znajduje się w podregionie białostockim, a więc w powiatach białostockim i sokólskim oraz w mieście Białystok. W 2013 r. było tam zlokalizowane co drugie przedsiębiorstwo. W 2023 r. odsetek ten wzrósł do 53,3% z ogółu przedsiębiorstw województwa. Obecnie w podregionie łomżyńskim (powiaty: bielski, hajnowski, kolneński, łomżyński, siemiatycki, wysokomazowiecki, zambrowski i miasto Łomża) znajduje się 27,5% przedsiębiorstw województwa podlaskiego, natomiast niemal co piąte jest położone w podregionie suwalskim (powiaty: augustowski, grajewski, moniecki, sejneński i suwalski oraz miasto Suwałki). Podobnie wygląda struktura ze względu na rozmiar przedsiębiorstw, z wyjątkiem firm zatrudniających od 250 do 999 pracowników oraz powyżej 1 tys. pracowników. Pierwszych z wymienionych (od 250 do 999 pracowników) w podregionie białostockim zlokalizowanych jest 67,1%, natomiast w suwalskim jedynie 8,6%. Ponadto pod względem liczby firm zatrudniających powyżej 1 tys. osób podregion suwalski góruje nad łomżyńskim, skupiając co piąte takie przedsiębiorstwo (20%).

Analiza liczby przedsiębiorstw w podziale na sekcje Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) pozwala stwierdzić, że ich struktura w Polsce oraz w województwie podlaskim jest bardzo zbliżona – przeważają przedsiębiorstwa z sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. W 2013 r. w obu analizowanych obszarach referencyjnych przedsiębiorstwa prowadzące przeważającą działalność w ramach tej sekcji stanowiły 26,4% oraz 26,5%, natomiast w 2023 r. liczba ta zmniejszyła się do niespełna 20% w obu przypadkach. Kolejną sekcją, w której funkcjonuje znaczna liczba przedsiębiorstw, jest sekcja F – Budownictwo. W Polsce w 2023 r. przedsiębiorstwa prowadzące przeważającą działalność w ramach tej sekcji stanowiły 14,1% (wzrost z 11,7% w 2013 r.), natomiast w województwie podlaskim ten odsetek był większy – 16,0% ogółu, co dało wzrost o niemal 4 punkty procentowe w porównaniu do 2013 r. Następną w kolejności sekcją reprezentowaną przez znaczną liczbę przedsiębiorstw jest sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Tu liczba firm prowadzących działalność w województwie podlaskim w 2023 r. stanowiła 9,3% (w Polsce 10,9%). Sekcje, które stanowią 5,0% lub więcej ogółu przedsiębiorstw w 2023 r. w województwie podlaskim, to także: sekcja S – Pozostała działalność usługowa, sekcja T – Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby, sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe (7,4%), sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (7,3%), sekcja H –

Transport i gospodarka magazynowa (6,9%) oraz sekcja J – Informacja i komunikacja (5%). W tej ostatniej przyrost w przeciągu ostatnich 10 lat był bardzo duży – z 2,0 % w 2013 r. do 5% w 2023 r. w przypadku województwa podlaskiego oraz z 2,9% w 2013 r. do 5,6% w 2023 r. w kraju.

Tabela 6. Struktura liczby przedsiębiorstw w Polsce i województwie podlaskim w podziale na sekcje PKD w latach 2013 i 2023

Sekcja PKD	Polska 2013	Polska 2023	Woj. podlaskie 2013	Woj. podlaskie 2023
Sekcja A	2,2%	1,4%	3,9%	2,1%
Sekcja B	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Sekcja C	9,0%	7,9%	8,2%	7,4%
Sekcja D	0,2%	0,3%	0,2%	0,3%
Sekcja E	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
Sekcja F	11,7%	14,1%	12,4%	16,0%
Sekcja G	26,4%	19,6%	26,5%	19,9%
Sekcja H	6,2%	5,7%	7,1%	6,9%
Sekcja I	3,1%	3,2%	2,2%	2,5%
Sekcja J	2,9%	5,6%	2,0%	5,0%
Sekcja K	3,2%	2,5%	3,3%	2,5%
Sekcja L	5,4%	5,8%	2,9%	3,5%
Sekcja M	9,1%	10,9%	8,0%	9,3%
Sekcja N	2,7%	3,6%	2,1%	2,7%
Sekcja O	0,7%	0,5%	1,1%	0,9%
Sekcja P	3,5%	3,5%	3,7%	3,3%
Sekcja Q	5,2%	5,9%	6,4%	7,3%
Sekcja R	1,8%	1,8%	1,8%	1,8%
Sekcja U	0,01%	0,01%	0,00%	0,01%
Sekcje S i T	6,2%	6,9%	7,5%	7,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W poszczególnych podregionach województwa podlaskiego skupione są firmy należące do różnych sekcji PKD. Strukturę ogółem oraz w podziale na sekcje PKD przedstawia tabela 7. Ponad połowa przedsiębiorstw zlokalizowana jest w podregionie białostockim, ponadto odsetek ten wzrósł w przeciągu ostatnich dziesięciu lat z 50,3% do 53,3%. W przypadku dwóch sekcji przeważająca liczba przedsiębiorstw znajduje się w podregionie tomżyńskim. Jest to sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, w której przedsiębiorstwa z tego podregionu w 2023 r. stanowiły 41,1% ogółu przedsiębiorstw prowadzących przeważającą działalność w ramach tej sekcji w województwie podlaskim. W ostatnich latach wartość ta zmniejszyła się z 47,4% w 2013 r. do 41,1% w 2023 r.

Tabela 7. Struktura udziału firm z poszczególnych podregionów w ogólnej liczbie firm w województwie podlaskim z podziałem na sekcje PKD w latach 2013 i 2023

Sekcja PKD	Podregion białostocki 2013	Podregion białostocki 2023	Podregion łomżyński 2013	Podregion łomżyński 2023	Podregion suwalski 2013	Podregion suwalski 2023
Ogółem	50,3%	53,3%	29,4%	27,5%	20,3%	19,2%
Sekcja A	24,3%	32,2%	47,4%	41,1%	28,3%	26,8%
Sekcja B	31,3%	33,6%	31,3%	32,0%	37,4%	34,4%
Sekcja C	47,2%	47,7%	32,8%	32,7%	20,0%	19,6%
Sekcja D	42,0%	50,6%	26,4%	22,3%	31,6%	27,1%
Sekcja E	52,0%	51,1%	28,4%	27,2%	19,6%	21,7%
Sekcja F	46,4%	46,7%	34,4%	33,9%	19,3%	19,5%
Sekcja G	51,1%	52,3%	28,8%	28,3%	20,1%	19,4%
Sekcja H	52,7%	52,2%	25,2%	24,9%	22,1%	23,0%
Sekcja I	44,1%	45,4%	27,9%	27,7%	28,0%	26,9%
Sekcja J	66,1%	76,4%	18,7%	13,3%	15,3%	10,3%
Sekcja K	54,4%	53,8%	25,6%	26,0%	20,0%	20,2%
Sekcja L	57,7%	59,8%	22,1%	21,2%	20,2%	19,0%
Sekcja M	60,9%	64,2%	22,2%	20,5%	16,9%	15,3%
Sekcja N	52,2%	52,9%	28,5%	27,8%	19,3%	19,4%
Sekcja O	28,0%	27,3%	53,2%	46,8%	18,7%	25,9%
Sekcja P	46,4%	54,4%	29,8%	24,3%	23,8%	21,3%
Sekcja Q	57,5%	61,1%	25,5%	23,4%	17,0%	15,4%
Sekcja R	45,1%	50,2%	33,0%	29,3%	21,9%	20,5%
Sekcje S i T	50,5%	49,6%	28,6%	29,5%	21,0%	20,9%
Sekcja U	66,7%	62,5%	0,0%	25,0%	33,3%	12,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Kolejną sekcją PKD, w przypadku której większość przedsiębiorstw zlokalizowanych jest w podregionie łomżyńskim, jest sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne. Podregion łomżyński w 2013 r. skupiał 53,2% firm prowadzących przeważającą działalność w ramach tej sekcji. W 2023 r. wartość ta zmniejszyła się do 46,8% ze względu na wzrost liczby tego typu firm w podregionie suwalskim, w którym obecnie zlokalizowana jest co czwarta taka jednostka (25,9%). Podregion suwalski produkuje jedynie nieznacznie w sekcji B – Górnictwo i wydobywanie. W 2023 r. znajdowało się tu 34,4% firm prowadzących działalność w tym zakresie. Należy jednocześnie podkreślić marginalne znaczenie sekcji B dla województwa podlaskiego – gdzie zanotowano jedynie 0,1% ogółu przedsiębiorstw. Wszystkie przedsiębiorstwa z sekcji PKD, które stanowią największy odsetek firm wśród ogółu w województwie podlaskim, w większości zlokalizowane są w podregionie białostockim. Najwięcej z nich jest w sekcji J – Informacja i komunikacja, gdzie 3/4 przedsiębiorstw znajduje się w jednym z trzech powiatów podregionu białostockiego. Wartość ta zwiększyła się na przestrzeni 10 lat o 10,3 punktu procentowego (66,1% w 2013 r.).

Tabela 8. Dynamika zmian liczby przedsiębiorstw na przestrzeni lat 2013 i 2023 w poszczególnych sekcjach PKD w z podziałem na regiony (2013 = 100)

Sekcja PKD	Polska	Województwo podlaskie	Podregion białostocki	Podregion łomżyński	Podregion suwalski
Ogółem	126,5	125,1	132,6	117,1	118,1
Sekcja A	79,9	68,4	90,6	59,4	64,7
Sekcja B	101,8	97,7	104,9	100,0	89,8
Sekcja C	110,2	112,1	113,3	111,9	109,4
Sekcja D	211,7	203,4	245,2	171,7	174,5
Sekcja E	104,5	104,4	102,6	100,0	115,5
Sekcja F	152,2	160,7	161,6	158,3	162,6
Sekcja G	93,8	94,1	96,4	92,3	90,8
Sekcja H	116,0	120,7	119,5	119,0	125,3
Sekcja I	129,7	138,5	142,5	137,5	133,2
Sekcja J	246,1	305,7	353,3	217,8	207,4
Sekcja K	98,2	95,1	94,1	96,4	96,4
Sekcja L	137,9	149,2	154,5	143,1	140,7
Sekcja M	150,8	144,2	152,1	132,7	131,1
Sekcja N	166,9	158,9	160,9	154,9	159,3
Sekcja O	100,0	102,0	99,3	89,7	141,0
Sekcja P	124,4	111,6	131,0	90,9	99,6
Sekcja Q	144,5	142,3	151,4	130,9	129,0
Sekcja R	129,3	121,3	135,0	107,4	113,8
Sekcja U	127,6	266,7	250,0	200,0	100,0
Sekcje S i T	141,2	129,0	126,9	133,0	128,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Ogólna liczba przedsiębiorstw zarówno w Polsce, jak i w województwie podlaskim na przestrzeni ostatnich 10 lat zwiększyła się o około 1/4. Dynamikę tych zmian przedstawia szczegółowo tabela 8. Największy spadek liczby firm nastąpił w sekcji A. Należy jednak wziąć pod uwagę, że dynamika dotyczy liczby przedsiębiorstw, co oznacza, że mniejsze gospodarstwa mogły zostać połączone w większe i poziom produkcji w przypadku tej sekcji nie musi być niższy. W rolnictwie taka sytuacja byłaby korzystna, ponieważ gospodarstwa wielkopowierzchniowe są bardziej efektywne. Największy przyrost przedsiębiorstw wystąpił w przypadku sekcji J – Informacja i komunikacja. W województwie podlaskim ogółem w 2023 r. liczba przedsiębiorstw prowadzących przeważającą działalność w ramach tej sekcji zwiększyła się ponad trzykrotnie w porównaniu do 2013 r. W przypadku podregionu białostockiego wzrost ten był jeszcze większy, bo 3,5-krotny, natomiast w podregionach łomżyńskim oraz suwalskim ponad dwukrotnie.

Powyżej przeprowadzono wyniki analizy liczby przedsiębiorstw. Ważnym elementem zdefiniowania sektorów kluczowych dla województwa podlaskiego i poszczególnych podregionów jest badanie zatrudnienia, ukazujące bardziej precyzyjny obraz. Przedstawia to tabela 9.

Tabela 9. Struktura zatrudnienia w Polsce i w województwie podlaskim według sekcji PKD przedsiębiorstw w 2022 r.

Sekcja PKD	Liczba pracujących [Polska]	% ogólnej liczby pracujących [Polska]	Liczba pracujących [woj. podlaskie]	% ogólnej liczby pracujących [woj. podlaskie]
Ogółem	15 168 969	brak danych	435031	brak danych
Sekcja A	1 276 492	8,4%	82 536	19,0%
Sekcja B	130 872	0,9%	802	0,2%
Sekcja C	2 828 192	18,6%	68227	15,7%
Sekcja D	112 911	0,7%	2949	0,7%
Sekcja E	167 097	1,1%	4103	0,9%
Sekcja F	1 057 031	7,0%	28161	6,5%
Sekcja G	2 264 246	14,9%	59552	13,7%
Sekcja H	933 596	6,2%	22786	5,2%
Sekcja I	320 480	2,1%	7022	1,6%
Sekcja J	511 698	3,4%	9361	2,2%
Sekcja K	322 848	2,1%	7048	1,6%
Sekcja L	175 736	1,2%	4056	0,9%
Sekcja M	814 235	5,4%	14577	3,4%
Sekcja N	560 100	3,7%	9519	2,2%
Sekcja O	1 002 609	6,6%	34833	8,0%
Sekcja P	1 191 528	7,9%	35485	8,2%
Sekcja Q	952 721	6,3%	29137	6,7%
Sekcja R	166 251	1,1%	4576	1,1%
Sekcja S	380 326	2,5%	10301	2,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Według danych GUS w 2022 r. (jedyne dostępne dane) największa liczba pracujących zatrudniona była w sekcji A – niemal 1 na 5 osób (19,0%). Jest to znacznie większy odsetek niż w przypadku kraju ogółem, gdzie wyniósł on 8,4%. Druga pod względem liczby pracowników jest sekcja C. Przedsiębiorstwa przemysłowe w województwie podlaskim zatrudniały w 2022 r. 15,7% wszystkich pracujących, w przypadku Polski odsetek ten był wyższy i stanowił 18,6%. Trzecią z sekcji, w której zatrudnionych było ponad 1 na 10 pracujących, była sekcja G, w przypadku której w województwie podlaskim zatrudnionych było 13,7% wszystkich pracujących, natomiast w Polsce niespełna 15,0%.

Struktura zatrudnienia w województwie podlaskim różni się w poszczególnych podregionach, można też dostrzec znaczne różnice w tych samych podregionach w zatrudnieniu w zależności od płci pracowników. Dokładne dane z podziałem na płeć przedstawia tabela 10.

Tabela 10. Struktura zatrudnienia wg sekcji PKD w poszczególnych podregionach województwa podlaskiego z podziałem na płeć (2022 r.)

Sekcja PKD	Mężczyźni [podregion białostocki]	Kobiety [podregion białostocki]	Mężczyźni [podregion łomżyński]	Kobiety [podregion łomżyński]	Mężczyźni [podregion suwalski]	Kobiety [podregion suwalski]
Sekcja A	12,0%	8,1%	30,9%	23,9%	27,4%	20,8%
Sekcja B	0,2%	0,0%	0,2%	0,1%	0,6%	0,1%
Sekcja C	18,8%	9,6%	20,0%	12,0%	21,0%	12,5%
Sekcja D	1,2%	0,4%	0,4%	0,1%	0,9%	0,2%
Sekcja E	1,4%	0,3%	1,4%	0,6%	1,3%	0,5%
Sekcja F	11,5%	1,8%	10,8%	1,3%	9,1%	1,1%
Sekcja G	14,5%	17,1%	10,2%	15,3%	8,3%	14,7%
Sekcja H	7,9%	2,7%	5,9%	1,6%	10,6%	1,9%
Sekcja I	1,2%	2,1%	0,8%	2,1%	1,0%	3,1%
Sekcja J	4,6%	2,2%	1,4%	0,8%	1,3%	0,6%
Sekcja K	1,2%	2,6%	0,7%	2,3%	0,7%	2,3%
Sekcja L	1,1%	1,4%	0,7%	0,6%	0,6%	0,8%
Sekcja M	4,0%	4,9%	2,1%	2,8%	2,1%	3,0%
Sekcja N	2,6%	2,5%	1,5%	1,4%	2,2%	2,7%
Sekcja O	8,1%	9,5%	6,9%	8,0%	7,1%	7,6%
Sekcja P	3,9%	15,6%	2,2%	12,9%	2,4%	12,8%
Sekcja Q	3,2%	13,6%	1,6%	9,9%	1,7%	10,6%
Sekcja R	0,9%	1,3%	0,6%	1,3%	0,8%	1,5%
Sekcja S	1,5%	4,1%	1,3%	3,1%	1,0%	3,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Jedną z większych różnic dotyczy zatrudnienia w sekcji A. Tu najmniejszy odsetek zatrudnionych zamieszkiwało podregion białostocki (12% mężczyzn oraz 8,1% kobiet), a najwięcej łomżyński (30,9% mężczyzn oraz 23,9% kobiet). Najwięcej mężczyzn w podregionie białostockim zatrudnionych było w przetwórstwie przemysłowym (18,8%). Następnie plasowały się przedsiębiorstwa z sekcji G, skupiając 14,5% zatrudnionych mężczyzn zamieszkujących podregion białostocki. Niespełna połowa kobiet zamieszkujących ten obszar zatrudniona była w przedsiębiorstwach prowadzących działalność sklasyfikowaną w trzech sekcjach: sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (17,1% kobiet), sekcji P – Edukacja (15,6%) oraz sekcji Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (13,6%).

Ponad połowa mężczyzn zamieszkujących podregion łomżyński w 2022 r. zatrudniona była w przedsiębiorstwach reprezentujących dwie sekcje PKD: sekcję A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (30,9% mężczyzn) oraz sekcję C – Przetwórstwo przemysłowe (20%). Kobiety zamieszkujące ten podregion poza pracą w przedsiębiorstwach reprezentujących sekcję A (23,9% kobiet) oraz C (12,0%) często były zatrudniane (podobnie jak w podregionie białostockim) również w sekcji G (15,3%) oraz w sekcji P (12,9%).

Jedną z bardziej widocznych różnic w przypadku zatrudnienia mężczyzn w podregionie suwalskim był ich odsetek w przedsiębiorstwach z sekcji H – Transport i gospodarka

magazynowa. Pracowało tu 10,6% mężczyzn, natomiast w dwóch pozostałych podregionach odsetek ten wyniósł 7,9% (podregion białostocki) oraz 5,9% (podregion łomżyński).

W przypadku kobiet zamieszkujących podregion suwalski sytuacja wyglądała podobnie jak w pozostałych dwóch podregionach. Najliczniejsze zatrudnienie odnotowano w sekcji A (20,8%), sekcji G (14,7%), sekcji P (12,8%), sekcji C (12,5%) oraz sekcji Q (10,6%).

Analiza zatrudnienia oraz liczby przedsiębiorstw funkcjonujących w ramach poszczególnych sekcji, a także dynamika zmian tej liczby na przestrzeni 10 lat pozwala określić sekcje, które mają największe znaczenie dla województwa podlaskiego. Należą do nich:

- Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – ze względu na wysokie zatrudnienie w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w ramach tej sekcji;
- Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe – ze względu na dużą liczbę przedsiębiorstw prowadzących działalność w ramach tej sekcji oraz wysokie zatrudnienie;
- Sekcja F – Budownictwo – ze względu na wysoki odsetek przedsiębiorstw prowadzących działalność w ramach tej sekcji;
- Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – ze względu na największy odsetek przedsiębiorstw prowadzących działalność w ramach tej sekcji w 2023 r.;
- Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa – ze względu na znaczący i wyróżniający się poziom zatrudnienia wśród mężczyzn w podregionie suwalskim;
- Sekcja J – Informacja i komunikacja – ze względu na największą dynamikę zmian liczby przedsiębiorstw, których liczba w ciągu 10 lat wzrosła ponad trzykrotnie.

2.3. Struktura kształcenia zawodowego jako potencjalna podaż uczniów na staże uczniowskie

W roku szkolnym 2023/2024 do szkół ponadpodstawowych dla młodzieży uczęszczało prawie 1819 tys. uczniów w całej Polsce (o 8,8% więcej niż w roku szkolnym 2022/2023). W kraju w tym samym roku szkolnym działało 6935 szkół ponadpodstawowych, natomiast rok wcześniej było ich 6819. W roku szkolnym 2022/2023 (posłużono się danymi z tego okresu, jako najbardziej aktualnymi) szkoły branżowe pierwszego stopnia stanowiły 24,5% wszystkich szkół (1672 placówki), a szkoły branżowe drugiego stopnia jedynie 3,3% (226 szkół).

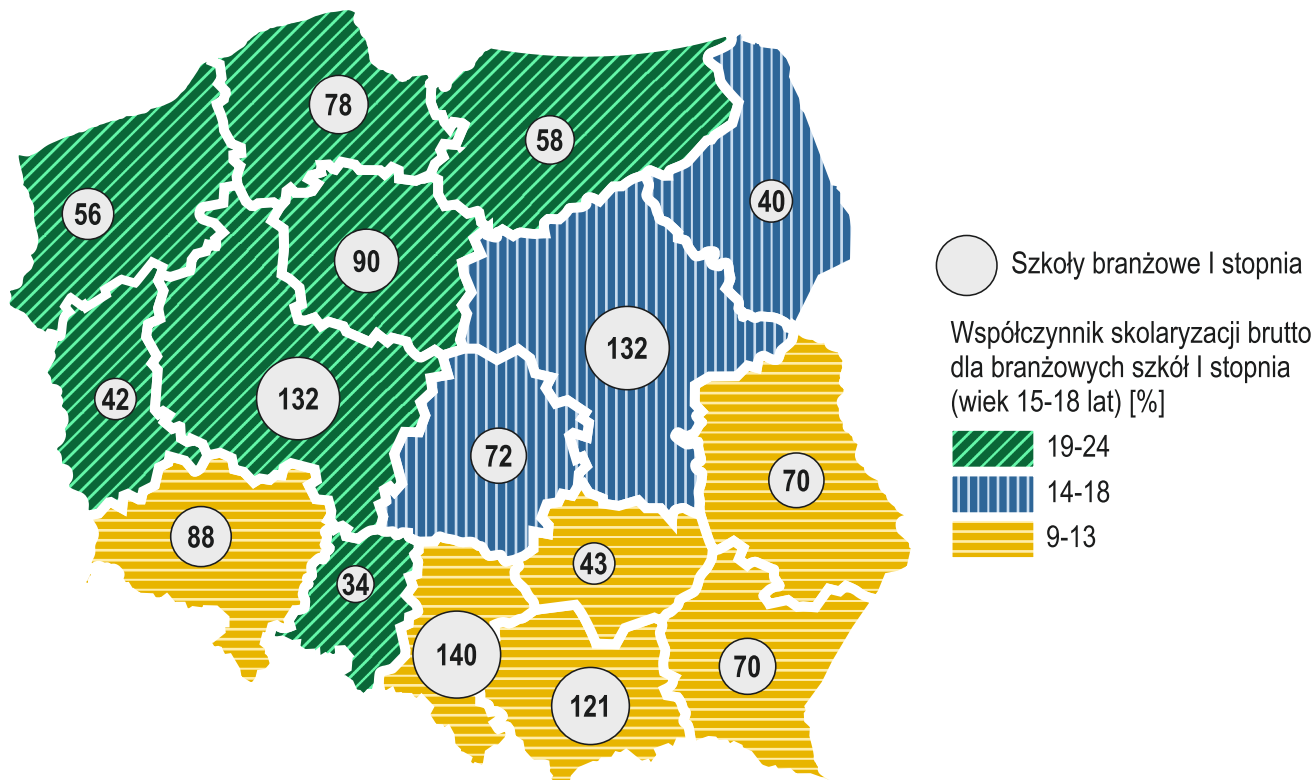
Do najliczniejszych należały licea (35,2%) oraz technika (27,3%)⁴⁰. Rysunek 1 przedstawia współczynnik skolaryzacji brutto dla branżowych szkół pierwszego stopnia oraz ich liczbę w 2022 r. w poszczególnych województwach.

W 2022 r. województwo podlaskie miało jeden z najniższych współczynników skolaryzacji brutto dla branżowych szkół pierwszego stopnia (wiek 15–18 lat) – wyniósł on 12. Oznacza to, że 12,0% z całej młodzieży w wieku 15–18 lat z województwa podlaskiego było zapisanych do tych szkół. Niższy współczynnik wystąpił jedynie w województwie mazowieckim (11), najwyższy natomiast w województwie wielkopolskim (24), gdzie w tym samym czasie do szkół branżowych uczęszczało 24,0% uczniów. Województwo podlaskie znalazło się na przedostatnim miejscu

⁴⁰ Edukacja w roku szkolnym 2023/2024 (wyniki wstępne), GUS 2024.

także pod względem liczby szkół branżowych pierwszego stopnia, która w 2022 r. wynosiła 40. Mniej takich placówek było tylko w województwie opolskim – 34, najwięcej w województwie śląskim – 140.

Rysunek 1. Współczynnik skolaryzacji brutto dla branżowych szkół pierwszego stopnia (wiek 15–18 lat) oraz liczba szkół branżowych pierwszego stopnia w 2022 r. w Polsce wg województw

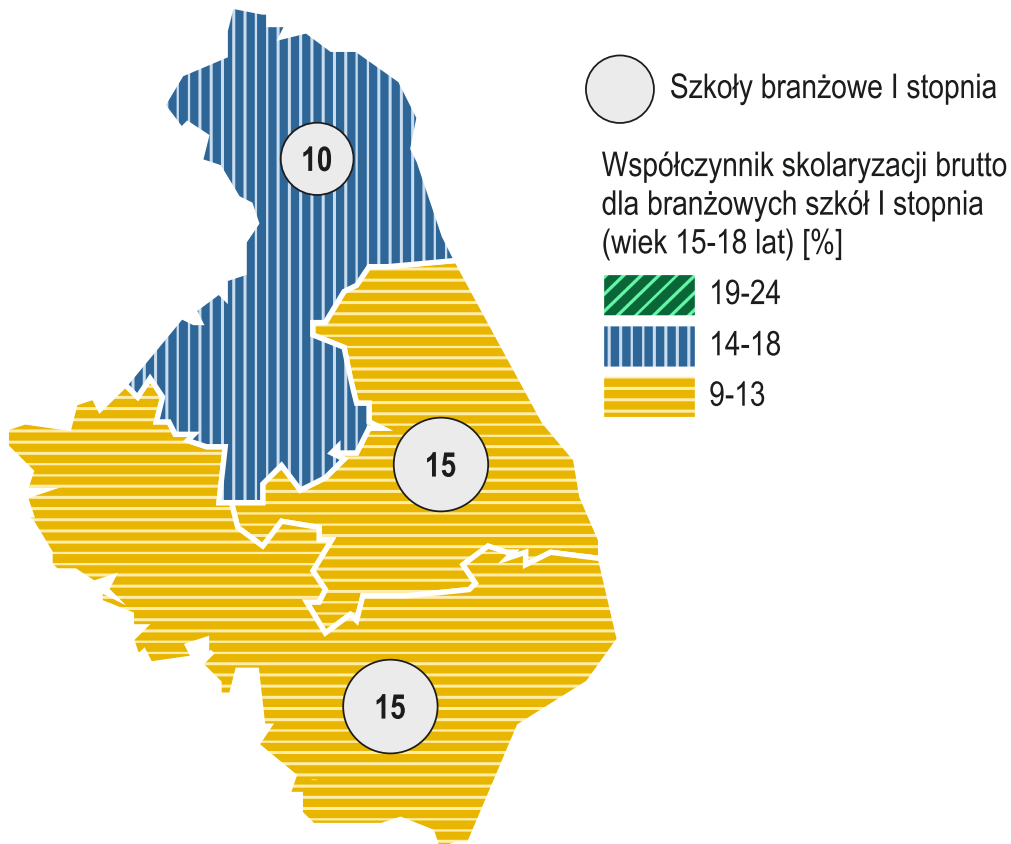


Źródło: Dzielnicowa Baza Wiedzy: Atlas Regionów, GUS. Rysunek 2 przedstawia współczynnik skolaryzacji brutto dla branżowych szkół pierwszego stopnia oraz ich liczbę w 2022 r. w poszczególnych podregionach województwa podlaskiego

W województwie podlaskim w 2022 r. najwięcej szkół branżowych (po 15) znajdowało się w podregionach białostockim oraz łomżyńskim. Jednak współczynnik skolaryzacji brutto dla branżowych szkół pierwszego stopnia był wyższy dla podregionu suwalskiego – jego wartość wyniosła 17. Oznacza to, że szkoły te były najbardziej popularne wśród młodzieży właśnie w tym podregionie pomimo ich mniejszej liczby (10 placówek).

W każdym podregionie uczniowie chętniej wybierali różne zawody. Tabela 11 zawiera informacje na temat liczby uczniów w dniu 30.09.2023 r. uczących się w kierunku poszczególnych zawodów. Dane dotyczą uczniów ze szkół branżowych pierwszego stopnia, techników oraz szkół policealnych.

Rysunek 2. Współczynnik skolaryzacji brutto dla branżowych szkół pierwszego stopnia (wiek 15–18 lat) oraz liczba szkół branżowych pierwszego stopnia w 2022 r. w podregionach województwa podlaskiego



Źródło: Dziedzinowa Baza Wiedzy: Atlas Regionów, GUS.

Tabela 11 .Liczba uczniów poszczególnych zawodów w dniu 30.09.2023 r. w podregionach województwa podlaskiego

Zawód	Kod zawodu	liczba uczniów [podregion białostocki]	% z podregionu [podregion białostocki]	liczba uczniów [podregion łomżyński]	% z podregionu [podregion łomżyński]	liczba uczniów [podregion suwalski]	% z podregionu [podregion suwalski]
Asystent osoby niepełnosprawnej	341201	48	0,3%	0	0,0%	19	0,3%
Asystentka stomatologiczna	325101	132	0,7%	0	0,0%	0	0,0%
Błacharz samochodowy	721306	48	0,3%	6	0,1%	1	0,0%
Cukiernik	751201	191	1,1%	49	0,5%	83	1,1%
Dekarz	712101	11	0,1%	0	0,0%	0	0,0%
Drukarz offsetowy	732210	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%
Elektromechanik	741201	0	0,0%	5	0,1%	8	0,1%
Elektromechanik pojazdów samochodowych	741203	66	0,4%	46	0,5%	43	0,6%
Elektronik	742117	7	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Elektryk	741103	67	0,4%	33	0,4%	133	1,8%
Florysta	343203	623	3,4%	62	0,7%	106	1,5%

Zawód	Kod zawodu	liczba uczniów [podregion białostocki]	% z podregionu [podregion białostocki]	liczba uczniów [podregion łomżyński]	% z podregionu [podregion łomżyński]	liczba uczniów [podregion suwalski]	% z podregionu [podregion suwalski]
Fotograf	343101	0	0,0%	0	0,0%	2	0,0%
Fryzjer	514101	233	1,3%	117	1,3%	101	1,4%
Higienistka stomatologiczna	325102	174	1,0%	0	0,0%	0	0,0%
Kierowca mechanik	832201	85	0,5%	0	0,0%	52	0,7%
Krawiec	753105	6	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Kucharz	512001	306	1,7%	151	1,6%	279	3,8%
Lakiernik	713201	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Lakiernik samochodowy	713203	6	0,0%	3	0,0%	0	0,0%
Magazynier-logistyk	432106	25	0,1%	7	0,1%	0	0,0%
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	225	1,2%	283	3,0%	155	2,1%
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	723310	12	0,1%	0	0,0%	72	1,0%
Mechanik-operator pojazdów i maszyn rolniczych	834103	51	0,3%	69	0,7%	114	1,6%
Mechatronik	742118	24	0,1%	0	0,0%	0	0,0%
Monter sieci i instalacji sanitarnych	712618	27	0,1%	12	0,1%	3	0,0%
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	712905	134	0,7%	135	1,5%	145	2,0%
Murarz-tylnik	711204	16	0,1%	33	0,4%	19	0,3%
Ogrodnik	611303	21	0,1%	0	0,0%	0	0,0%
Operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych	814209	28	0,2%	0	0,0%	0	0,0%
Operator obrabiarek skrawających	722307	52	0,3%	52	0,6%	18	0,2%
Operator procesów introligatorskich	732305	0	0,0%	0	0,0%	6	0,1%
Opiekun medyczny	532102	365	2,0%	182	2,0%	147	2,0%
Opiekun osoby starszej	341202	13	0,1%	6	0,1%	0	0,0%
Opiekunka dziecięca	325905	263	1,5%	0	0,0%	55	0,8%
Opiekunka środowiskowa	341204	76	0,4%	0	0,0%	0	0,0%
Ortoptystka	325906	12	0,1%	0	0,0%	0	0,0%
Piekarz	751204	11	0,1%	18	0,2%	30	0,4%

Zawód	Kod zawodu	liczba uczniów [podregion białostocki]	% z podregionu [podregion białostocki]	liczba uczniów [podregion łomżyński]	% z podregionu [podregion łomżyński]	liczba uczniów [podregion suwalski]	% z podregionu [podregion suwalski]
Podolog	323014	91	0,5%	0	0,0%	0	0,0%
Pracownik obsługi hotelowej	962907	33	0,2%	0	0,0%	0	0,0%
Pracownik pomocniczy gastronomii	941203	7	0,0%	0	0,0%	2	0,0%
Pracownik pomocniczy mechanika	932916	5	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Pracownik pomocniczy obsługi hotelowej	911205	21	0,1%	0	0,0%	7	0,1%
Pracownik pomocniczy stolarza	932918	8	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Protetyk słuchu	321401	35	0,2%	0	0,0%	0	0,0%
Przetwórcza mięsa	751108	0	0,0%	2	0,0%	0	0,0%
Rolnik	613003	10	0,1%	38	0,4%	18	0,2%
Sprzedawca	522301	15	0,1%	88	0,9%	69	0,9%
Stolarz	752205	121	0,7%	46	0,5%	61	0,8%
Ślusarz	722204	4	0,0%	18	0,2%	9	0,1%
Tapicer	753402	0	0,0%	0	0,0%	2	0,0%
Technik administracji	334306	721	4,0%	103	1,1%	95	1,3%
Technik agrobiznesu	331402	0	0,0%	136	1,5%	0	0,0%
Technik aranżacji wnętrz	311224	93	0,5%	0	0,0%	0	0,0%
Technik architektury krajobrazu	314202	199	1,1%	134	1,4%	105	1,4%
Technik archiwista	441403	171	0,9%	0	0,0%	0	0,0%
Technik automatyk	311909	52	0,3%	0	0,0%	98	1,3%
Technik bezpieczeństwa i higieny pracy	325509	836	4,6%	90	1,0%	154	2,1%
Technik budownictwa	311204	237	1,3%	333	3,6%	359	4,9%
Technik budowy dróg	311216	72	0,4%	0	0,0%	0	0,0%
Technik chłodnictwa i klimatyzacji	311929	0	0,0%	51	0,5%	0	0,0%
Technik dentystyczny	321402	32	0,2%	0	0,0%	0	0,0%
Technik ekonomista	331403	640	3,5%	518	5,6%	232	3,2%
Technik elektronik	311408	132	0,7%	0	0,0%	0	0,0%
Technik elektroradiolog	321103	42	0,2%	0	0,0%	0	0,0%
Technik elektryk	311303	370	2,0%	230	2,5%	17	0,2%

Zawód	Kod zawodu	liczba uczniów [podregion białostocki]	% z podregionu [podregion białostocki]	liczba uczniów [podregion łomżyński]	% z podregionu [podregion łomżyński]	liczba uczniów [podregion suwalski]	% z podregionu [podregion suwalski]
Technik farmaceutyczny	321301	66	0,4%	5	0,1%	31	0,4%
Technik fotografii i multimedialnych	343105	370	2,0%	0	0,0%	0	0,0%
Technik geodeta	311104	131	0,7%	56	0,6%	0	0,0%
Technik grafiki i poligrafii cyfrowej	311943	466	2,6%	114	1,2%	150	2,1%
Technik handlowiec	522305	210	1,2%	133	1,4%	290	4,0%
Technik hotelarstwa	422402	568	3,1%	122	1,3%	227	3,1%
Technik informatyk	351203	1096	6,0%	1075	11,6%	596	8,2%
Technik inżynierii sanitarnej	311218	106	0,6%	0	0,0%	0	0,0%
Technik leśnik	314301	0	0,0%	221	2,4%	40	0,5%
Technik logistyk	333107	147	0,8%	814	8,8%	146	2,0%
Technik masażysta	325402	633	3,5%	35	0,4%	50	0,7%
Technik mechanik	311504	277	1,5%	193	2,1%	145	2,0%
Technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki	311515	240	1,3%	196	2,1%	399	5,5%
Technik mechatronik	311410	313	1,7%	220	2,4%	213	2,9%
Technik ochrony fizycznej osób i mienia	541315	159	0,9%	0	0,0%	0	0,0%
Technik optyk	325302	23	0,1%	0	0,0%	0	0,0%
Technik organizacji turystyki	422104	102	0,6%	81	0,9%	149	2,0%
Technik pojazdów samochodowych	311513	576	3,2%	196	2,1%	247	3,4%
Technik programista	351406	871	4,8%	153	1,6%	194	2,7%
Technik przemysłu mody	311941	67	0,4%	41	0,4%	6	0,1%
Technik pszczelarz	314206	5	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Technik rachunkowości	431103	0	0,0%	58	0,6%	37	0,5%
Technik realizacji nagłośnień	352124	26	0,1%	0	0,0%	0	0,0%
Technik realizacji nagrań	352123	32	0,2%	0	0,0%	0	0,0%
Technik reklamy	333907	171	0,9%	86	0,9%	98	1,3%
Technik robotyk	311413	64	0,4%	0	0,0%	0	0,0%
Technik robót wykończeniowych w budownictwie	311219	150	0,8%	197	2,1%	0	0,0%
Technik rolnik	314207	228	1,3%	473	5,1%	103	1,4%
Technik spawalnictwa	311516	50	0,3%	0	0,0%	0	0,0%

Zawód	Kod zawodu	liczba uczniów [podregion białostocki]	% z podregionu [podregion białostocki]	liczba uczniów [podregion łomżyński]	% z podregionu [podregion łomżyński]	liczba uczniów [podregion suwalski]	% z podregionu [podregion suwalski]
Technik sterylizacji medycznej	321104	456	2,5%	0	0,0%	56	0,8%
Technik stylisty	311946	29	0,2%	0	0,0%	0	0,0%
Technik technologii drewna	311922	103	0,6%	37	0,4%	36	0,5%
Technik technologii żywności	314403	102	0,6%	207	2,2%	39	0,5%
Technik teleinformatyk	351103	67	0,4%	33	0,4%	107	1,5%
Technik transportu drogowego	311927	15	0,1%	0	0,0%	0	0,0%
Technik transportu kolejowego	311928	98	0,5%	0	0,0%	12	0,2%
Technik turystyki na obszarach wiejskich	515205	49	0,3%	0	0,0%	0	0,0%
Technik teleinformatyk	351204	10	0,1%	0	0,0%	0	0,0%
Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	311930	221	1,2%	22	0,2%	0	0,0%
Technik usług fryzjerskich	514105	478	2,6%	182	2,0%	96	1,3%
Technik usług kelnerskich	513102	85	0,5%	0	0,0%	0	0,0%
Technik usług kosmetycznych	514207	792	4,4%	121	1,3%	99	1,4%
Technik usług pocztowych i finansowych	421108	76	0,4%	0	0,0%	0	0,0%
Technik weterynarii	324002	227	1,3%	308	3,3%	201	2,8%
Technik żywienia i usług gastronomicznych	343404	626	3,5%	857	9,2%	667	9,1%
Terapeuta zajęciowy	325907	248	1,4%	0	0,0%	42	0,6%
SUMA		18134	nie dotyczy	9293	nie dotyczy	7295	nie dotyczy

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Białostocką Fundację Kształcenia Kadr pozyskanych z Systemu Informacji Oświatowej.

Największa liczba uczniów uczęszczała do szkół w podregionie białostockim – 18 134 osoby, najmniej było ich w szkołach podregionu suwalskiego – 7 295 osób.

W podregionie białostockim najpopularniejszym zawodem wśród uczniów był technik informatyk, na którego uczyło się 6,0% wszystkich uczniów (1096 osób) ze szkół branżowych pierwszego stopnia, techników oraz szkół policealnych. Następnym najczęściej wybieranym zawodem także był zawód z branży teleinformatycznej (ICT) – technik programista, na którego uczyło się 4,8% uczniów (871 osób). Równie popularne były także zawody technika

bezpieczeństwa i higieny pracy (4,6% uczniów), technika usług kosmetycznych (4,4% uczniów) oraz technika administracji (4,0% uczniów).

W podregionie łomżyńskim najpopularniejszym zawodem również był technik informatyk, dodatkowo wybrała go niemal dwa razy większa grupa uczniów niż w podregionie białostockim. Na koniec września 2023 r. naukę podjęcia zawodu zadeklarowało 11,6% (1075 osób) uczniów techników, szkół branżowych pierwszego stopnia oraz szkół policealnych z podregionu łomżyńskiego. Kolejne najpopularniejsze zawody jednak różnią się już w przypadku tego podregionu. Były to odpowiednio: technik żywienia i usług gastronomicznych (9,2% uczniów), technik logistyk (8,8% uczniów), technik ekonomista (5,6% uczniów) oraz technik rolnik (5,1% uczniów). Należy także zwrócić uwagę na zawód technik leśnik, wybierany przez 2,4% (221 osób) wszystkich uczniów tego podregionu, który wcale nie jest prowadzony w szkołach z podregionu białostockiego.

Podregion suwalski na tle pozostałych wyróżnia się, jeśli chodzi o najchętniej wybierany zawód – tutaj uczniowie najczęściej decydowali się na kształcenie w zakresie technika żywienia i usług gastronomicznych – 9,1% (667 osób), na drugim miejscu znalazł się technik informatyk – wybrało go 596 uczniów (8,2% osób). Kolejnymi najbardziej popularnymi zawodami były odpowiednio: technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki – 5,5% (399 osób), technik budownictwa – 4,9% (359 osób) oraz technik handlowiec – 4,0% (290 osób).

Powyższe dane pokazują, że w poszczególnych podregionach uczniowie zainteresowani są innymi zawodami, co ma niewątpliwie związek ze specyfiką dominujących w nich branż.

2.4. Zakres wykorzystania staży uczniowskich w województwie podlaskim

Współpraca szkół województwa podlaskiego z pracodawcami

W województwie podlaskim szkoły zawodowe ściśle współpracują z pracodawcami, skupiając się głównie na realizacji kształcenia branżowego⁴¹, które obejmuje praktyczną naukę zawodu, organizację staży dla absolwentów oraz zatrudnianie fachowców z zakładów pracy współpracujących ze szkołami⁴². W raporcie „Analiza kształcenia branżowego pod kątem potrzeb pracodawców w powiatach województwa podlaskiego”⁴³, opracowanym na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, zaprezentowano wyniki badania przeprowadzonego w 101 szkołach kształcenia branżowego oraz wśród 402 pracodawców z województwa podlaskiego. Ze 101 szkół objętych badaniem niemal 80% zadeklarowało, że ściśle współpracuje z pracodawcami, a zaledwie 3,0% wskazało, że ich współpraca z nimi jest ograniczona. Z ankietowanych podlaskich pracodawców jedynie 9,0% (402 podmioty) wskazało, że ściśle współpracuje z lokalnymi szkołami kształcenia branżowego, jednocześnie 2,2% odpowiedziało, że robi to jedynie w ograniczonym zakresie, a to oznacza, że ścisłą współpracę potwierdziło w ogóle tylko 45 pracodawców, czyli niewiele ponad 11,0%.

⁴¹ Nowe szkolnictwo branżowe obejmuje branżowe szkoły pierwszego stopnia, branżowe szkoły drugiego stopnia, technika i szkoły policealne.

⁴² M. Hablera (red.), Analiza kształcenia branżowego pod kątem potrzeb pracodawców w powiatach województwa podlaskiego, Białystok 2022, s. 6.

⁴³ Tamże.

Przeważającą formą współpracy szkół zawodowych i pracodawców z województwa jest realizacja kształcenia zawodowego, w tym praktycznej nauki zawodu (77,1% wskazań szkół i 57,8% wskazań pracodawców), organizacja staży absolwencyjnych (44,4% wskazań pracodawców) lub zatrudnianie praktyków z zakładów pracy współpracujących ze szkołą (38,6% wskazań szkół)⁴⁴. W badaniu nie wyodrębniono stażu uczniowskiego jako oddzielnej formy współpracy.

Formy współpracy pomiędzy szkołami kształcenia zawodowego a pracodawcami zostały również wskazane w raporcie „Ocena wpływu wsparcia RPOWP na popularyzację szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim”⁴⁵. Przedstawiciele szkół zawodowych (24 osoby) zapytano o działania, które przeprowadzili wspólnie z pracodawcami w ostatnich 2 latach. W ramach przygotowanej na potrzeby badania kafeterii form współpracy nie wyodrębniono jako oddzielnej formy staży uczniowskich. Zdecydowanie najczęściej wskazywana była organizacja praktyk zawodowych dla uczniów technikum lub słuchaczy szkół dla dorosłych (83% respondentów). Kolejne dwie formy współpracy, które uzyskały dużą liczbę wskazań, to staże dla nauczycieli zawodu u pracodawców (63% respondentów) oraz wizyty pracodawców na lekcjach (63% respondentów). Ponad połowa respondentów (54%) wytypowała również szkolenia nauczycieli zawodu prowadzone przez pracodawców⁴⁶.

Praktyki zawodowe są zdecydowanie dominującą formą współpracy, co wynika bezpośrednio z obowiązku ich organizowania przez szkoły kształcenia zawodowego. Duża liczba wskazań staży nauczycieli u pracodawców może być zaskakująca, przy czym w ww. raporcie pojawia się następujący komentarz, który może stanowić wyjaśnienie osiągniętego przez tę formę wyniku: „Zwiększona potrzeba staży dla nauczycieli może wynikać z nałożonego na nauczycieli kształcenia zawodowego obowiązku realizacji szkoleń branżowych, nie można wykluczyć jednak, że w części przypadków odpowiedź została wskazana przez nieuwagę, tj. respondent miał na myśli staże dla uczniów”⁴⁷.

O formy współpracy ze szkołami kształcenia branżowego zapytano również przedstawiciele pracodawców (84 osoby). Zadeklarowali oni, że najczęściej współpracują ze szkołami poprzez przyjmowanie uczniów szkół branżowych (zasadniczych) na praktyczną naukę zawodu lub przygotowanie zawodowe młodocianych (36% respondentów), organizowanie praktycznej nauki zawodu lub przygotowania zawodowego uczniów szkoły zasadniczej/branżowej (36% respondentów) oraz przyjmowanie uczniów technikum (lub słuchaczy szkoły dla dorosłych) na praktyki zawodowe (24% respondentów)⁴⁸.

Na podstawie dostępnych raportów nie jest możliwe jednoznaczne określenie, jak często szkoły zawodowe województwa podlaskiego współpracowały z pracodawcami w zakresie organizowania staży uczniowskich.

⁴⁴ Tamże, s. 47–48.

⁴⁵ M. Zub, Z. Bieńkowska, M. Głomska, P. Kowalczyk, P. Penszko, Ocena wpływu wsparcia RPOWP 2014–2022 na popularyzację szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim, Białystok 2020, s. 230.

⁴⁶ Tamże, s. 230.

⁴⁷ Tamże, s. 230–231.

⁴⁸ Tamże, s. 230.

Dostępność informacji dotyczących staży uczniowskich w województwie podlaskim

Określenie zakresu wykorzystania staży uczniowskich w województwie podlaskim okazało się problematyczne ze względu na ograniczoną ewidencję staży uczniowskich. Na potrzeby realizowanego badania o informacje dotyczące staży uczniowskich zwrócono się do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, Kuratorium Oświaty w Białymstoku, Izby Rzemieślniczej i Przedsiębiorczości w Białymstoku oraz Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego.

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Kuratorium Oświaty w Białymstoku oraz Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku nie gromadzą danych dotyczących staży uczniowskich. Informacje dotyczące staży zostały przekazane przez Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, przy czym są to dane, które dotyczą staży realizowanych w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014–2020 (RPOWP 2014–2020). Na potrzeby programu określono wskaźnik „liczba uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego uczestniczących w stażach i praktykach u pracodawcy”, w związku z tym liczba ta w większości przypadków jest podawana łącznie.

Stáže finansowane z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014–2020

Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego na lata 2014–2020 obejmował 32 priorytety inwestycyjne w ramach 9 celów tematycznych, które zostały ujęte w 10 osiach priorytetowych⁴⁹. Staże zawodowe były realizowane w ramach osi III: Kompetencje i kwalifikacje. Zakres wsparcia udzielanego z RPOWP 2014–2020 został rozszerzony o staże uczniowskie zmianą Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze edukacji na lata 2014–2020 z dnia 11 września 2019 r.⁵⁰ Staże uczniowskie mogły być realizowane w ramach konkursów ogłoszonych od 1 września 2019 r., przy czym określono dodatkową możliwość zmiany warunków realizacji staży zawodowych na warunki obowiązujące przy stażach uczniowskich w projektach wyłonionych w naborach ogłoszonych do dnia 31 sierpnia 2019 r. W tym miejscu konieczne jest usystematyzowanie pojęć, które pojawiają się w wytycznych:

- **staże uczniowskie**, o których mowa w prawie oświatowym, mogli realizować uczniowie techników i branżowych szkół pierwszego stopnia niebędący młodocianymi pracownikami, uczniowie branżowych szkół drugiego stopnia oraz uczniowie szkół policealnych; staże uczniowskie powinny być realizowane w rzeczywistych warunkach pracy, tj. u pracodawców lub w indywidualnych gospodarstwach rolnych, których działalność jest związana z zawodem, w którym kształcą się uczniowie;
- **staże zawodowe** powinny obejmować realizację kształcenia zawodowego we współpracy z pracodawcami lub przedsiębiorcami lub wykraczać poza zakres kształcenia zawodowego;

⁴⁹ Serwis Regionalnego Programu Województwa Podlaskiego, https://rpo.wrotapodlasia.pl/pl/dowiedz_sie_wiecej_o_programie/zapoznaj_sie_z_prawem_i_dokument (dostęp: 27.03.2024).

⁵⁰ Portal Funduszy Europejskich, https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/78631/Wytyczne_edukacji_-_11_wrzesnia_2019_r.pdf (dostęp: 27.03.2024).

- **praktyki zawodowe** powinny być realizowane u pracodawców lub przedsiębiorców dla uczniów zasadniczych szkół zawodowych i branżowych szkół pierwszego stopnia⁵¹.

W ramach RPOWP 2014–2020 w latach 2014–2020 zrealizowano 140 projektów, które obejmowały praktyki i staże zgodnie z wytycznymi w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w obszarze edukacji na lata 2014–2020. Liczba uczniów, którzy uczestniczyli w stażach i praktykach w ramach tych projektów, wyniosła 10 273. Rozmieszczenie uczniów uczestniczących w stażach i praktykach zawodowych w ramach RPOWP 2014–2020 według podregionów prezentuje tabela 12.

Tabela 12. Rozmieszczenie uczniów uczestniczących w stażach i praktykach zawodowych finansowanych z RPOW na lata 2014–2020 według lokalizacji szkół w podregionach

Podregion	Liczba uczniów uczestniczących w praktykach i stażach zawodowych	% udział uczniów z danego podregionu w ogólnej liczbie uczniów uczestniczących w stażach
suwalski	1597	15,55%
łomżyński	3763	36,63%
białostocki	4913	47,82%
Suma	10 273	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego.

Ze staży i praktyk finansowanych w ramach RPOWP na lata 2014–2020 w największym zakresie skorzystali uczniowie ze szkół zlokalizowanych w podregionie białostockim – uczyło się tu 47,82 % wszystkich uczniów korzystających ze staży w ramach programu. Najmniej, bo jedynie 15,55% uczniów, kształciło się w szkołach podregionu suwalskiego.

Konkursy ogłaszane do szkół zawodowych miały różny charakter. Staże realizowane były w ramach dwóch typów naborów:

- programy rozwojowe skierowane do szkół, w ramach których mogły być również realizowane staże i praktyki zawodowe;
- projekty, które obejmowały tylko staże i praktyki zawodowe (na takie projekty zorganizowano dwa dedykowane nabory: RPPD.03.03.01-IZ.00-20-005/17 oraz RPPD.03.03.01-IZ.00-20-001/15). Były to nabory związane z projektami typu 4: Staże i praktyki dla uczniów, nauczycieli, w tym nauczycieli kształcenia zawodowego oraz instruktorów praktycznej nauki zawodu realizowane u pracodawców.

Tylko w ramach dwóch dedykowanych naborów na realizację staży i dodatkowych praktyk zawodowych przeznaczono środki w wysokości 230 888 439,72 zł. Kwota ta pokrywała koszty związane m.in. z:

- wynagrodzeniami uczestników stażu lub praktyki,
- wynagrodzeniami opiekunów stażystów z ramienia przedsiębiorcy,
- wynagrodzeniami opiekunów stażystów z ramienia szkoły,
- zorganizowaniem staży i praktyk zawodowych.

Koszty zorganizowania staży i praktyk zawodowych dotyczyły:

⁵¹ Tamże.

- wyposażenia stażystów w odzież roboczą,
- doposażenia stanowiska pracy,
- organizacji i przeprowadzenia szkoleń BHP,
- ubezpieczenia NNW,
- opracowania programu dodatkowych praktyk,
- badań lekarskich stwierdzających zdolność ucznia do odbycia stażu,
- dojazdu stażystów do miejsca pracy oraz ich zakwaterowania i wyżywienia,
- opracowania programu stażowego,
- egzaminu sprawdzającego nabyte kompetencje uczniów podczas stażu,
- konsultacji w zakresie diagnozy predyspozycji i potrzeb stażystów,
- wizyt monitorujących staże wyjazdowe.

W ramach projektów typu 4, które nie były dofinansowane w związku z dwoma dedykowanymi naborami, lecz w ramach naborów ogólnych, na staże zawodowe przeznaczono kwotę 61 444 554,29 zł. Projekty te były rozliczane na dwa sposoby: na podstawie rzeczywiście poniesionych wydatków oraz metodami uproszczonymi, gdzie wyodrębnienie kosztów związanych wyłącznie ze stażami nie jest do końca możliwe ze względu na ujęcie wszystkich wydatków w kwocie ryczałtowej, dlatego kwota najbardziej zbliżona do wydatków realnie przeznaczonych na staże i praktyki zawodowe uczniów wyniosła około 57 672 902,98 zł.

Zestawienie wszystkich projektów obejmujących praktyki i staże zawodowe w ramach projektów finansowanych z RPOWP 2014–2020 zaprezentowano w załączniku zamieszczonym na końcu opracowania.

Zagraniczne staże zawodowe

Szkoły zawodowe województwa podlaskiego wysyłały uczniów również na zagraniczne staże, finansowane głównie z programu Erasmus+, który oferuje możliwości w zakresie mobilności i współpracy w obszarze kształcenia zawodowego⁵².

Tabela 13. Liczba zagranicznych staży zawodowych zrealizowanych przez uczniów szkół zawodowych z województwa podlaskiego w latach 2021–2023 w ramach Akcji Kluczowej 1: Mobilność Edukacyjna Programu Erasmus+

Rok	Liczba staży zawodowych
2021	508
2022	834
2023	715
Suma	2057

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przekazanych przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji, pełniącą funkcję Narodowej Agencji Programu Erasmus+.

Szkoły zawodowe mogą realizować projekty obejmujące mobilności uczniów w ramach posiadanej akredytacji w sektorze Kształcenie i szkolenia zawodowe (VET) oraz w ramach procedur konkursowych. Tabela 13 prezentuje liczbę staży zrealizowanych przez uczniów szkół

⁵² Czym jest Erasmus+?, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/pl/about-erasmus/what-is-erasmus> (dostęp: 6.06.2024).

zawodowych województwa podlaskiego w ramach Akcji Kluczowej 1: Mobilność Edukacyjna Programu Erasmus+.

W latach 2021–2023 zorganizowano łącznie 2057 zagranicznych staży zawodowych. Strukturę wyjazdów na staże zawodowe według kraju przyjmującego prezentuje tabela 14.

Tabela 14. Liczba staży zawodowych zrealizowanych przez uczniów wystanych z Polski za granicę przez organizacje z województwa podlaskiego w latach 2021–2023 w ramach Akcji Kluczowej 1: Mobilność Edukacyjna Programu Erasmus+ według kierunku mobilności

Kraj przyjmujący	Liczba staży zawodowych
Hiszpania	887
Grecja	528
Włochy	251
Czechy	121
Portugalia	90
Niemcy	69
Malta	49
Chorwacja	25
Cypr	15
Litwa	7
Irlandia	75
Dania	4
Łotwa	4
Inne	2
Suma	2057

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych przekazanych przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji, pełniącą funkcję Narodowej Agencji Programu Erasmus+.

Najpopularniejszym kierunkiem wyjazdów na zagraniczne staże w latach 2021–2023 była Hiszpania, gdzie zrealizowano 887 mobilności. Kolejne trzy kraje, w których odnotowano ponad 100 mobilności, to: Grecja (528 staży), Włochy (251 staży) oraz Czechy (121 staży).

2.5. Wady i zalety staży uczniowskich

Zadaniem kształcenia zawodowego jest zapewnienie możliwości dostosowania efektów kształcenia do stale zmieniających się potrzeb rynku oraz poszczególnych pracodawców. Wprawdzie kształcenie zawodowe oraz organizacja staży (co zostało już przedstawione w rozdziale 2 niniejszego opracowania - podrozdział 2.1) podlega regulacjom prawnym oraz standardom programowym wyznaczonym na poziomie krajowym, to jednak należy pamiętać, że powinno być ono jednocześnie adekwatne do uwarunkowań regionalnych oraz potrzeb stanowisk pracy. Ponadto sposób nauczania zawodu w szkole różni się od wymagań poszczególnych stanowisk pracy, które z uwagi na postęp technologiczny oraz innowacyjność ulegają przemianom.

W związku z powyższym prognozuje się, że szkoły mogą mieć trudność z systematycznym dostosowywaniem efektów kształcenia i bazy szkoleniowej do potrzeb rynku pracy. W tym

zakresie rozwiązaniem mogą być staże i praktyki zawodowe, których niewątpliwą zaletę stanowi przebywanie uczniów w przyszłych miejscach pracy oraz możliwość kształcenia umiejętności i kompetencji, których nie da się wypracować w środowisku szkolnym⁵³.

W raporcie końcowym oceniającym wpływ wsparcia RPOWP 2014–2020 na popularyzację szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim wyraźnie wskazano, że oczekiwaniom pracodawców nie odpowiadała podstawa programowa kształcenia w zawodach, która ich zdaniem w niewystarczającym stopniu zakładała wyposażenie uczniów w umiejętności praktyczne i jednocześnie spójne z zadaniami faktycznie wykonywanymi na rzeczywistych stanowiskach. Ponadto proces dostosowywania oferty kształcenia zachodził znacznie wolniej niż zmiany na rynku pracy. Dlatego też pracodawcy oceniali kształcenie zawodowe gorzej niż nauczyciele oraz uczniowie. Ponadto zdarzały się sytuacje, w których uczniowie poddawali pod wątpliwość założenie, że doświadczenie zdobyte podczas obowiązkowych praktyk zawodowych będzie wystarczające, by znaleźć pracę w wyuczonym zawodzie. Zwracali także uwagę, że po ukończeniu szkoły uczniowie wchodzą na rynek pracy, po którym (w przypadku wielu zawodów) nie potrafią się poruszać⁵⁴. Rozwiązaniem tych problemów może być nawiązywanie współpracy z pracodawcami, a przede wszystkim organizowanie staży uczniowskich.

Formalne przygotowanie stażu nie jest prostym zadaniem. Pewne utrudnienie stanowi bowiem konieczność zawarcia umowy o staż uczniowski wyłącznie na czas nauki w technikum, branżowej szkole pierwszego stopnia, szkole branżowej drugiego stopnia lub szkole policealnej – może to stanowić wadę, jak również utrudniać organizację stażu, szczególnie w przypadku ostatnich roczników. Ponadto realizacja stażu wiąże się z koniecznością wypełnienia dużej ilości dokumentacji, co wymaga dodatkowego nakładu pracy – zarówno ze strony szkoły, jak i przedsiębiorstwa. Należy jednocześnie pamiętać, że prawidłowe przygotowanie wymaganej dokumentacji może generować pewne trudności w szkołach i przedsiębiorstwach⁵⁵. Z uwagi na fakt, że możliwość realizacji staży uczniowskich wprowadzono 1 września 2019 r. i do chwili obecnej są one sukcesywnie realizowane w całym kraju, aby przygotować niezbędne dokumenty, można posłkować się dostępnymi online wzorami formularzy, które stanowiły podstawę innych (zrealizowanych już) staży uczniowskich.

Mimo wskazanych wyżej organizacyjno-formalnych utrudnień w zakresie realizacji staży uczniowskich odnotowano także liczne korzyści (opisane w sposób szczegółowy w dalszej części raportu) zarówno z perspektywy uczniów, jak i przedsiębiorstw. Dla przykładu: celem właściwej realizacji zdań podczas stażu oraz otrzymania niezbędnego wsparcia stażystę przydziela się opiekuna z zakładu pracy, który otrzymuje wynagrodzenie (zwykle w postaci refundacji) za opiekę nad stażystą. O ile konieczność przydzielenia opiekuna jest korzystna z punktu widzenia stażysty (stażysta otrzymuje od opiekuna wsparcie podczas realizacji stażu,

⁵³ Zapotrzebowanie na staże i praktyki w kształceniu zawodowym Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego. Rekomendacje „Staże”, red. B. Pławgo, Białystok 2018, s. 5.

⁵⁴ J. Jaworska, P. Klimek, O. Mazan, Raport końcowy. Ocena wpływu wsparcia RPOWP 2014–2020 na jakość kształcenia zawodowego w województwie podlaskim, Białystok 2022, s. 148, 152, 175, 178.

⁵⁵ D. Witrykus, W. Kordyś, D. Chorąży, Modelowy program stażu uczniowskiego w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich [515205], Warszawa 2022, s. 42.

opiekun udziela też informacji zwrotnej w trakcie realizacji stażu oraz po jego zakończeniu)⁵⁶, o tyle z perspektywy przedsiębiorstwa może stanowić zarówno wadę, jak i zaletę. Otrzymywanie wynagrodzenia stanowi niewątpliwą zaletę, ale pełnienie roli opiekuna generuje jednocześnie konieczność poświęcania swojego czasu stażycie kosztem wykonywanych obowiązków zawodowych. Tym samym okresowo wydajność pracownika będzie niższa.

Staż uczniowski niesie ze sobą bardzo wiele zalet, szczególnie z perspektywy uczniów. Po dokonaniu przeglądu dostępnych raportów, artykułów oraz programów stażowych realizowanych w poszczególnych województwach wyodrębniono m.in. następujące korzyści dla uczniów⁵⁷:

- praktyczna nauka przyjmowania odpowiedzialności za wykonywanie działań na wybranym stanowisku pracy;
- praktyczna nauka niezbędnych na danym stanowisku kompetencji zawodowych celem poprawy swojej pozycji na rynku pracy i zwiększenia swoich szans na stałe zatrudnienie;
- każda dodatkowa praktyka niesie za sobą naukę, doświadczenie i stopniowe zwiększenie poczucia odpowiedzialności – im dłuższa praktyka, tym bardziej odpowiedzialna praca do wykonania;
- budowanie sieci kontaktów, poznawanie specjalistów z poszczególnych branż, co może mieć znaczący wpływ na przyszłe możliwości zatrudnienia lub ścieżki kariery – nauka umiejętności, jak również nawyku budowania networkingu już od początku kariery zawodowej, testowanie ścieżki kariery i weryfikacja (jeszcze w trakcie nauki), czy jest ona odpowiednia, czy przynosi satysfakcję, czy daje możliwości rozwoju, czy też wymaga modyfikacji.

Kolejna istotna zaleta stażu: model organizacji jest skonstruowany w taki sposób, by w przygotowanie jego treści byli zaangażowani jednocześnie stażysta, szkoła i przedsiębiorstwo⁵⁸. Jest to szczególnie ważne z punktu widzenia ucznia, który od samego początku jest włączony w przygotowanie stażu oraz realizowany w ramach stażu obszar tematyczny, co młodych ludzi uczy zaangażowania, jak również brania odpowiedzialności za podjęte decyzje.

Niemniej jednak uczniowie powinni także pamiętać, że znalezienie odpowiadającego im stażu uczniowskiego wymaga inicjatywy oraz zaangażowania z ich strony, co dla niektórych może stanowić pewne utrudnienie, a nawet barierę. Ponadto firmy mają ograniczoną liczbę miejsc, co oznacza, że uczeń może nie dostać stażu w firmie, na której mu najbardziej zależało.

Na podstawie badań, zrealizowanych wśród osób uczestniczących w stażach organizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Tychach, można wysunąć następujące przydane z perspektywy przedmiotowej analizy wnioski⁵⁹:

⁵⁶ Szerzej: Zasady realizacji staży uczniowskich w ramach działania 9.2 Rozwój kształcenia zawodowego w województwie opolskim RPOWO 2014–2020 (załącznik nr 14 do umowy, listopad 2019), Praca.gov.pl (dostęp: 19.03.2024)

⁵⁷ Płatne staże dla uczniów, <https://zawodowcy.org/platne-staze-dla-uczniow> (dostęp: 19.03.2024); Praktyki i staże – pierwsze kroki w karierze, <https://toptalents.io/pl/praktyki-i-staze> (dostęp: 19.03.2024).

⁵⁸ D. Witrykus, W. Kordyś, D. Chorąży, Modelowy program stażu... op. cit.

⁵⁹ S. Biała, M. Pniak, P. Warzecha, Sytuacja i opinie osób uczestniczących w stażach organizowanych przez Urząd Pracy, Tychy 2018, <https://tychy.praca.gov.pl/documents/159529/7411105> (dostęp: 18.03.2024).

- staże dają korzyści zarówno przedsiębiorstwom, jak i stażystom, bowiem tworzą możliwość wzajemnej nauki – starsi wiekiem pracownicy od stażystów uczą się m.in. umiejętności szybkiej obsługi narzędzi informatyczno-technicznych, zastosowania aplikacji, nieszablonowego myślenia oraz kreatywności oraz świeżego spojrzenia na niektóre tematy, z kolei stażyści od doświadczonych pracowników otrzymują m.in. wiedzę, uczą się cierpliwości czy też przestrzegania określonych procedur;
- obecność stażystów w przedsiębiorstwach ma także swoje wady, bowiem odnotowano przypadki utrudnionej pracy w zespołach, w których skład wchodzi stażyści. Najważniejszym punktem jest odmienny sposób komunikacji (w zdecydowanej większości i znacznie chętniej poprzez urządzenia multimedialne, przy czym pracodawcy preferują jednak kontakt osobisty). Pracodawcy zgłaszali także następujące problemy stażystów: brak sumienności, punktualności, poczucia odpowiedzialności i kultury osobistej. Słaba strona stażystów to także brak umiejętności radzenia sobie w sytuacjach stresujących oraz przygotowania praktycznego.

Z raportu oceniającego wpływ wsparcia RPOWP 2014–2020 na jakość kształcenia zawodowego w województwie podlaskim wynika, że osoby, które skorzystały ze wsparcia w postaci stażu/praktyki, najczęściej wskazywały, że ich kompetencje uległy zwiększeniu (77%). Należy przy tym zwrócić uwagę, że wśród wszystkich badanych z grupy uczniów uczestniczących w projektach, tylko 18% skorzystało wyłącznie ze stażu lub praktyki, bez połączenia z inną formą wsparcia⁶⁰. Tym samym trudno jest jednoznacznie określić, czy podniesienie kompetencji jest wynikiem wyłącznie stażu (przy czym z 516 respondentów aż 329, co stanowi 64% wszystkich badanych, skorzystało z oferowanych praktyk/staży, co potwierdza wartość tej formy wsparcia)⁶¹. Ponadto uczniowie biorący udział w projekcie w większości (58%) wskazali, że dzięki stażom i praktykom mieli możliwość łatwiejszego wejścia na rynek pracy⁶². Wyniki badań wskazały także, iż 46% osób, które uczestniczyły w stażach lub praktykach, nabyło kluczowe, uniwersalne kompetencje, z kolei 35% podjęło współpracę z pracodawcami⁶³. Wymienione przez uczniów rezultaty stanowią zdecydowaną zaletę staży uczniowskich.

Wyniki badań wykazały także istnienie barier w zakresie organizacji staży/praktyk uczniowskich. Z perspektywy szkoły najczęściej zwracano uwagę na trudności w znalezieniu przedsiębiorcy chętnego do podjęcia wspólnych działań, bowiem pracodawcy nie potrafili wskazać motywacji do realizacji takiego przedsięwzięcia, ponadto nie widzieli w tym zbyt wielu korzyści. Jest to wniosek z wywiadów pogłębionych zrealizowanych z przedstawicielami pracodawców i zdaniem autorów raportu nie jest to powszechna bariera w zakresie organizacji staży uczniowskich⁶⁴.

Wydaje się oczywiste, że w związku z przedstawionymi wyżej przykładami przedsiębiorstwa mogą mieć pewne obawy przed organizacją stażu. Małgorzata Lelińska z Konfederacji Lewiatan wskazuje, że obecnie największe wyzwanie to trudność w zakresie organizacji współpracy firm

⁶⁰ J. Jaworska, P. Klimek, O. Mazan, Raport końcowy..., s. 41.

⁶¹ Tamże, s. 470–480.

⁶² Tamże, s. 44.

⁶³ Tamże, s. 51–52.

⁶⁴ Tamże, s. 71.

oraz szkół. Przedsiębiorstwa w związku z deficytem pracowników oraz zwiększającą się liczbą zadań do wykonania nie mają czasu, by oddelegować swoich pracowników do opieki nad uczniami, z kolei bez tego nauka w miejscu pracy mija się z celem. W związku z powyższym, by zwiększyć szansę na współpracę, kluczowa wydaje się rekompensata finansowa za czas poświęcony uczniom, co może mieć realny wpływ na zwiększenie się liczby przedsiębiorstw chętnych do nawiązania współpracy ze szkołami: „Firmy muszą mieć szansę, by bez ponoszenia ryzyka i nakładu finansowego sprawdzić, że takie dodatkowe działania przynoszą im korzyści”⁶⁵.

Reasumując doświadczenia Konfederacji Lewiatan, można zauważyć, że staże uczniowskie są bardzo skuteczne w przedmiocie wyławiania talentów, ale proces przygotowania stażu wymaga dużego zaangażowania ze strony szkoły (np. w zakresie określenia efektów uczenia się), a w sposób szczególny nauczycieli kształcenia praktycznego⁶⁶.

Również przedstawiciele szkół branżowych zaczynają zauważać stopniowe zmiany nastawienia przedsiębiorców w województwie podlaskim do organizacji staży zawodowych, tj. dostrzegają walory w dostępie do pracowników przygotowanych odpowiednio do specyfiki wykonywanych obowiązków związanych z zatrudnieniem w danej branży i widzą potrzebę przyjmowania uczniów na staże. Pracodawcy rozumieją też, że uczniowie nie będą w pełni przygotowani do pracy pod względem umiejętności zawodowych. Z drugiej jednak strony w dalszym ciągu widoczny jest problem braku zaufania do stażystów, a także niemożność zapewnienia im wystarczającej uwagi podczas stażu. Sygnalizowane przez pracodawców obawy dotyczyły przede wszystkim⁶⁷:

- sprawowania nadzoru nad odbywaniem praktyki lub stażu poprzez wyznaczenie opiekuna praktyki lub stażu;
- monitorowania postępów i nabywania nowych umiejętności przez praktykanta/stażystę oraz stopnia realizacji treści i celów edukacyjnych określonych w umowie o realizacji praktyki/stażu.

Mimo wskazanych wyżej zalet staży uczniowskich pracodawcy w dużej mierze nadal postrzegają współpracę ze szkołami jako okazjonalną, nieregularną oraz chaotyczną, zauważając wiele barier w nawiązywaniu długofalowej i stabilnej kooperacji. Najczęściej wymieniane przeszkody czy utrudnienia wskazywane przez przedsiębiorców to (w kolejności od najczęściej wskazywanych barier)⁶⁸:

- brak informacji o możliwości współpracy ze szkołami kształcenia zawodowego;
- brak korzyści ze współpracy;
- brak inicjatywy, zainteresowania ze strony szkoły podjęciem współpracy;
- nastawienie wyłącznie na bieżącą potrzebę przedsiębiorstwa;
- nadmiar zobowiązań w stosunku do dostępnych kadr;

⁶⁵ Staże uczniowskie kuźnią kadr dla przemysłu mody, Konfederacja Lewiatan, <https://lewiatan.org/staze-uczniowskie-kuznia-kadr-dla-przemyslu-mody> (dostęp: 18.03.2024).

⁶⁶ Tamże.

⁶⁷ J. Jaworska, O. Mazan, M. Maj, Raport końcowy..., s. 72.

⁶⁸ Model praktycznej nauki zawodu z pogłębioną analizą potrzeb rozwojowych rynku przemysłu elektroenergetycznego, Kraków 2022, https://mcdn.edu.pl/wp-content/uploads/2023/03/po-pilotazu_Elektryk-model-praktycznej-nauki-zawodu.pdf (dostęp: 9.01.2024).

- brak warunków, m.in. osoby, którą należałoby oddelegować do współpracy ze szkołą; uczniami – zarówno w zakresie formalnym, jak i nauki zawodu;
- brak ugruntowanego modelu współpracy w ramach stażu, gotowych rozwiązań, instytucji pilotującej współpracę w zakresie praktycznej nauki zawodu;
- brak czasu;
- biurokracja, obawa przed formalnościami.

Z kolei zgodnie z raportem przygotowanym na potrzeby Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku wskazane zostały następujące bariery w zakresie współpracy szkół z lokalnymi przedsiębiorcami⁶⁹:

- brak motywacji uczniów do odbywania nieobowiązkowych praktyk;
- obawy pracodawców przed uszkodzeniem kosztownych, zaawansowanych technologicznie urządzeń przez nieposiadających wystarczających kwalifikacji praktykantów/stażystów;
- brak dostarczających zasobów kadrowych, czasowych i finansowych do zaangażowania się we współpracę ze szkołami;
- sytuacja gospodarcza powoduje, że współpraca ze szkołami nie jest postrzegana jako szansa na rozwój firmy;
- przepisy prawa obowiązujące w wybranych branżach nakładają na pracowników wymagania, np. w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, które powodują, że praktykant/stażysta nie może bezpośrednio uczestniczyć w procesie produkcji (np. przetwórstwo żywności).

Autorzy raportu dotyczącego modelu praktycznej nauki zawodu wnioskuje, iż kiedy rynek pracy wciąż ulega zmianom, pracodawcy często nie zastanawiają się nad długookresowymi planami kadrowymi, przyuczaniem przyszłych pracowników. Ponadto pracodawcy nie posiadają wystarczającej wiedzy na temat współpracy ze szkołami w kwestii realizacji praktyk i staży zawodowych. Obawiają się konieczności nadmiernego zaangażowania z ich strony. Wskazują, że część przedsiębiorców podjęłaby współpracę w realizacji nauczania zawodowego, gdyby stroną organizacyjno-formalną koordynującą całe przedsięwzięcie zajęła się wyłącznie szkoła bądź inna instytucja pośrednicząca⁷⁰.

Autorzy raportu widzą jednak korzyści wynikające z realizacji staży uczniowskich dla wszystkich trzech grup interesariuszy. I tak dla uczniów są to:

- podniesienie kompetencji zawodowych i społecznych;
- rozwój kompetencji kluczowych na rynku pracy;
- rozwój kompetencji spójnych z oczekiwaniami lokalnych pracodawców;
- lepsza znajomość oczekiwań stawianych pracownikom przez pracodawców;
- doskonalenie umiejętności w zakresie planowania kariery i funkcjonowania na rynku pracy;
- nabranie obycia okołozatrudnieniowego;

⁶⁹ M. Hablera (red.), Analiza kształcenia branżowego..., s. 52–53.

⁷⁰ Model praktycznej nauki zawodu... op. cit.

- nawiązanie kontaktu z potencjalnym pracodawcą;
- zdobycie doświadczenia, certyfikatu.

Dla pracodawców rozpoznano następujące korzyści:

- możliwość włączenia się w proces edukacyjny przyszłego pracownika, ukształtowania go według własnych oczekiwań i potrzeb firmy;
- możliwość obserwacji ucznia podczas pracy – eliminacja ryzyka zatrudnienia niewłaściwej osoby;
- stały dostęp do wykwalifikowanych pracowników;
- prestiż/korzystny wizerunek pracodawcy jako firmy szkolącej kompetentnych pracowników, angażującej się w sprawy społeczne;
- większa liczba szkół chętnych do współpracy;
- większa liczba kandydatów chętnych do podjęcia pracy;
- promocja produktów, działalności w środowisku edukacyjnym;
- budżety projektów w zakresie organizacji staży mogą uwzględniać wydatki na zakup odzieży roboczej, wyposażenia stanowiska pracy, pokrycia kosztów szkolenia BHP⁷¹ (tym samym pracodawca nie ponosi dodatkowych kosztów);
- wzrost zaufania przedsiębiorstw do szkół branżowych oraz pozyskanie bazy kontaktowej do uczniów, którzy byliby gotowi podjąć pracę zatrudnienie w okresach wzmożonej pracy⁷².

Niezwykle ważną kwestią jest zachęcenie młodych ludzi do podejmowania pracy jeszcze podczas nauki zawodu, tym samym kształcenie umiejętności spójnych z oczekiwaniami pracodawcy, kształtowanie obycia zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy. Respondenci zdają sobie sprawę, iż promowanie firmy wśród uczniów poprzez kierowanie do nich oferty stażu bądź pracy sezonowej we współpracy ze szkołami jest kluczem do sukcesu. W taki sposób mogą przywiązać młodych ludzi do zawodu, firmy, marki, tym samym zapewniając sobie młodą, doświadczoną, kompetentną kadrę i jednocześnie oszczędzić sobie problemów rekrutacyjnych.

Negatywną stroną realizacji staży według respondentów może być ryzyko, że wyszkolony uczeń zdecyduje się podjąć pracę w innym zakładzie produkcyjnym, zabierając ze sobą zdobytą u niego wiedzę, a także wyższe wymagania finansowe absolwentów, którzy już przystosowali się do konkretnych oczekiwań, stanowisk w przedsiębiorstwie, gdzie realizowali staże zawodowe.

2.6. Wnioski z analizy desk research

Na podstawie przeprowadzonej analizy literatury, raportów oraz dostępnych danych można sformułować następujące wnioski:

- Staż uczniowski jest stosunkowo nową instytucją, wprowadzoną do polskiego ustawodawstwa w 2018 r. nowelizacją ustawy z 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe. Podstawowe regulacje dotyczące staży uczniowskich zawarte są w art. 121 oraz 121a.

⁷¹ Standard organizacji staży i praktyk dla uczniów szkół zawodowych w ramach działania 3.3 RPOWP, https://rpo.wrotapodlasia.pl/pl/jak_skorzystac_z_programu/zobacz_ogloszenia_i_wyniki_na_1/dzialanie-331-1.html (dostęp: 18.03.2024); J. Jaworska, P. Klimek, O. Mazan, Ocena wpływu wsparcia..., s. 72–74.

⁷² M. Hablera (red.), Analiza kształcenia branżowego..., s. 51.

niniejszej ustawy. Choć przepisy prawne dotyczące staży uczniowskich są nieliczne, to określają one kluczowe zagadnienia związane z organizacją stażu (m.in. czas pracy ucznia w przedsiębiorstwie), pozostawiając stronom umowy o organizowanie stażu swobodę w kształtowaniu jej niektórych elementów.

- Modele staży uczniowskiego dostępne w literaturze zostały opracowane na potrzeby konkretnych zawodów i branż, jednak ich forma jest na tyle uniwersalna, że pozwala na ich efektywne wykorzystanie w przypadku organizacji staży również w innych profesjach.
- Rozwiązania zagraniczne mogą stanowić cenne źródło inspiracji do usprawnienia procesu organizacji i realizacji staży uczniowskich. Warto zwrócić uwagę m.in. na różnicowanie długości staży w zależności od poziomu nauczania ucznia oraz wprowadzenie różnych typów staży, w tym takich, które pozwalają na weryfikację trafności wyboru zawodu przez ucznia.
- Analiza zatrudnienia oraz liczby przedsiębiorstw działających w poszczególnych sekcjach PKD wskazuje, że dla województwa podlaskiego kluczowe znaczenie mają następujące sekcje: A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, C – Przetwórstwo przemysłowe, F – Budownictwo, G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, H – Transport i gospodarka magazynowa oraz J – Informacja i komunikacja. Szczegółowe uzasadnienie wyboru działalności zawodowej w obrębie tych sekcji znajduje się w podrozdziale 2.2 niniejszego rozdziału.
- Różnorodność wyborów edukacyjnych w podregionach województwa podlaskiego wskazuje na brak jednolitości w preferencjach uczniów. Wybory te są ściśle związane z lokalnymi uwarunkowaniami rynku pracy oraz stopniem rozwoju poszczególnych branż w trzech podregionach. W podregionie białostockim najpopularniejsze kierunki kształcenia to (według kolejności): technik informatyk, technik programista, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik usług kosmetycznych oraz technik administracji. W podregionie łomżyńskim największym zainteresowaniem cieszą się kierunki kształcenia (zgodnie z kolejnością): technik informatyk, technik żywienia i usług gastronomicznych, technik logistyk, technik ekonomista oraz technik rolnik. W podregionie suwalskim uczniowie najczęściej wybierają następujące kierunki: technik żywienia i usług gastronomicznych, technik informatyk, technik mechanizacji rolnictwa i agrotroniki, technik budownictwa oraz technik handlowiec.
- Niemalże wszystkie z najpopularniejszych kierunków kształcenia w poszczególnych podregionach województwa podlaskiego (z wyjątkiem kierunku technik żywienia i usług gastronomicznych) są kierunkami właściwymi dla kluczowych sekcji PKD, wyłonionymi w niniejszym opracowaniu na podstawie analizy danych statystycznych.
- Dostępność danych dotyczących praktyk i staży uczniowskich jest ograniczona. Placówki oświatowe nie mają obowiązku raportowania organizowanych i realizowanych przez uczniów staży, co uniemożliwia pełne określenie dotychczasowego zakresu wykorzystania tej formy kształcenia w województwie podlaskim. Raportowane i ewidencjonowane są jedynie staże finansowane ze źródeł zewnętrznych (najczęściej z funduszy unijnych).
- Organizacja staży w ramach projektów finansowanych ze środków unijnych jest najczęstszym rozwiązaniem wybieranym przez placówki edukacyjne. Dzieje się tak

ze względu na konieczność wsparcia skromnych budżetów szkół i organów prowadzących. Należy jednak pamiętać, że nie jest to jedyna dopuszczalna opcja – możliwe jest również finansowanie staży z innych źródeł (np. ze środków własnych szkoły) i wówczas takie staże nie są zgłaszane i raportowane do organów nadzorczych.

- Rozróżnienie staży i praktyk nie zawsze jest właściwie rozumiane i w dostępnych opracowaniach obie formy doskonalenia zawodowego są często traktowane jako jedna kategoria, co utrudnia pozyskanie danych dotyczących tylko jednej z wymienionych form. Zaleca się zatem uważne rozróżnianie obu pojęć oraz edukowanie w zakresie różnic pomiędzy praktykami a stażami uczniowskimi.
- Ocena staży uczniowskich wykazała, że posiadają one zarówno wady, jak i zalety, jednak zidentyfikowano więcej korzyści niż ograniczeń tej fakultatywnej formy doskonalenia zawodowego. Mogą one przynieść wiele pożytku zarówno uczniom, jak i pracodawcom, dlatego warto je kontynuować i rozwijać.

Szczegółowa analiza zaprezentowana w rozdziale 1 oraz powyższe wnioski stanowią podstawę do dalszych badań w zakresie rozwoju i optymalizacji organizacji staży uczniowskich w województwie podlaskim.

3. Wyniki badania jakościowego

3.1. Charakterystyka respondentów

W badaniu jakościowym w formie indywidualnych wywiadów pogłębionych wzięto udział łącznie 50 respondentów, którzy reprezentowali poszczególne podregiony (białostocki, łomżyński oraz suwalski) województwa podlaskiego. Strukturę podmiotową grup respondentów z podziałem na podregiony prezentuje tabela 15.

Tabela 15. Struktura podmiotowa grup respondentów

Podregion	Grupa respondentów	Liczba respondentów
Białostocki	Przedstawiciele szkół	11
Białostocki	Pracodawcy	7
Białostocki	Uczniowie	2
Łomżyński	Przedstawiciele szkół	8
Łomżyński	Pracodawcy	3
Łomżyński	Uczniowie	2
Suwalski	Przedstawiciele szkół	6
Suwalski	Pracodawcy	4
Suwalski	Uczniowie	3
Województwo	Eksperti	4

Źródło: opracowanie własne.

W przypadku ekspertów nie dokonywano podziału na podregiony, gdyż zwykle nie ograniczają oni swoich działań oraz wiedzy do pojedynczego podregionu. Do badania zaproszono czterech ekspertów. Byli to:

- pracownik Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr;
- przedstawiciel Klastra Przemysłowego Evoluma;
- pracownik przedsiębiorstwa Perfect Project Sp. z o.o.;
- przedstawicielka Urzędu Marszałkowskiego.

Do niniejszego badania zaproszono najwięcej szkół ze względu na fakt, że przedsiębiorcom poświęcono także badanie ilościowe. W wywiadzie wzięto udział 25 szkół zawodowych z województwa podlaskiego, które były reprezentowane przez dyrektorów (6 osób), wicedyrektorów (4 osoby), kierowników praktycznej nauki zawodu (3 osoby), kierowników szkolenia praktycznego / kształcenia praktycznego (9 osób), kierownika centrum kształcenia zawodowego (1 osoba), zastępcę dyrektora ds. kształcenia zawodowego (1 osoba) oraz koordynatora projektu stażowego w szkole (1 osoba). Wszystkie osoby biorące udział w badaniu są związane z kształceniem zawodowym w szkole i w zakresie swoich obowiązków systematycznie kontaktują się z pracodawcami. W większości przypadków kontakt ten dotyczy organizowania obowiązkowych praktyk zawodowych. Respondenci scharakteryzowali placówki oświatowe, które reprezentują, co przedstawia tabela 16.

Tabela 16. Charakterystyka szkół zawodowych województwa podlaskiego, które wzięły udział w badaniu jakościowym

Podregion	Szkoła	Charakterystyka
Białostocki	1	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 700–900 uczniów kształcenie odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik handlowiec, technik ekonomista
Białostocki	2	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, respondent nie wskazał liczby uczniów kształcenia odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik mechatronik, technik robotyk, technik automatyk, operator przetwórcza tworzyw sztucznych
Białostocki	3	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 300 uczniów kształcenia odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik informatyk, technik programista, technik mechanik, technik logistyk, ślusarz, mechanik, operator obrabiarek skrawających
Białostocki	4	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, 628 uczniów kształcenie odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik technologii drewna, technik programista, technik pojazdów samochodowych, technik mechanik, technik transportu kolejowego, stolarz, kierowca mechanik
Białostocki	5	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 1000 uczniów kształcenia odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik fotografii i multimediiów, technik grafiki i poligrafii cyfrowej, technik reklamy
Białostocki	6	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 900–1000 uczniów kształcenie odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki, technik rolnik, technik architektury krajobrazu, technik informatyk
Białostocki	7	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, 440 uczniów kształcenie odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik informatyk, technik elektryk, technik pojazdów samochodowych, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
Białostocki	8	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 1060 uczniów kształcenia odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik mechanik, technik mechatronik, technik pojazdów samochodowych, technik spawalnictwa, blacharz samochodowy, elektromechanik samochodowy, kierowca mechanik samochodowy
Białostocki	9	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 900 uczniów kształcenie odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik budownictwa, technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik geodeta, technik budowy dróg, technik inżynierii sanitarnej
Białostocki	10	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 260 uczniów kształcenie odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik rolnik, technik weterynarii, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki, mechanik operator pojazdów i maszyn rolniczych
Białostocki	11	<ul style="list-style-type: none"> technikum, około 400 uczniów kształcenie odbywa w zawodzie technik programista, od nowego roku również technik informatyk
Łomżyński	1	<ul style="list-style-type: none"> technikum, 218 uczniów kształcenie odbywa się w zawodzie technik leśnik
Łomżyński	2	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 290 uczniów kształcenie odbywa się w takich zawodach, jak: technik handlowiec, technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik rolnik, mechanik pojazdów samochodowych, sprzedawca, murarz, tynkarz
Łomżyński	3	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 200–300 uczniów kształcenia odbywa się w takich zawodach, jak: technik rolnik, technik mechanizacji rolnictwa

Podregion	Szkoła	Charakterystyka
Łomżyński	4	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 800–900 uczniów kształcenia odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik informatyk, technik programista, technik teleinformatyk, technik mechatronik, technik elektryk, technik technologii drewna, technik geodeta, elektromechanik pojazdów samochodowych, mechanik pojazdów samochodowych
Łomżyński	5	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 500 uczniów kształcenie odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik logistyk, technik informatyk, technik mechanik, technik grafiki i poligrafii cyfrowej
Łomżyński	6	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 600 uczniów kształcenie odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik logistyk, technik informatyk, technik programista
Łomżyński	7	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 520 uczniów kształcenie odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik budownictwa, technik logistyk, technik robót wykończeniowych w budownictwie, technik mechanik, ślusarz
Łomżyński	8	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 80 uczniów kształcenie odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik mechanik, technik elektryk, technik rolnik, operator obrabiarek skrawających, oddziały wielozadaniowe w branżowej szkole pierwszego stopnia
Suwalski	1	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 1100 uczniów kształcenie odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik automatyk, technik budownictwa, technik mechatronik, technik teleinformatyk, technik grafiki i poligrafii cyfrowej
Suwalski	2	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 160–170 uczniów kształcenie odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik mechanik, technik żywienia
Suwalski	3	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 550 uczniów kształcenie odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik rolnik, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki, technik architektury krajobrazu
Suwalski	4	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 800 uczniów kształcenie odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik informatyk, technik programista, technik technologii drewna, technik logistyk, technik pojazdów samochodowych, stolarz, mechanik pojazdów samochodowych
Suwalski	5	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 145 uczniów w nauczaniu dziennym + 100 osób na kwalifikacyjnych kursach zawodowych kształcenie odbywa się m.in. w takich zawodach, jak: technik rolnik, technik leśnik, technik weterynarii
Suwalski	6	<ul style="list-style-type: none"> zespół szkół, około 222 uczniów kształcenie odbywa się w takich zawodach, jak: technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki, technik żywienia, technik weterynarii

Źródło: opracowanie własne na podstawie indywidualnych wywiadów pogłębionych.

Kolejną grupą respondentów, których zaproszono do badania, byli pracodawcy.

Indywidualne wywiady pogłębione przeprowadzono z 14 osobami, które reprezentowały 6 branż objętych badaniem:

- sekcja A: Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – 2 pracodawców,
- sekcja C: Przetwórstwo przemysłowe – 4 pracodawców,
- sekcja F: Budownictwo – 2 pracodawców,
- sekcja G: Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 3 pracodawców,

- sekcja H: Transport i gospodarka magazynowa – 2 pracodawców,
- sekcja J: Informacja i komunikacja – 1 pracodawca.

Pracodawców reprezentowali dyrektorzy lub kierownicy ds. kadr, human relations, rekrutacji i rozwoju pracowników (7 rozmówców), właściciel firmy (1 rozmówca), zastępca nadleśniczego (1 rozmówca), dyrektor do spraw produkcji (1 osoba), kierownik serwisu (1 osoba), kierownik działu organizacyjnego (1 osoba), właściciel gospodarstwa (1 osoba), główna księgowa, której zakres obowiązków obejmuje koordynację współpracy ze szkołami (1 osoba). Wśród rozmówców znajdowały się osoby posiadające zarówno wieloletnie (nawet 30-letnie) doświadczenie we współpracy ze szkołami, jak i mniejsze, kilkuletnie (2–3 lata). Większość z nich posiadała również doświadczenie w organizowaniu praktyk i staży studenckich. Respondenci scharakteryzowali organizacje, które reprezentują, co przedstawia tabela 17.

Tabela 17. Charakterystyka przedsiębiorstw, które wzięły udział w badaniu jakościowym

Sekcja PKD	Firma	Charakterystyka przedsiębiorstwa
Sekcja A	1	gospodarstwo rolne, zajmuje się produkcją mleka oraz produkcją roślinną na własne potrzeby, obecnie zatrudnia 4 pracowników
Sekcja A	2	jedno z największych nadleśnictw w skali regionalnej (ponad 26 tys. hektarów), zatrudnia 76 osób, główne działania to: sprzedaż drewna, zalesianie, odnawianie, pielęgnacja, zabezpieczanie i ochrona lasu oraz inne zadania wynikające z ustawy o lasach
Sekcja C	1	przedsiębiorstwo zajmuje się produkcją bielizny (szczególnie bielizny na duże biusty), zatrudnia 195 pracowników, działa głównie na polskim rynku
Sekcja C	2	polska firma produkcyjna, zatrudnia 650 osób, produkuje wyroby z metalu, 70% produkcji trafia na eksport
Sekcja C	3	przedsiębiorstwo produkcyjne z branży mleczarskiej, wśród produktów znajdują się m.in. produkty nabiałowe, obecnie zatrudnia 800 osób
Sekcja C	4	firma produkcyjna z wyłącznie polskim kapitałem, specjalizuje się w produkcji niszowych urządzeń, takich jak: wiertarki, wózki o podstawie elektromagnetycznej, wózki spawalnicze, 95% produkcji trafia na rynki zagraniczne, zatrudnia ponad 700 pracowników
Sekcja F	1	firma działa na rynku polskim od 2010 r., zatrudnia 18 pracowników, specjalizuje się w wykonawstwie budownictwa mieszkaniowego, wielorodzinnego, osiedli, budynków mieszkalnych i jednorodzinnych oraz budynków użyteczności publicznej
Sekcja F	2	jedna z największych firm budowlanych w Polsce, zajmuje się m.in. budownictwem kubaturowym, czyli mieszkaniowym, infrastrukturalnym, drogowo-mostowym, energetyczno-przemysłowym, ale również budownictwem domów drewnianych modułowych, firma działa nie tylko w Polsce, ale również w Norwegii, Szwecji i Danii
Sekcja G	1	firma zajmuje się handlem artykułami przemysłowymi, m.in. farbami, lakierami, klejem, zatrudnia 46 osób (w tym 7 uczniów)
Sekcja G	2	firma zajmuje się sprzedażą nowych i używanych samochodów (głównie marek niemieckich), zatrudnia 130 osób, oprócz podstawowej działalności związanej ze sprzedażą pojazdów zajmuje się również ich serwisem
Sekcja G	3	firma zajmująca się serwisem aut oraz działalnością transportową, posiada autoryzację czterech marek (branża motoryzacyjna), zajmuje się m.in. serwisem, naprawami blacharsko-lakierniczymi, wulkanizacją, naprawami gwarancyjnymi i pogwarancyjnymi

Sekcja PKD	Firma	Charakterystyka przedsiębiorstwa
Sekcja H	1	punkt nadania przesyłek (paczek i palet), w firmie zatrudniona jest jedna osoba, czasem sezonowo zatrudniana jest dodatkowa osoba do pomocy
Sekcja H	2	przedsiębiorstwo komunikacyjne, świadczy usługi przewozowe dla pasażerów na liniach komunikacyjnych, zatrudnia około 300 pracowników
Sekcja J	1	organizacja poruszająca się w branży nowych technologii, obecnie zatrudnia około 120 osób, z czego większość to pracownicy techniczni zaangażowani w tworzenie digitalowych produktów dla klientów, główna działalność to tworzenie serwisów webowych i aplikacji webowych do zarządzania procesami biznesowymi klientów

Źródło: opracowanie własne na podstawie indywidualnych wywiadów pogłębionych.

Na potrzeby badania przeprowadzono 7 wywiadów pogłębionych z uczniami szkół zawodowych województwa podlaskiego. Wśród respondentów byli uczniowie korzystający z różnych form doskonalenia zawodowego. Uczniowie z największym doświadczeniem w trakcie nauki w szkole odbywali obowiązkowe praktyki, uczestniczyli w stażu uczniowskim oraz dodatkowo wyjeżdżali na staże zagraniczne w ramach programu Erasmus+.

3.2. Formy współpracy szkół i przedsiębiorstw

Badanie IDI rozpoczęto od określenia form współpracy, które są podejmowane pomiędzy szkołami i przedsiębiorstwami. Badani pracodawcy wymienili następujące formy współpracy, jakie podejmują ze szkołami:

- organizacja praktyk zawodowych,
- organizacja staży zawodowych,
- tworzenie klas patronackich,
- spotkania pracodawców z przedstawicielami szkół i/lub uczniami,
- organizacja kształcenia dualnego,
- wizyty studyjne uczniów w przedsiębiorstwach,
- organizacja pokazów maszyn i urządzeń w szkołach,
- wspólna organizacja eventów branżowych,
- wsparcie finansowe szkół, np. przy wyjazdach uczniów na zawody,
- organizacja szkoleń dla uczniów (w szkołach lub w siedzibie firmy),
- udział w akcjach promocyjnych szkoły.

Najczęściej pracodawcy wskazywali, że formy współpracy, które powinny być rozwijane i kontynuowane, to staże zawodowe, klasy patronackie i kształcenie dualne:

Najbardziej sprawdzającą się formą współpracy okazują się płatne staże, które firma regularnie organizuje. Te staże nie tylko zapewniają uczniom praktyczne umiejętności, ale także oferują możliwość zatrudnienia po ich zakończeniu. Jest to szczególnie cenne, ponieważ uczniowie mają szansę na zdobycie realnego doświadczenia w branży motoryzacyjnej, co może znacznie przyczynić się do ich przyszłej kariery.

My chcielibyśmy współpracować w zakresie klas patronackich. Chcielibyśmy, żeby ci uczniowie przychodzili tutaj do nas. Mamy specjalnie wyposażone miejsce do tego, żeby mogli sobie robić różne badania, ćwiczenia i realizować program praktyk. Natomiast szkoły, nauczyciele nie są zainteresowani. Mieliśmy taką klasę patronacką 4 lata temu i funkcjonowało to super fajnie, byliśmy bardzo zadowoleni, ale później wszystko umarło.

Najbardziej to byśmy byli zainteresowani szkołą branżową, ale takie szkoły powoli się odbudowują, wtedy nie jest to praktyka, tylko to jest umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego z takimi uczniami się zawiera i oni wtedy 2 albo 3 dni w tygodniu przychodzą normalnie do pracy, mają za to płacone. Ale nie mamy takich chętnych, nie ma w tych szkołach branżowych wystarczającej ilości, żeby się zawiązały”.

O formy współpracy zapytano również przedstawicieli szkół. Zostały przez nich odnotowane wszystkie formy wymienione przez pracodawców. Dodatkowo w ich odpowiedziach pojawiły się takie pozycje, jak:

- praktyki i szkolenia nauczycieli zawodu,
- mobilne centra kształcenia z którymi pracodawcy przyjeżdżają do szkół,
- lekcje na zamówienie,
- refundacja stypendiów dla najlepszych uczniów przez pracodawców,
- organizacja kursów kwalifikacyjnych,
- współpraca przy realizacji projektów,
- współpraca przy organizacji dni otwartych,
- spotkania branżowe w szkole,
- wspólna organizacja konkursów oraz zaangażowanie pracodawców m.in. w skład jury konkursowego,
- zatrudnianie przedsiębiorców do prowadzenia zajęć w szkole,
- organizacja zajęć modułowych,
- udział pracodawców w radzie programowej szkoły, w tym wspólne tworzenie i modernizacja szkolnych programów nauczania,
- finansowanie materiałów dydaktycznych przez pracodawców.

Szkoły w większości podkreślają, że najbardziej sprawdzają się długoterminowe formy współpracy, które pozwalają uczniom zdobyć praktyczne doświadczenie zawodowe. Najczęściej wymienianymi przez przedstawicieli tych placówek formami współpracy były praktyki zawodowe, staże oraz kształcenie dualne. Absolutną podstawą są jednak praktyki zawodowe. Jeden z rozmówców wskazywał:

No przede wszystkim to jest realizacja praktyk zawodowych przez uczniów, które odbywane są u pracodawców. I to jest właściwie takie 90% współpracy z pracodawcami.

Warto zaznaczyć, że przedstawiciele szkół zdają sobie sprawę z tego, iż organizacja praktyk zawodowych jest trudnym zadaniem leżącym po stronie pracodawców. Jak zauważył jeden z respondentów:

Jeżeli chodzi o praktyki zawodowe, to jest to troszkę trudniejsze, dlatego że nie ma zbyt wielu zachęt dla pracodawcy i nie zawsze jest tak, że pracodawca bardzo chętnie na 4 tygodnie przyjmie ucznia. Pracodawcy przyjmują, ale nie z wielkim entuzjazmem.

Po stronie pracodawców w kwestii praktyk pojawiają się różne opinie – niektórzy oceniają tę formę współpracy pozytywnie, inni mają negatywne doświadczenia. Jeden z nich przyznał, że dzięki praktykom udało mu się zrekrutować pracowników, inny stwierdził, że

Cały czas próbujemy tę współpracę poszerzać, natomiast moje osobiste doświadczenie jest takie, że szkoły nie są zainteresowane współpracą. Szkoły są zainteresowane współpracą

wyłącznie w kwestii skierowania uczniów na praktyki. I tutaj wtedy zawsze jest tak, że w momencie, kiedy mają potrzebę wystania uczniów na praktyki, o nas przypominają.

Przedstawiciele szkół, podobnie jak pracodawcy, podkreślali, że staże zawodowe są obiecującą formą i powinny być kontynuowane:

Natomiast bardzo nam się sprawdziły te staże unijne, które mieliśmy wcześniej. Bardzo uczniowie byli zadowoleni. Po pierwsze poznali rzeczywiście realne warunki pracy, do tego jeszcze była gratyfikacja finansowa w tych projektach, więc myślę, że jak najbardziej, uczniowie wręcz bili się o te staże, żeby w nich uczestniczyć.

Na pewno zarówno pracodawcy, jak i uczniowie najbardziej zadowoleni są ze staży zawodowych, wakacyjnych, tych odbywających się w Polsce, w naszym mieście, jak również tych zagranicznych, tych, gdzie mogą poznać europejski rynek pracy, mają możliwość doskonalenia swoich umiejętności językowych, zawodowych i też możliwość zwiedzenia atrakcyjnych miejsc, ponieważ współpracujemy, realizujemy staże zawodowe na przykład w Walencji, w Hiszpanii czy w Rzymie we Włoszech.

Na podstawie odpowiedzi pracodawców oraz przedstawicieli szkół zidentyfikowano wiele form współpracy między nimi, przy czym szkoły wymieniły ich znacznie więcej.

Wszystkie zaproszone do badania szkoły zawodowe posiadają doświadczenie we współpracy z pracodawcami, szczególnie w zakresie praktyk zawodowych. Wśród respondentów nie było jednak żadnego, który wskazałby, że szkoła współpracuje z pracodawcami tylko w ramach praktyk – wszyscy mówili o co najmniej jednej dodatkowej formie. Niektóre szkoły wyliczały nawet ponad pięć form współpracy z pracodawcami. Placówki edukacyjne są zatem na nią otwarte (w różnych formułach) i dostrzegają korzyści, które z niej wynikają.

Wszyscy zaproszeni do badania pracodawcy również współpracują ze szkołami zawodowymi. Podstawową formą współpracy są dla nich praktyki zawodowe. Praktyki są różnie oceniane, co daje podstawy do stwierdzenia, że ich organizowanie powinno zostać udoskonalone lub zweryfikowane pod kątem oczekiwań rynku pracy. Pracodawcy, pomimo że najczęściej jako formę współpracy ze szkołami wymieniali praktyki zawodowe, nie wskazali jej jako wartej rozwijania.

Pozytywna ocena staży zarówno przez pracodawców, jaki i szkoły wskazuje, że forma ta powinna być rozwijana i kontynuowana.

3.3. Doświadczenia w organizowaniu praktyk i staży uczniowskich w ostatnich 3 latach

Respondentów podczas wywiadów zapytano o konkretne doświadczenia w organizacji praktyk i staży w ostatnich 3 latach.

Doświadczenia pracodawców

Grono objętych badaniem pracodawców poproszono o wskazanie zakresu, w jakim w ostatnich 3 latach organizowali praktyki i staże uczniowskie. Okazało się, że był on zróżnicowany. Niektóre firmy i instytucje organizowały praktyki i staże aktywnie, podczas gdy inne w tym czasie nie przyjmowały żadnych uczniów. Przykładowo jedna z firm nie miała żadnych praktykantów w ciągu ostatniego roku, podczas gdy inna na praktyki przyjmowała

średnio 70 osób rocznie. Warto zauważyć, że większość uczniów, którzy trafiają do firm, realizuje praktyki, na staże zaś trafiają pojedyncze osoby. Dodatkowo niektóre firmy mają stałe programy praktyk i staży, które realizują regularnie co roku, podczas gdy inne organizują je sporadycznie. Jak wskazuje jeden z respondentów:

W ciągu ostatnich 3 lat nasza firma regularnie organizowała praktyki zawodowe dla uczniów szkół średnich, głównie o profilu mechanicznym. Rocznie przyjmujemy nawet do 20 praktykantów, którzy przychodzą do nas w grupach po 4–5 osób. (...) Oprócz typowych praktyk zawodowych organizowaliśmy też w ostatnich latach staże, ale odbywały się one w ramach specjalnych projektów unijnych. Takie projekty stażowe pojawiają się u nas co jakiś czas, ale nie są to akcje cykliczne, tylko raczej jednorazowe przedsięwzięcia.

Forma organizacji staży różni się w zależności od firmy. Większość firm organizuje je w ramach projektów unijnych, jedna oferuje regularne programy stażowe własnego autorstwa:

Nasza firma organizowała płatne staże, które już przeszły trzy edycje. Staże te zaczynają się we wrześniu, a rekrutacje odbywają się w czerwcu każdego roku. Do tej pory przeszkoliliśmy 6 osób, które pracowały na umowę-zlecenie, a spośród nich 2 osoby zostały zatrudnione na stałe po zakończeniu stażu. Uczestnicy tych staży pochodzą głównie ze szkół branżowych i uczą się nie tylko twardych kompetencji, ale również miękkich, co jest ważne w naszej działalności.

Uczniowie uczestniczący w praktykach i stażach w organizacjach reprezentowanych przez zaproszonych pracodawców kształcili się w różnych zawodach. W zależności od specyfiki firmy, np. w przypadku przedsiębiorstwa działającego w sekcji C Przetwórstwo przemysłowe, były to głównie kierunki techniczne, takie jak:

- technik mechanik (26 praktykantów w latach 2021–2023),
- technik elektryk (6 praktykantów w latach 2021–2023),
- technik automatyk (17 praktykantów w latach 2021–2023),
- technik informatyk (4 praktykantów w latach 2022–2023),
- technik mechatronik (17 praktykantów w latach 2021–2023),
- technik administracji (1 praktykant w 2022 r.),
- technik reklamy (1 praktykant w 2021 r.),
- technik ekonomista (5 praktykantów w latach 2021–2022),

W przypadku zawodów z sekcji A Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, był to technik leśnik (1 stażysta).

W żadnym przypadku nie pojawiły się niezgodności co do kierunku kształcenia i branży, w której działa firma. Nawet jeśli firmy przyjmowały praktykantów z kierunków niezwiązanych z bezpośrednią działalnością (np. technik ekonomista w przypadku firmy przemysłowej), to trafiali oni do działów zgodnych z ich kierunkiem kształcenia (np. dział księgowości).

Doświadczenia szkół

Praktyki zawodowe są obowiązkowe, w związku z tym przedstawiciele szkół zapytano, w jakim zakresie w szkole w ostatnich 3 latach szkoły organizowały fakultatywne staże uczniowskie. Poproszono również o wskazanie konkretnej liczby uczniów oraz kierunków kształcenia, które były nimi objęte. Na podstawie odpowiedzi szkół można stwierdzić, że staże były organizowane w szkołach w ramach różnych projektów, głównie finansowanych z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego oraz z programu Erasmus+.

Placówki same nie posiadają środków finansowych, które pozwoliłyby zorganizować takie staże. Jak wyjaśnia jeden z rozmówców,

W ostatnich 3 latach staże uczniowskie były organizowane tylko w ramach projektów unijnych, bo ich organizacja wiąże się z kosztami – trzeba zapłacić opiekunom, uczniowie też dostają jakieś wynagrodzenie.

Staż krajowe odbywały się zarówno w miejscu zamieszkania uczniów, jak i poza nim (staże wyjazdowe). Uczniowie zdobywali doświadczenie w lokalnych zakładach pracy, restauracjach, hotelach, serwisach naprawczych, gospodarstwach rolnych oraz innych miejscach zgodnych z kierunkami kształcenia. Staże wyjazdowe zorganizował m.in. Zespół Szkół Technicznych w Suwałkach. W ramach projektów „Mechnix” oraz „Danplum” uczniowie z Suwałk odbywali staże w przedsiębiorstwach zlokalizowanych w Białymstoku. W ramach programu Erasmus+ szkoła wysyłała uczniów na staże zagraniczne m.in. do Hiszpanii, Włoch, na Cypr oraz Maltę. Te były szczególnie atrakcyjne, oferując uczniom nie tylko możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego, ale także poznania nowych kultur i języków.

Kilka szkół korzystało ze wsparcia fundacji lub firm zewnętrznych, które zajmowały się organizacją staży, wspierając szkołę i przejmując znaczną część obowiązków związanych z całym procesem. Przykładem fundacji jest Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, a przedsiębiorstwa – firma Perfect Project Sp. z o.o.

Uzyskanie dokładnych danych dotyczących liczby i kierunków kształcenia, na których zorganizowano staże, nie było możliwe. Tylko niektóre szkoły potrafiły precyzyjnie wskazać, ilu uczniów uczestniczyło w stażach i z jakich kierunków kształcenia. Część respondentów miała trudności w określeniu konkretnej liczby i kierunków, ponieważ na przykład: a) szkoła brała udział w różnych projektach, które po jej stronie były koordynowane przez różne osoby; b) w szkole zatrudniono nową osobę, która nie posiada dokładnej wiedzy na temat liczby uczniów odbywających staże przed objęciem stanowiska; c) w szkole organizowano dużo staży, co utrudnia wskazanie ich konkretnej liczby i kierunków w krótkim czasie; d) w realizacji staży występowały przerwy, która powodują, że respondent musiałby przeanalizować zarchiwizowaną dokumentację projektową, aby wskazać konkretną liczbę uczniów, co jest czasochłonne. Odpowiedzi przedstawicieli szkół na pytanie dotyczące zakresu organizacji staży w szkołach umieszczono w tabeli 18.

Tabela 18. Liczba uczniów uczestniczących w stażach uczniowskich w ostatnich 4 latach wraz z kierunkami kształcenia (odpowiedzi przedstawicieli szkół)

Podregion	Szkoła	Liczba uczniów	Kierunek kształcenia
Białostocki	1	<ul style="list-style-type: none"> w ostatnich 3 latach nie realizowano, ale podjęto starania o dofinansowanie na przyszły rok 	brak danych
Białostocki	2	<ul style="list-style-type: none"> szkoła realizowała staże finansowane z projektów unijnych, ale respondent nie wskazał liczby uczniów 	szkoła realizowała staże, ale respondent nie był w stanie wskazać kierunków

Podregion	Szkoła	Liczba uczniów	Kierunek kształcenia
Białostocki	3	<ul style="list-style-type: none"> staże krajowe około 20–30 osób w ostatnich 2 latach staże zagraniczne 14–20 osób w ostatnich 2 latach 	respondent nie był w stanie wskazać kierunków
Białostocki	4	<ul style="list-style-type: none"> około 150 uczniów 	wszystkie zawody, w których kształcenie odbywa się w szkole
Białostocki	5	<ul style="list-style-type: none"> około 60 uczniów w ramach jednego projektu oraz dodatkowa liczba w ramach kolejnego projektu, respondent nie potrafił określić konkretnej liczby w trakcie rozmowy 	technik hotelarstwa, technik organizacji turystyki, technik reklamy, technik fotografii i multimediiów, technik logistyki
Białostocki	6	<ul style="list-style-type: none"> staże projektowe – po 100 osób rocznie przez 3 lata od 2021 r. 	wszystkie zawody, w których kształcenie odbywa się w szkole
Białostocki	7	<ul style="list-style-type: none"> 70 uczniów w stażach wakacyjnych w 2022 r., co roku około 40 uczniów bierze udział w mobilnościach zewnętrznych zagranicznych 	brak danych
Białostocki	8	<ul style="list-style-type: none"> w ciągu ostatnich trzech lat nie było staży zawodowych, były wcześniej 	brak danych
Białostocki	9	<ul style="list-style-type: none"> respondent nie wskazał konkretnej liczby w trakcie rozmowy 	respondent nie wskazał konkretnych kierunków w trakcie rozmowy
Białostocki	10	<ul style="list-style-type: none"> respondent nie wskazał konkretnej liczby w trakcie rozmowy 	technik żywienia i usług gastronomicznych, technik mechanizacji rolnictwa i agrotroniki
Białostocki	11	<ul style="list-style-type: none"> 60 uczniów: 30 uczniów w wakacje 2021 r. i 30 uczniów w wakacje 2022 r. 	technik programista
Łomżyński	1	<ul style="list-style-type: none"> 48 osób – wakacje 2023 r., 62 osoby – wakacje 2022 r., 44 osoby – wakacje 2021 r. 	technik leśnik
Łomżyński	2	<ul style="list-style-type: none"> 80 uczniów w ramach staży finansowanych z RPOWP oraz około 20–30 uczniów co roku wyjeżdża na staż w ramach programu Erasmus+ 	technik rolnik, monter wykończeniowy w budownictwie, technik handlowiec i technik ekonomista
Łomżyński	3	<ul style="list-style-type: none"> rocznie około 20–30 uczniów w ramach programu Erasmus+ 	technik rolnik i technik mechanizacji rolnictwa
Łomżyński	4	<ul style="list-style-type: none"> około 100 uczniów przez 3 lata 	brak danych
Łomżyński	5	<ul style="list-style-type: none"> nie realizowali 	brak danych
Łomżyński	6	<ul style="list-style-type: none"> około 20–30 uczniów rocznie na stażach wakacyjnych, 14–20 uczniów rocznie na stażach zagranicznych 	różne kierunki kształcenia

Podregion	Szkoła	Liczba uczniów	Kierunek kształcenia
Łomżyński	7	<ul style="list-style-type: none"> • 19–21 uczniów w każdym roku szkolnym – staże zagraniczne • 159 uczniów w ciągu ostatnich trzech lat – staże krajowe 	brak danych
Łomżyński	8	<ul style="list-style-type: none"> • około 15–20 uczniów 	wszystkie zawody, w których kształcenie odbywa się w szkole
Suwalski	1	<ul style="list-style-type: none"> • 142 uczniów na stażach zagranicznych • 100 uczniów na stażach krajowych 	technik mechanik, mechatronik, automatyk, budownictwa, poligrafii, elektryk, teleinformatyk, monter zabudowy i robót wykończeniowych, monter mechanik
Suwalski	2	<ul style="list-style-type: none"> • w ostatnich 3 latach nie było staży, były one realizowane wcześniej 	brak danych
Suwalski	3	<ul style="list-style-type: none"> • około 10–15 uczniów rocznie na stażach zagranicznych • realizowano również projekt stażowy finansowany z RPOWP, jednak jego termin realizacji zakończył się wcześniej niż 3 lata wstecz 	głównie technik informatyk
Suwalski	4	<ul style="list-style-type: none"> • w ostatnich 3 latach nie było staży zawodowych, były wcześniej 	brak danych
Suwalski	5	<ul style="list-style-type: none"> • w ostatnich 3 latach nie było staży zawodowych, były wcześniej 	brak danych
Suwalski	6	<ul style="list-style-type: none"> • od 10 do 20 uczniów rocznie w ramach staży krajowych, w zależności od dostępności miejsc • około 10–20 uczniów rocznie w ramach staży zagranicznych w zależności od dostępności miejsc • w ostatnich 3 latach szkoła zorganizowała staże dla około 40–50 uczniów, z czego większość uczestniczyła w stażach zagranicznych 	głównie z kierunków technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki oraz żywienia i usług gastronomicznych

Źródło: opracowanie własne na podstawie indywidualnych wywiadów pogłębionych.

Odpowiedzi respondentów nie pozwalają dokładnie określić, w jakim zakresie w szkołach realizowano staże w ostatnich 3 latach. Część respondentów udziela niedokładnych odpowiedzi, wskazuje przybliżone liczby oraz bardzo ogólnie określa kierunki zaangażowane w programy stażowe. Wszystkie odpowiedzi wskazują jednak, że staże odbywa niewielu uczniów względem ich ogólnej liczby w szkole – jest to aktywność dodatkowa, a dostęp do niej jest najczęściej limitowany liczbą miejsc w realizowanych projektach. Niektórzy rozmówcy

wskazują, że staże były w szkole realizowane w ramach projektów, które zakończyły się ponad 3 lata wcześniej. Później zaniechano ich realizacji ze względu na brak finansowania. Taki stan rzeczy wskazuje na kluczową rolę programów finansujących staże uczniowskie, bez których ich organizowanie w wielu szkołach jest niemożliwe.

Doświadczenia uczniów

Trzecią grupą respondentów, których zapytano o doświadczenia, byli uczniowie. Kierując do nich pytanie o wrażenia z uczestnictwa w stażach/praktykach, najpierw poproszono ich o scharakteryzowanie firmy/instytucji, w której je odbywali. Na podstawie odpowiedzi uczniów można stwierdzić, że wszyscy oni realizowali praktyki i staże w przedsiębiorstwach, w których mogli wykonywać zadania zgodne z kierunkiem kształcenia:

Firma zajmowała się tworzeniem oprogramowania dla różnych firm budowlanych, czy coś w tym stylu, na pewno coś takiego robili. [uczeń technikum z kierunku technik programista]

Gospodarstwo średnie, bo to jednak jest pod 300 hektarów, czyli można już zakwalifikować do średniego. Produkcja nastawiona na produkcję roślinną i przede wszystkim eksport. [uczeń technikum na kierunku technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki]

Salon samochodowy, zatrudnienie wyglądało następująco: 3 osoby w dziale handlowym, 3 w blacharce, 3 w ubezpieczeniach, dyrektor oraz księgowość. [uczeń technikum z kierunku technik handlowiec]

Staż odbywałam w przedsiębiorstwie budowlano-usługowo-handlowym. Z tego, co pamiętam, to była taka firma, która miała również swoją podfirmę. Każda z tych dwóch firm miała swoje takie małe biuro projektowe, w którym projektowali instalacje światłowodowe oraz miedziane. I w każdym takim biurze było po około 5 osób. I również byli tacy typowi pracownicy, można powiedzieć, od umieszczania, tacy fizyczni, tacy trochę budowlani. I to było około też 10–15 osób, czyli firma łącznie miała około 20 osób, patrząc na te dwie jakby podfirmy. [uczeń technikum z kierunku teleinformatyk]

Jedynie połowa uczniów potrafiła wskazać mocne lub słabe strony przedsiębiorstw. Jeden z nich wyjaśnia:

Miesiąc to trochę mało czasu, żeby stwierdzić do końca, co jest mocniejszą, a co słabszą stroną firmy.

Jeśli uczniowie wskazywali mocne strony, to były one bardzo zróżnicowane i skupiały się na różnych aspektach związanych z funkcjonowaniem firmy. Wśród mocnych stron wymienionych przez uczniów pojawiają się:

- dobra organizacja pracy wewnątrz firmy,
- postawy pracowników i kierownika firmy (wysoki poziom kultury osobistej),
- kompetentny opiekun stażu,
- dobre wyposażenie i nowoczesne technologie posiadane przez firmę.

Jedynie jeden uczeń wymienił słabą stronę przedsiębiorstwa, którą jego zdaniem była zła atmosfera pomiędzy pracownikami.

Ogólne scharakteryzowanie podmiotu nie sprawiało uczniom problemu. Wszyscy byli w stanie określić wielkość firmy, główne produkty lub usługi przedsiębiorstwa. Można zatem stwierdzić, że w trakcie praktyk lub stażu zdobyli oni podstawowe informacje o pracodawcy. Wszyscy odbywali praktyki lub staż w firmie prowadzącej działalność zgodną z ich kierunkiem

kształcenia, co należy ocenić pozytywnie. Taki dobór firm stwarza uczniom możliwość rozwoju kompetencji zawodowych. W trakcie stażu lub praktyki jedynie połowa uczniów poznała specyfikę firmy na tyle dobrze, aby móc zdefiniować jej mocne i słabe strony, co wskazuje, że w ciągu miesiąca nie wszyscy uczniowie zdążyli uzyskać szczegółowe informacje o pracodawcy.

W kolejnym pytaniu uczniów poproszono o scharakteryzowanie doświadczeń z praktykami i stażami. W zdecydowanej większości określają oni swoje doświadczenia w tym zakresie jako pozytywne, ewentualnie neutralne, które spowodowane było nieodpowiednio dobranymi zadaniami do wykonania. Negatywnych opinii nie było:

Moje wrażenia są bardzo pozytywne. Negatywnych sytuacji nie pamiętam. Pozytywne jest to, że poznałem z bliska taką pracę leśniczego, pracę leśnika.

W tym roku, będąc w salonie samochodowym, to praktyki były dużo ciekawsze. Pracownicy firmy zajmowali się mną, codziennie poświęcali godzinę na wprowadzenie, pytali, jak się czuję, jak mi idzie. Praktyki były bardziej przygotowane organizacyjnie. A atmosfera w firmie była o wiele lepsza niż w tamtym roku.

Uczniowie w znacznie większości wymieniali tylko dobre aspekty stażu lub praktyki, wśród których były:

- wkład w przygotowanie gotowego produktu firmy,
- poznanie specyfiki zawodu,
- możliwość wykonywania zawodu w rzeczywistych warunkach,
- nauka obsługi systemów wykorzystywanych w firmie z branży,
- zdobycie umiejętności miękkich (kontakt i komunikacja z pracownikami).

Troje uczniów wskazało aspekty praktyki lub stażu, z których nie byli zadowoleni, a mianowicie:

- nieodpowiednio dobrany zakres prac do wykonania,
- bardzo duży zakres prac do wykonania,
- dojazdy, które zajmowały dużo czasu.

Ostatecznie jednak nawet ci ostatni uczniowie ogólnie ocenili staż lub praktykę pozytywnie.

Pozytywne nastawienie uczniów – nawet jeśli niektórzy mieli jakieś zastrzeżenia – wskazuje, że ta forma kształcenia była wartościowa i przyczyniła się do ich rozwoju zawodowego.

3.4. Różnice w organizowaniu staży ze względu na zawody

Przedstawiciele szkół oraz dodatkowo ekspertów zapytano o zawody, w których łatwiej organizować staże oraz w których odbywa się to trudniej. Eksperti wskazali, że w zawodach, takich jak technik mechanik, spawacz oraz automatyk, organizowanie staży jest stosunkowo proste. Firmy w branżach związanych z tymi zawodami mają jasno określone oczekiwania co do ról i zadań stażystów, co sprawia, że łatwo jest zintegrować ich w środowisku pracy. W tych zawodach kluczowe są jedynie szczegóły dotyczące specyfikacji pracy, np. czy stażysta będzie zajmował się programowaniem obrabiarek, czy raczej będzie wykonywał prace typowo fizyczne. Ponadto branże, takie jak gastronomia, hotelarstwo, budownictwo czy mechanika, zgłaszają duże zapotrzebowanie na pracowników, co ułatwia organizację stażu. Przedsiębiorcy

w tych sektorach często borykają się z brakami kadrowymi i chętnie zatrudniają stażystów do wykonywania prostych czynności.

Zdaniem ekspertów organizowanie staży jest trudniejsze w branży IT, zwłaszcza w obszarze programowania. Firmy programistyczne często nie widzą potrzeby przyjmowania stażystów, z wyjątkiem osób do wykonywania prostych czynności w serwisach komputerowych. Podobne trudności występują w zawodach administracyjnych, gdzie szeroki zakres zadań wymaga precyzyjnego określenia obowiązków, co komplikuje organizację staży.

Jeden z ekspertów podkreślił, że trudności w organizowaniu staży mogą też wynikać z indywidualnych predyspozycji i chęci do pracy konkretnej osoby, a nie ze specyfiki zawodu. Predyspozycje osobiste oraz motywacja do nauki i pracy mogą znacząco wpływać na możliwość znalezienia i efektywnego realizowania stażu. Jeśli tego nie ma, znalezienie stażu jest trudniejsze.

Według części przedstawicieli szkół możliwości zorganizowania stażu nie są zależne od zawodu. Inni natomiast są zdania, że istnieją zawody bądź branże, w których odbywa się to łatwiej bądź trudniej. Zasadniczo, opinia ta jest zbieżna ze wskazaniami ekspertów. W zawodach, które są związane z branżą mechaniczną i samochodową, automatyką i mechatroniką, żywieniem i usługami gastronomicznymi, hotelarstwem, budownictwem, ze stażami raczej nie ma problemu. W tych sektorach pracodawcy chętnie przyjmują uczniów ze względu na dużą dostępność miejsc stażowych oraz potrzebę dodatkowych rąk do pracy. Trudności w organizacji staży pojawiają się w zawodach, takich jak technik informatyk, teleinformatyk, programista, technik grafiki i poligraf cyfrowej czy technik organizacji reklamy. W tych przypadkach przedsiębiorstwa często działają jako małe, jedno- lub kilkuosobowe firmy, które mają ograniczone możliwości przyjmowania osób z zewnątrz i zapewnienia im odpowiedniego wsparcia. W zawodach, takich jak technik ekonomista czy technik logistyk, trudności wynikają z konieczności opracowywania ważnych dokumentów i danych, co nie zawsze jest możliwe do realizacji podczas stażu. Pracodawcy obawiają się powierzenia młodym osobom odpowiedzialnych zadań związanych z dokumentacją finansową czy poufnymi danymi. Również technik weterynarii jest zawodem, w którym trudniej zorganizować staż ze względu na niewielką liczbę pracodawców oraz specyfikę wykonywanej pracy.

Odpowiedzi przedstawicieli szkół wskazują, że stopień trudności organizowania staży jest zróżnicowany w zależności od lokalnego rynku pracy. W regionach o dobrze rozwiniętej infrastrukturze hotelarsko-gastronomicznej (takich jak obszary turystyczne) organizacja staży w zawodach związanych z tą branżą nie jest problematyczna. W miejscach, w których brakuje dużych zakładów produkcyjnych lub nowoczesnych firm technologicznych, trudniej przygotować odpowiednie warunki stażowe w zawodach związanych z przemysłem. Ważny jest również aspekt finansowy. Kilku respondentów podkreśliło, że w zawodach, w których występują trudności przy praktykach, przy stażach ich nie ma – dzięki wynagrodzeniu przedsiębiorcy przyjmują stażystów chętniej.

3.5. Formalne aspekty organizowania praktyk i staży w przedsiębiorstwach

Uczniów oraz pracodawców zapytano o formalne aspekty organizacji praktyk i staży. Skierowano do nich następujące pytania:

- Jak wyglądała organizacja praktyk i staży uczniowskich?
- Kto wychodził z inicjatywą?
- Jak zapewniano nadzór, program?
- Jak pokrywano koszty?

Odpowiedzi przeanalizowano pod kątem czterech wskazanych w pytaniu aspektów: inicjatywa, nadzór, program oraz koszty. Dodatkowo pracodawców zapytano o stanowiska, na jakich mogą pracować stażyści.

Inicjatywa – poszukiwanie miejsca praktyk lub staży

W przypadku praktyk część uczniów samodzielnie zwróciła się do pracodawcy z pytaniem o możliwość ich zrealizowania, część skorzystała z pomocy szkoły. W stażach uczestniczyli wszyscy uczniowie (były one przygotowane przez szkołę lub szkołę we współpracy z firmą):

To było dwa lata temu, powiedzmy, w tym okresie jak teraz, czyli kwiecień–maj. Rozniosta się po prostu taka plotka w szkole, że są takie staże. I najpierw to było z inicjatywy nauczycieli i później przyjechała pani X. Zostaliśmy zaproszeni tutaj na aulę i było z 40 ponad osób. Wszystko wytłumaczone, no naprawdę nie ma na co narzekać. Świetnie poprowadzono to spotkanie i ja nie miałam pytań bynajmniej wtedy. Wszystko wiedziałam, co chciałam wiedzieć.

Szkoła przedstawiała nam możliwość odbycia stażu, prezentując cały etap programu. Następnie zbierano osoby chętne do uczestnictwa. W moim przypadku to szkoła dogadała się z instytucją.

Pracodawcy najczęściej wskazują, że inicjatywa organizowania praktyk i staży wychodziła od szkół lub od samych uczniów:

Wychodziły szkoły. My nie występowaliśmy. Wychodziły szkoły do nas telefonicznie. Dzwoniły, pytały, czy chcemy przyjąć nadzór.

Uczniowie sami przychodzą, a pracodawca wyraża zgodę lub nie.

Jedna z firm samodzielnie wyszła z inicjatywą zorganizowania praktyk i staży, aby zapewnić sobie przyszłych pracowników. Jak zauważył rozmówca:

Inicjatywa organizacji praktyk i staży uczniowskich wyszła od naszej firmy. Nazwaliśmy nasz program „Twoja dobra firma na start”, który obejmuje naukę i wynagrodzenie oraz oferuje atrakcyjne perspektywy zawodowe.

Jeden z respondentów określił inicjatywę jako obustronną.

Nadzór

Pracodawcy w większości wskazywali, że pieczę nad uczniami przebywającymi w przedsiębiorstwie sprawował jeden opiekun od strony przedsiębiorcy oraz jeden oddelegowany ze szkoły, przy czym nadzór bezpośredni obejmował pracownik przedsiębiorstwa, ponieważ to on pracował z uczniem trakcie stażu lub praktyki. Nadzór pracownika szkoły zdaniem pracodawców był raczej okazjonalny, nie uczestniczył on w codziennych czynnościach

uczniów w przedsiębiorstwie. Twierdzili też, że zapewnienie praktykantom i stażystom odpowiedniej pieczy stanowi dla nich duże obciążenie:

My mamy u siebie 2 osoby, które mają zrobione kursy pedagogiczne i są oddelegowywane na tego opiekuna tych praktyk, natomiast nie jest to tak, że przez cały czas ten opiekun z nimi jest i poświęca się im cały ten czas przeznaczony na praktyki, także ja osobiście uważam, że to jest absolutnie bez sensu. Jeżeli jest ich więcej, a szkoły zawsze naciskają, żeby ich wziąć więcej, bo nikt nie chce i my zawsze tam bierzemy więcej, niż powinniśmy. Jeżeli dwóch chłopców by na przykład przyszło, to wtedy dajemy jeden na jeden i on chodzi z opiekunem cały dzień, coś tam robi i coś się uczy. Natomiast przy większej ilości zawsze jest ten problem. My nie mamy ani doświadczenia w nauczaniu, ani nie mamy na to czasu, ani nie mamy na to narzędzi, dlatego ja wychodzę z założenia, że uczeń powinien tu być zawsze z nauczycielem zawodu. Ale niestety tak nie jest.

W kwestii nadzoru uczniowie bez problemu potrafili wskazać opiekuna stażu lub praktyki w przedsiębiorstwie, który nadzorował ich pracę:

Każdego poranka szef przydzielał wszystkim plan na dany dzień.

W mojej firmie to akurat pani kierownik była taką osobą do nadzoru i nie mogę narzekać na nią, bo naprawdę świetnie pokierowała i świetnie rozdawała zadania. I przy okazji była miła i kulturalna.

Jeden z uczniów wskazał, że w trakcie praktyk odbywały się również okazjonalne kontrole opiekunów ze strony szkoły:

Osoby ze szkoły odwiedzały nas i sprawdzały, jak wygląda realizacja programu oraz jakie kompetencje zdobywamy. Przedstawiciele firmy, w której odbywał się staż, również monitorowali nasze postępy.

Uczniowie przebywający w trakcie stażu poza miejscem zamieszkania pozostawali pod nadzorem nauczycieli ze szkoły, którzy na czas stażu pozostawali razem z nimi w miejscu zakwaterowania, lub/ oraz pod opieką pracowników jednostki zajmującej się organizacją stażu w ramach konkretnego projektu. Jeden z uczniów opowiada:

Na stażu w Białymstoku mieliśmy chyba po 3–4 opiekunów ze szkoły. Co tydzień była wymieniana ta kadra. To nie było tak, że przez 4 tygodnie był jeden i ten sam nauczyciel, tylko, powiedzmy, na tydzień była pani z matematyki, pan zawodowy i potem była pani z angielskiego, itd.

Koszty praktyk i staży

Nie wszyscy uczniowie byli w stanie określić, kto pokrywał koszty stażu lub praktyki. Uczniowie, którzy to wiedzieli, odpowiadali, że zajmowała się tym szkoła. W trakcie stażu uczniowie otrzymywali wynagrodzenie, ale również nie potrafili wskazać, kto je wypłacał. W przypadku staży wyjazdowych, które odbywały się poza miejscem zamieszkania, ze środków projektowych pokryto uczniom koszty dojazdu oraz zakwaterowania i wyżywienia. Zostali oni również wyposażeni w ubranie robocze, a także – jak wskazał jeden z respondentów:

(...) transport do Białegostoku mieliśmy za darmo, wyżywienie mieliśmy za darmo, zakwaterowanie mieliśmy za darmo (...), nie musieliśmy tam nic dokładać.

Większość firm deklarowała, że pokrywała wydatki związane z przeszkoleniem i wyposażeniem uczniów w trakcie praktyk i staży. Niektóre wskazały, że część kosztów pokrywał

pracodawca, a część szkoła. Dodatkowo przedstawiciele pracodawców zwrócili uwagę na znaczenie dofinansowania staży z projektów unijnych, które zmniejszyło ponoszone przez nich nakłady:

Koszty organizacji praktyk w większości pokrywamy jako firma. Musimy zapewnić opiekę nad praktykantem, poświęcić czas doświadczonych pracowników na wdrożenie go do pracy. Dział kadr musi dopełnić formalności, zadbać o dokumentację, szkolenie BHP. To wszystko generuje koszty.

Koszty, jak pracowali, to ja pokrywałem. Chociaż w części to też i nie wiem, czy szkoła, bo oni w większości byli przygotowani.

Organizowaliśmy też w ostatnich latach staże dla uczniów w ramach projektów unijnych. Tutaj inicjatywa zazwyczaj wychodziła ze strony szkół, które pozyskiwały dofinansowanie na organizację kilkutygodniowych staży wakacyjnych. Nam jako pracodawcy przypadała rola realizatora – zapewnialiśmy opiekę nad stażystami i miejsce do pracy. Kwestie wynagrodzenia, ubezpieczenia czy zakwaterowania leżały wtedy zazwyczaj po stronie organizatora projektu.

Program praktyk i staży

Uczniowie nie potrafili wskazać, kto określał program praktyk i stażu. Bardziej szczegółowych odpowiedzi udzielili pracodawcy, którzy twierdzili, że był on przygotowywany albo przez szkoły, albo przez firmy. W niektórych przypadkach tylko przez szkoły, a firmy realizowały go lub rozszerzały:

Tam ogólnie dostajemy zestawienie ze szkoły, co dany praktykant powinien wykonać. Mają swoje dzienniczki i oczywiście my rozszerzamy ten program ze swojej strony, żeby praktykanci trochę więcej robili u nas, też żeby zachęcić ich potem do nas, żeby przyszli do pracy i żebyśmy mieli po prostu możliwość zatrudnienia takiego praktykanta. Program jest częściowo narzucony ze szkoły, częściowo właśnie we własnym zakresie rozszerzamy.

W trakcie praktyk uczniowie wypełniali dziennik praktyk. Jeden z nich poinformował, że taki dziennik uzupełniał także w trakcie stażu:

Mieliśmy dzienniczek stażu, w którym zapisywaliśmy, co robiliśmy każdego dnia, a także, co było założeniem naszego programu.

Formalne aspekty – podsumowanie

Organizowanie praktyk i staży zdaniem pracodawców i uczniów różni się w pewnych aspektach. W przypadku praktyk uczniowie mają większą swobodę wyboru miejsca ich realizacji, przy stażu raczej jest to odgórnie narzucone przez szkoły, które zapewniają pewną pulę przedsiębiorstw chętnych do przyjęcia uczniów. Pozytywnym aspektem jest to, że wśród pracodawców pojawiają się podmioty, które same wykazywały inicjatywę i zgłaszały szkołom wolę przyjęcia uczniów na praktykę lub staż. Najwidoczniej zdają oni sobie sprawę, że muszą aktywnie działać w celu pozyskania nowych pracowników.

Większość kosztów przyjęcia ucznia na praktyki ponosi pracodawca lub pracodawca i szkoła. Staże do tej pory zwykle były dofinansowane z projektów unijnych, w związku z czym pracodawcy mogli liczyć na wsparcie finansowe przeznaczone m.in. na przygotowanie stanowiska pracy stażysty oraz zakup materiałów eksploatacyjnych. A zatem organizacja praktyk jest bardziej kosztowa z perspektywy pracodawcy, a dofinansowanie z programów unijnych zmniejszyło koszty ponoszone w przypadku staży.

Program praktyk lub stażu ustalany jest przez szkoły lub przez szkoły i pracodawców. Żaden z uczniów nie wspomniał, że miał wpływ na kształt programu praktyk lub stażu. Należałoby zatem rozważyć możliwość większego zaangażowania uczniów w tworzenie tych programów.

Zdaniem pracodawców i uczniów opieka nad praktykami nie różni się znacznie od nadzorowania stażu. Pracodawcy oraz uczniowie akcentowali większą rolę opiekuna ze strony przedsiębiorstwa, który ich zdaniem ma w tym zakresie znacznie więcej obowiązków niż opiekun ze strony szkoły. Pojawia się zatem dysproporcja w rozłożeniu obowiązków, która może prowadzić do przeciążenia opiekuna pracodawcy, a to w dalszej kolejności może powodować m.in. niechęć do przyjmowania uczniów na staże lub praktyki w przedsiębiorstwach.

Stanowiska, na jakich mogą pracować stażyści

Pracodawców zapytano o stanowiska, na jakich mogą pracować lub wspomagać pracę stażyści. Nie wszyscy od razu je wskazali, a poziom precyzji ich opisu był zróżnicowany. Niektóre odpowiedzi były bardzo szczegółowe i dokładne, inne bardziej ogólne i mniej precyzyjne. Poniżej podane są konkretne stanowiska wymienione przez pracodawców, z przyporządkowaniem do właściwych im sekcji:

- sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo: pracownik fizyczny w gospodarstwie rolnym, zootechnik, dojarz, konserwator maszyn i budynków, operator maszyn rolniczych;
- sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe: szwaczka, operator maszyn (wykrawarki, linii automatycznych, zrobotyzowanych stanowisk pracy, tokarek, frezarek, centrów obróbczych), pomoc laboranta, pomocnik na produkcji, pomocnik pracownika działu księgowości;
- sekcja F – Budownictwo: pomocnik na budowie, robotnik budowlany, monter w fabryce;
- sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle: pomocnik mechanika, pomocnik elektromechanika, mechanik, pomocnik blacharza, pomocnik lakiernika, asystent serwisu, doradca serwisu;
- sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa: asystent pocztowy, pracownik administracyjny, pomocnik pracownika działu logistycznego, mechanik, pomocnik mechanika;
- sekcja J – Informacja i komunikacja: programista back-end, programista front-end, asystent pracownika działu UX.

Pracodawcy, którzy wykazali się mniejszą precyzją, na pytanie o stanowiska odpowiadali m.in. w następujący sposób:

W każdym dziale, na różnych stanowiskach.

W naszej organizacji stażyści mogą pracować na różnorodnych stanowiskach, co pozwala im na zdobycie cennego doświadczenia i umiejętności.

Wskazany wyżej katalog stanowisk nie jest zatem pełny. Ważne jest jednak to, że pracodawcy przyjmują na staże na konkretne stanowiska, co pozwala na sprofilowanie takiego stażu i przygotowanie ucznia do wykonywania zawodu na określonym stanowisku pracy.

3.6. Cele praktyk i staży oraz kompetencje, które podnoszą uczestniczący w nich uczniowie

Cele praktyk

Przedstawiciele szkół zapytano o cele, jakie przed praktykami stawia szkoła, oraz o kompetencje, które mają nabyć uczniowie w zakresie wiedzy umiejętności i postaw. Na podstawie odpowiedzi przedstawiciele szkół można sformułować pięć zasadniczych celów, które szkoły stawiają przed praktykami, a mianowicie uczniowie mają:

- za zadanie wykorzystać wiedzę zdobytą w szkole w rzeczywistych warunkach pracy oraz nabyć umiejętności praktyczne;
- zdobyć doświadczenie zawodowe;
- rozwijać swoje kompetencje społeczne, takie jak komunikacja interpersonalna, współpraca w zespole, odpowiedzialność;
- nauczyć się funkcjonować w rzeczywistości organizacyjnej oraz w środowisku pracy;
- zapoznać się ze specyfiką pracy w danym zawodzie i zweryfikować słuszność wyboru ścieżki zawodowej.

Przedstawiciele szkół podkreślają również, że konkretne cele oraz kompetencje, które mają nabyć uczniowie w trakcie praktyk, zostały określone w podstawie programowej oraz w regulaminie i programie praktyk:

To wszystko jest opisane w podstawie programowej. Więc w zależności od zawodu, zgodnie z podstawą programową, z programem nauczania, który jest dołączany, muszą rozwijać zarówno i te kompetencje twarde, i te kompetencje miękkie, czyli chociażby współpraca w zespole, organizacja małych zespołów, komunikatywność, asertywność – to są te kompetencje miękkie. No i te twarde muszą zrealizować z podstawy programowej.

Cele staży

Przedstawiciele szkół oraz ekspertów zapytano o cele i kompetencje nabywane przez uczniów w trakcie staży. Zgodnie z oczekiwaniami szkół staże mają zagwarantować wszechstronny rozwój uczniów – zarówno w zakresie wiedzy teoretycznej, umiejętności praktycznych, jak i postaw zawodowych oraz osobistych. Przedstawiciele szkół wskazują następujące cele, jakie przed nimi stawiają:

- uczniowie powinni rozwijać specjalistyczne umiejętności zawodowe, które mogą wykraczać poza standardowy program nauczania (staże pozwalają na elastyczne podejście do nauki, umożliwiając realizację zadań, które są dostosowane do potrzeb konkretnych firm oraz konkretnych uczniów, a nie tylko do programu nauczania);
- uczniowie mają zweryfikować i praktyczne zastosowywać wiedzę oraz umiejętności nabyte w szkole, co jest szczególnie ważne w kontekście przygotowania do pracy zawodowej;
- uczniowie mają zdobyć dodatkowe praktyczne doświadczenie w rzeczywistym środowisku pracy, które powinno umożliwić im znalezienie zatrudnienia w zawodzie w przyszłości;
- uczniowie mają przygotować się do efektywnego funkcjonowania na rynku pracy poprzez naukę adaptacji do różnych warunków pracy i wymagań pracodawców (poznanie standardów i procedur obowiązujących w branży i w zawodzie);

- uczniowie mają rozwijać kompetencje miękkie, takie jak komunikacja interpersonalna, praca zespołowa, umiejętność rozwiązywania problemów;
- uczniowie mają nabywać umiejętność profesjonalnego podejścia do pracy, w tym: punktualność, dokładność, sumienność, organizacja pracy, dbałość o jakość wykonywanych zadań, a także umiejętność profesjonalnego kontaktu z pracodawcą, wykazywania inicjatywy i kreatywności;
- uczniowie mają nabywać kompetencje językowe oraz powinni rozumieć różnorodne rynki europejskie i specyfikę zawodu w innych krajach, co jest szczególnie ważne w przypadku staży zagranicznych;
- uczniowie mają mieć możliwość zarobkowania pierwszych pieniędzy w wyuczonym zawodzie;
- dodatkowe cele: zwiększenie pewności siebie, nabycie wiedzy o kwestiach związanych z ochroną klimatu i zrównoważonym rozwojem.

To samo pytanie dotyczące celów i kompetencji nabywanych przez uczniów podczas staży zadano ekspertom. Ich zdaniem podstawowym celem stażu jest rozwój kompetencji twardych i miękkich:

Te cele są jakby dwojakie. Z jednej strony jest to możliwość przede wszystkim wysłania uczniów do takich przedsiębiorców, gdzie będą mieli dostęp do nowoczesnych technologii, którymi szkoła nie dysponuje – czyli zapoznanie się z tym, jak aktualnie funkcjonuje ta branża, jakie są mechanizmy, które obowiązują w danej branży. I drugi cel, równoległy, to jest cel związany z tym, żeby uczniowie trafili w miejsce, które umożliwi im nabycie takich kompetencji bardziej społecznych, personalnych.

Staż uczniowski zdaniem szkół jest dopełnieniem praktyk, stwarza uczniom możliwości pogłębienia zdobytej na nich wiedzy i umiejętności oraz uzupełnienia kompetencji. Cele staży zaproponowane przez szkoły co do swej treści w większości pokrywają się z celami praktyk, jednak te pierwsze dodatkowo zapewniają możliwość pogłębienia kompetencji uczniów. W ich przypadku celów jest więcej i pojawiają się nowe pozycje, takie jak możliwość zarobienia pierwszych pieniędzy w wyuczonym zawodzie. Eksperti na równi stawiają rozwój kompetencji twardych i miękkich w trakcie stażu jako jego podstawowe zadanie. Odpowiedzi przedstawicieli szkół i ekspertów skłaniają do sformułowania trzech podstawowych celów stawianych przed stażami:

- rozwój kompetencji zawodowych uczniów (wykraczających poza podstawę programową, bardziej dopasowanych do indywidualnych preferencji uczniów i potrzeb pracodawców);
- rozwój kompetencji miękkich społecznych (związanych zarówno z kontaktem z pracodawcą, jak i z współpracownikami);
- kształtowanie wśród uczniów odpowiednich postaw związanych z funkcjonowaniem w środowisku pracy (odpowiedzialność, sumienność, adaptacyjność itp.).

O tym, czy te cele są realizowane, zdaniem ekspertów często decydują indywidualne postawy uczniów. Szkoły dają uczniom możliwość skorzystania ze stażu, natomiast to, w jakim zakresie uczeń z tego skorzysta, zależy w dużej mierze od jego nastawienia i chęci. Jak wyjaśniał jeden z ekspertów:

To, jak uczniowie to wykorzystają, to już jest rzecz uczniów. Natomiast ścieżka, którą dają szkoły, to jest coś dodatkowego i to już uczeń decyduje, jak bardzo z tego skorzysta, w jakim zakresie.

W przypadku różnych uczniów cele i kompetencje mogą być osiągnięte i rozwijane w różnym zakresie, w zależności od predyspozycji i nastawienia samych zainteresowanych.

Konkretne kompetencje

W trakcie wywiadu pracodawców zapytano: Jakiego rodzaju umiejętności (twardych – zawodowych oraz miękkich – społecznych) mogą zdobyć uczniowie w ciągu odbywania staży uczniowskich w Państwa firmie? W związku z tym pracodawcy z poszczególnych sekcji PKD wskazali następujące umiejętności **twarde**:

- sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo: umiejętności związane z hodowlą zwierząt, żywieniem zwierząt, dojenie, dbanie o dobrostan zwierząt, umiejętności związane z obsługą maszyn rolniczych, umiejętności związane z naprawą maszyn rolniczych, obsługa programów stosowanych do zarządzania gospodarstwem, umiejętność pracy z nawigacją rolniczą, umiejętności związane z pracą w lesie, umiejętność planowania pracy w danym okresie roku kalendarzowego;
- sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe: obsługa maszyn produkcyjnych/przemysłowych, obsługa maszyn CNC, tokarek, frezarek, centrów obróbczych, obsługa przyrządów pomiarowych, umiejętność prowadzenia pomiarów, czytanie rysunku technicznego, umiejętności z zakresu zarządzania i stosowania rozwiązań lean management, umiejętność montażu gotowych produktów z części, umiejętność wypełniania protokołów kontrolnych, umiejętność porównywania parametrów gotowych elementów z normami, umiejętności związane z pracą w laboratorium, umiejętności z zakresu montażu okablowania, umiejętność pracy z instalacjami elektrycznymi, umiejętność szycia na różnych maszynach (w tym odpowiedniego ich ustawienia);
- sekcja F – Budownictwo: malowanie, szpachlowanie, kładzenie glazury, umiejętności związane z budową domów, obsługa narzędzi i maszyn budowlanych, wykonywanie różnych prac budowlanych, murowanie, tynkowanie;
- sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle: obsługa klienta, umiejętność budowania relacji z klientem, umiejętność nawiązywania kontaktów posprzedażowych, umiejętności techniczne związane z naprawą pojazdów, praktyczne umiejętności związane z pracą mechanika, elektromechanika, diagnosty, diagnozowanie usterek, naprawa usterek, umiejętność obsługi nowoczesnych technologii stosowanych w warsztatach samochodowych, umiejętności związane z pracą w serwisie blacharsko-lakierniczym;
- sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa: obsługa systemów przewoźników kurierskich, umiejętność zaplanowania całej drogi przesyłki (w tym przesyłek paletowych) od momentu jej nadania do momentu jej odbioru (przez kurierów lub przez różne punkty odbioru, np. paczkomaty), umiejętność obsługi systemów wykorzystywanych w magazynach, umiejętności praktyczne związane z pracą mechanika samochodowego;
- sekcja J – Informacja i komunikacja: podstawy programowania, umiejętność wykorzystania języka XHTML i/lub arkuszy stylów CSS, testowanie oprogramowania (w tym automatycznie w Pythonie), umiejętność obsługi platformy .NET.

Pracodawcy z różnych sekcji PKD zwracali również uwagę na umiejętność związaną z bezpieczeństwem i higieną pracy, którą można nazwać umiejętnością uniwersalną, techniczną, ale niezwiązaną z konkretną branżą.

Pracodawcy dość szeroko określili katalog umiejętności zawodowych, które ich zdaniem mogą nabyć uczniowie w zakładach pracy. Większość z nich wskazywała umiejętności twarde jako te, których uczą praktykantów i stażystów w pierwszej kolejności:

W 90% to są twarde przy mechaniku, na stanowisku pracy z narzędziami.

Katalog umiejętności miękkich wskazany przez pracodawców jest następujący:

- umiejętność pracy w zespole,
- komunikacja,
- umiejętność obsługi klienta oraz budowania relacji z klientem,
- odpowiedzialność,
- systematyczność,
- umiejętność radzenia sobie ze stresem,
- umiejętność rozwiązywania różnych problemów.

Na podstawie odpowiedzi pracodawców można stwierdzić, że kluczowe dwie umiejętności miękkie to umiejętność pracy w zespole oraz komunikacja. W ich wypowiedziach pojawiały się one zdecydowanie najczęściej.

Zdaniem pracodawców staże umożliwiają uczniom wszechstronny rozwój, przy czym nacisk jest kładziony na kompetencje zawodowe. Są przekonani, że uczniowie stażyści mogą nabyć wiele umiejętności praktycznych związanych z zawodem, kompetencje miękkie są rozwijane w trakcie codziennej pracy w firmie, przy wykonywaniu czynności zawodowych. Zwracają również uwagę na postawy, które kształtują się u młodych ludzi (odpowiedzialność, sumienność). Zdaniem pracodawców pozyskanie wiedzy i umiejętności twardych jest podstawową korzyścią, którą mogą zyskać uczniowie uczestniczący w stażach.

Podczas wywiadów grupę uczniów zapytano także o konkretne umiejętności (twarde – zawodowe oraz miękkie – społeczne), jakie nabyli w trakcie stażu. Na podstawie ich wypowiedzi nie można jednoznacznie stwierdzić, które z nich były rozwijane w większym stopniu, ponieważ odpowiedzi poszczególnych respondentów różnią się między sobą. Niektórzy podkreślali, że nauczyli się głównie umiejętności zawodowych, inni wskazywali na umiejętności miękkie, a jeszcze inni deklarowali, że zarówno jedno, jak i drugie były na stażu rozwijane w takim samym stopniu:

Raczej twarde. No właśnie głównie do testowania aplikacji, to to, czym się zajmowaliśmy.

Głównie miękkie (...), bo jeśli chodzi o zawód i te takie twarde umiejętności, to jak mówiłam, nie do końca akurat u mnie tak wyszło.

Ogólnie rzecz biorąc, staż był bardzo wszechstronnym doświadczeniem, które umożliwiło mi zdobycie zarówno praktycznych umiejętności zawodowych, jak i cennych kompetencji społecznych.

Podczas gdy pracodawcy wskazywali szeroki zakres różnych umiejętności zawodowych, które uczniowie mogą nabyć w trakcie stażu, to uczniowie mówili raczej o jednej–dwóch

konkretnych umiejętnościach lub grupie umiejętności związanych z określonym typem zadania, które rozwijali w trakcie stażu:

No właśnie głównie do testowania aplikacji.

Oznaczałem drzewa tak, żeby rozróżnić, które są chore, które są do wycinki.

Spędzaliśmy dużo czasu w terenie, jak i w biurze projektowym i właśnie w tym biurze projektowym wytłumaczono nam, jak na przykład czytać projekty, jak je tworzyć, jaka jest zasada działania przy tworzeniu projektów oraz na przykład koszty rysowania jakiegoś projektu, a na przykład w terenie nauczyliśmy się spawać światłowody, zarabiać jakieś kable albo po prostu umieszczać tą instalację, że tak powiem potocznie, ciągać te kable po mieście, jak się je umieszcza, jak się je dostarcza do budynków.

Odpowiedzi uczniów wskazują na sprofilowanie staży oraz koncentrację na specyficznych, konkretnych umiejętnościach, które były w trakcie stażu doskonalone. Pracodawcy oferują zatem uczniom kilka obszarów, w ramach których mogą się oni rozwijać (a tym samym szeroki zakres umiejętności zawodowych do zdobycia), które są następnie weryfikowane i dopasowywane do konkretnej osoby, dlatego poszczególni uczniowie wskazują węższy zakres kompetencji zawodowych. Rozbieżność może również wynikać z ograniczonego czasu trwania stażu oraz możliwości czasowych opiekunów stażystów – nie są oni w stanie nauczyć każdego ucznia wykonywania wszystkich zadań, które wykonuje się w zakładzie pracy. Co ważne, uczniowie podkreślali, że w trakcie stażu rozwijali umiejętności zdobyte na praktykach oraz na zajęciach w szkole, a to wskazuje, że staże są świetnym uzupełnieniem praktyk zawodowych:

Główną wartością dodaną jest poszerzenie umiejętności zdobytych podczas praktyk.

Staż pozwala uczniom na praktyczne zastosowanie wiedzy teoretycznej zdobytej w szkole. Uczymy się wykonywania konkretnych zadań i technik, które są niezbędne w przyszłej pracy.

W zakresie umiejętności miękkich uczniowie zwracali szczególną uwagę na dwie umiejętności: komunikację oraz pracę w grupie, co pokrywa się z odpowiedziami pracodawców, którzy również wskazali, że są to dwie główne umiejętności miękkie, jakie mogą być rozwijane w trakcie stażu:

Mogę powiedzieć, że przez to, że mieliśmy kontakt z bardzo dużą liczbą ludzi, to ja się w pewien sposób otworzyłam na takie rozmowy, na takie jakieś pytania (...) albo po prostu na kontakt z kimś obcym, albo na taką rozmowę, że na przykład nie jestem zamknięta, żeby porozmawiać z kimś, kogo nie znam, że umiem się logicznie i, myślę, dosyć dobrze wypowiedzieć w rozmowie z kimś, kogo widzę po raz pierwszy, a na przykład wiem, że muszę z nim porozmawiać.

Podczas stażu uczniowie nauczyli się również odpowiedzialności, sumienności, punktualności oraz zarządzania czasem:

Nauczyłam się odpowiedzialności. Ja miałam problem ze wstawaniem rano do szkoły, spóźnianiem się. A wiadomo, że jak tam jest firma konkretna, że wszyscy przychodzą, no to trzeba było się starać, czyli odpowiedzialność i zarządzanie czasem. I się pilnowało, jak dostawało się kilka zadań jednego dnia, to się planowało, że od tej godziny porobię to, a później inną rzecz.

Odpowiedzi wszystkich respondentów wskazują, że uczniowie podczas staży nabywają szereg umiejętności zarówno zawodowych, jak i społecznych (miękkich), których nie mogliby przyswoić podczas nauki w szkole. Podkreśla to wyraźnie istotność oraz zasadność

organizowania uczniom tych aktywności. Praktyki są elementem obowiązkowym, a za realizacją dodatkowych staży przemawia fakt, że uczniowie podczas nich w większym zakresie mogą rozwijać specjalistyczne umiejętności zawodowe, wykraczające poza standardowy program nauczania. Staże pozwalają na bardziej elastyczne podejście do nauki, umożliwiając realizację zadań, które są dostosowane do potrzeb konkretnych firm oraz konkretnych uczniów, a nie tylko do programu nauczania. Uczniowie wskazywali kompetencje, które wymienili pracodawcy, oraz kompetencje, które powinni rozwijać w trakcie stażu (zgodnie z podstawowymi celami, które przed stażami stawiają szkoły). Można zatem stwierdzić, że cele, które przed stażami stawiają szkoły, są osiągane. Uczniowie rozwijają kompetencje zawodowe, miękkie oraz kształtują odpowiednie postawy.

3.7. Korzyści z organizowania staży uczniowskich

Kolejnym obszarem analizy w ramach badania zapotrzebowania na staże uczniowskie w województwie podlaskim był zakres korzyści płynących ze staży. Respondenci, zapytani o korzyści z organizowania staży uczniowskich, wymienili, co zyskują poszczególne strony zaangażowane w ten proces.

Korzyści po stronie pracodawców

Pracodawców oraz ekspertów zapytano o korzyści, które czerpią pracodawcy, przyjmując uczniów na staże uczniowskie. W tej kwestii eksperci zgodnie przyznali, że staże pozwalają pracodawcom przygotować uczniów do pracy zarówno pod względem posiadanych umiejętności, jak i świadomości kultury organizacyjnej firmy. Pracodawca w tym czasie ma możliwość pokazania uczniom, w jaki sposób funkcjonuje przedsiębiorstwo oraz może zachęcić ich do podjęcia w tym miejscu pracy po zakończeniu nauki w szkole. Ekspertki wskazywali, że osoba po stażu uczniowskim łatwiej zaaklimatyzuje się w środowisku pracy oraz szybciej zacznie efektywnie pracować:

Przede wszystkim wydaje się, że to jest jakby inwestycja w przyszłe kadry i przy dobrze zorganizowanej praktyce czy stażu, jeżeli osoba wraca do pracy, no to ona już wie, do jakiego środowiska trafia, wie, jaka jest kultura organizacyjna, i co do zasady dużo szybciej się „onborduje” i też efektywnie pracuje.

Zdaniem ekspertów staże uczniowskie pozwalają też firmom sprawniej przeprowadzić proces rekrutacji, gdyż już podczas ich trwania pracodawcy widzą, czy dany uczeń ma odpowiednie predyspozycje do pracy na danym stanowisku:

Myślę, że dużym zyskiem jest to, że rekrutacja jest po prostu trafiona. Każdy pracodawca, który zatrudnia kogoś na okres próbny na 3 miesiące, inwestuje w proces rekrutacyjny, później w okres próbny, na koniec się okazuje, że kandydat się nie nadaje, to dużo kosztuje. Pracodawcy na koniec zostają de facto z potrzebą kolejnego procesu rekrutacyjnego. Więc tutaj to rzeczywiście programy staży i praktyk pomagają w procesie rekrutacji.

Praca stażystów – zdaniem ekspertów – wspiera pracę w firmie:

Dodatkowa siła robocza to pierwszy plus.

Przyjmowanie uczniów na staże jest według ekspertów również formą promocji firmy oraz zawodu:

Na pewno jest to taka promocja też firmy, wyjście na zewnątrz, pokazanie się właśnie tak oddolnie, pokazanie też tego, że technik mechanik to jest praca, która nie wymaga bycia cały czas brudnym i tak dalej, to pokazanie, jak wygląda ten zawód od środka.

O korzyści z przyjmowania uczniów na staże zapytano bezpośrednio pracodawców. Widzą oni cztery podstawowe korzyści, które z tego wynikają:

- wsparcie w codziennych obowiązkach:

Stażyci pomagają mechanikom, co pozwala na wykonanie większej ilości pracy.

- inwestycja w przyszłe kadry:

Staż to inwestycja długofalowa. Firma może wyłapywać zdolne osoby, które potem zatrudnia na stałe.

- usprawnienie procesu rekrutacji:

Przyjmowanie młodych osób na staże to przede wszystkim nauka praktycznej pracy i wykonywania zawodu, a co przez to idzie, też skrócenie tego okresu wdrożenia już jako pracownika w danej firmie.

- poprawa wizerunku firmy:

Staż budują dobry wizerunek pracodawcy na lokalnym rynku. Stażyci promują firmę wśród znajomych i rodziny.

Pomiędzy odpowiedziami pracodawców oraz ekspertów jest pełna zgodność co do korzyści, które osiągną firmy z przyjmowania uczniów na staże uczniowskie. Eksperti najbardziej cenią inwestowanie w przyszłe kadry, natomiast pracodawcy w pierwszej kolejności wskazują pomoc uczniów w pracy wykonywanej w firmie. Pierwsi zwracają zatem uwagę na długofalowe efekty, natomiast drudzy dostrzegają przede wszystkim korzyści krótkofalowe.

Pracodawców dopytano, w jakim stopniu staże pomogły im w rekrutacji odpowiednich pracowników. Odpowiedzi analizowano z uwzględnieniem zawodów, co pozwoliło wykazać różnorodność doświadczeń i opinii. Większość z nich miała pozytywne doświadczenia związane ze stażami – wyraźnie wskazywali oni, że staże są kluczowym elementem rekrutacji, szczególnie w branżach technicznych, takich jak mechanika samochodowa, programowanie, zawody związane z branżą budowlaną czy leśną. Tu okres stażowy pozwala ocenić umiejętności i zaangażowanie przyszłych pracowników, a także zapoznać ich z kulturą firmy i wdrożyć do pracy:

Staż w znaczącym stopniu pomagają nam w pozyskiwaniu pracowników, zwłaszcza w zawodzie mechanika samochodowego. Dzięki temu, że młodzi ludzie poznają naszą firmę, mają szansę sprawdzić się i zdobyć doświadczenie, a my możemy ich odpowiednio wdrożyć. Jeśli po zakończeniu stażu i szkoła taki uczeń chce u nas pracować i spełnia nasze oczekiwania, to jest duża szansa, że zostanie zatrudniony. To dobra ścieżka rekrutacji.

Na pewno. Jeżeli mówimy tutaj przede wszystkim o pozyskaniu pracowników kompetentnych. Bo to jest bardzo też istotne. Staże pomagają w weryfikacji osób, które pracują. Możemy zobaczyć, kto faktycznie angażuje się w pracę, kto chce pracować, jaką postawą się odznacza w trakcie trwania całego stażu. Ale też te osoby, które przychodzą na staż zapamiętują naszą firmę jako firmę, która może zaoferować konkretne warunki pracy. Mogą też (...) i wracają do nas. Wracają do nas, znając naszą firmę, już wiedząc, że mogą uzyskać zatrudnienie.

Niektórzy pracodawcy twierdzą, że staże nie miały większego wpływu na rekrutację, zwłaszcza w zawodach mniej atrakcyjnych dla młodych ludzi, np. szwaczka. Wpływu na rekrutację nie zauważył również pracodawca z branży rolniczej oraz handlowej.

Skuteczność stażu w obszarze rekrutacji zdaniem pracodawców ogranicza podjęcie przez uczniów decyzji o dalszej nauce. Często decydują się oni na kontynuowanie nauki na przykład na studiach po zakończeniu stażu, co powoduje, że osiedlają się na stałe w większych miastach, a to ogranicza możliwości ich zrekrutowania lub zatrzymania w firmie:

Teraz to się zmienia trochę. Bo wcześniej praktycznie duża część osób przychodziła do nas do pracy. To było (...) 10–15 osób z danego rocznika, ale w tej chwili to się zmienia. Uczniowie z technikum czy z zawodówki chcą się kształcić dalej i kibicujemy temu, i promujemy jak najbardziej taką ścieżkę rozwoju, że idą (...) my też profilujemy ich na kierunki budowlane. Żeby wybierali kierunki politechniczne, techniczne.

W opinii pracodawców staże są przydatne jako narzędzie rekrutacyjne, szczególnie w branżach technicznych i specjalistycznych. Umożliwiają one im lepszą ocenę kandydatów oraz uzupełnienie braków kadrowych. Pracodawcy wskazują na przypadki, w których stażyści pozostali w firmie po zakończeniu stażu, co potwierdza skuteczność tej formy kształcenia.

Korzyści po stronie uczniów

O korzyści, które osiągają uczniowie, uczestnicząc w stażach, zapytano ekspertów, pracodawców oraz uczniów. Eksperti wymienili:

- możliwość nabycia doświadczenia i wiedzy dotyczącej pracy w danym zawodzie oraz praktycznych umiejętności związanych z zawodem:

Jest to duży bagaż dość nowych doświadczeń, uczniowie zdobywają wiedzę o danym zawodzie, zaczynając od samego początku, gdy nowy pracownik przychodzi do pracy – z czym musi się zapoznać, czego musi się nauczyć, jak wygląda wykonywanie pracy na danym stanowisku.

- możliwość konfrontacji wiedzy teoretycznej z praktyką:

Na żywym organizmie zupełnie inaczej to wszystko wygląda. Teorii dzieci uczą się, ale to w warunkach szkolnych zawsze jest okrojone, a już jak w zakładzie pracy to naprawdę wszystko w rzeczywistości wygląda inaczej.

- możliwość konfrontacji oczekiwań względem zawodu ze stanem faktycznym:

Dowiadują się też, to jest może taki slogan, ale to jest bardzo prawdziwe, że dowiadują się, jak wygląda praca w ich zawodzie.

- otrzymanie wynagrodzenia za wykonywaną pracę:

Pod tym względem to te staże były atrakcyjniejsze niż te, które były organizowane wcześniej przez szkołę, bo tam takiego wynagrodzenia w takiej wysokości nie było, nawet czasem wcale nie było. Więc tu pod tym względem to też było zachętą dla uczniów, że pójdą na ten staż, poznają pracodawcę, ten swój przyszły zawód, no i dodatkowo za ten czas, który spędzą w pracy, otrzymają wynagrodzenie.

- rozwijanie kompetencji miękkich:

Uczą się współpracy, bo też jak jest kilka osób w danym miejscu pracy, to później wymieniają się doświadczeniami.

- ułatwienie startu zawodowego:

Myślę, że elementy związane z lepszym startem w ścieżce zawodowej. Tutaj jeżeli ten staż czy praktyka będą przybiegały wzorowo, no to nawet jeżeli w tej firmie uczeń nie chce zostać, to wynosząc konkretne kompetencje, można po prostu później przy poszukiwaniach pracy dużo lepiej odnaleźć się w tej pracy.

- zdobywanie przewagi na rynku pracy:

Myślę, że taki staż wyżej plasuje ucznia na rynku pracy w konkursie na dane stanowisko pracy niż takiego, który nie odbywał stażu i nie zna realiów danej firmy.

- nauka prawidłowych postaw w miejscu pracy:

Uczą się tych relacji w pracy, uczą się tego, że są zasady, że są przerwy, uczą się kultury, która panuje w danym miejscu pracy, uczą się kontaktu ze swoim opiekunem.

- autoweryfikacja predyspozycji do pracy w danym zawodzie:

Przede wszystkim weryfikacja swoich predyspozycji osobowościowych, personalnych do tego, aby pracować w danej firmie, w danym zawodzie. To już jest nie opinia nauczycieli, pracodawców, ale też samej młodzieży.

- możliwość wyjazdu poza miejsce zamieszkania na czas stażu:

Też były staże wyjazdowe i w okresie wakacji w Zakopanem czy też nad morzem. (...) Niewiele było tych wyjazdowych, ale też właśnie pokrywane były koszty dojazdu, więc też była taka możliwość zorganizowania stażu poza miejscem zamieszkania uczniów.

Katalog korzyści, które mogą osiągnąć uczniowie uczestniczący w stażach jest zdaniem ekspertów bardzo obszerny. Wśród wyżej wymienionych znajdują się te, które są związane z przyszłą karierą zawodową, profitami materialnymi, korzyściami związanymi z rozwojem kompetencji miękkich oraz zawodowych, a nawet możliwością wyjazdu poza miejsce zamieszkania na czas stażu z pełnym pokryciem kosztów. Ekspertci widzą zatem liczne korzyści długofalowe, jak i krótkofalowe, które mogą osiągnąć uczniowie. Staże mogą mieć też wymiar rozstrzygający – pozwalają uczniom zweryfikować własne predyspozycje do pracy w danym zawodzie.

Pracodawcy – oprócz rozwoju i pozyskania nowych kompetencji twardych oraz miękkich wśród uczniów – wskazują na dwie dodatkowe istotne wartości, które uczniowie mogą uzyskać, uczestnicząc w stażach:

- możliwość zatrudnienia – wielu pracodawców podkreśla, że staż może prowadzić do stałego zatrudnienia w firmie. Uczniowie, którzy się sprawdzają, mają realną szansę na dalszą pracę po zakończeniu stażu:

Główną korzyścią dla stażysty, poza zdobyciem praktycznego doświadczenia, jest szansa na późniejsze zatrudnienie u nas. Jeśli taki uczeń będzie się starał, angażował i zechce związać swoją przyszłość z naszą firmą, to ma duże szanse, aby po ukończeniu szkoły dostać u nas pracę.

- możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego – uczniowie zdobywają doświadczenie w zawodzie, które pomaga im znaleźć pracę w przyszłości nie tylko u pracodawcy, który zorganizował staż, ale również w innych firmach:

Ci, co od nas nawet odeszli, w sensie, do innego miasta poszli studiować, nie mieli problemu z dokumentami, gdy mieli już u nas odbyty staż, nie mieli problemu ze znalezieniem stanowiska pracy w tych samych markach nawet współpracujących.

Duża liczba wyżej podanych odpowiedzi wskazuje, że pracodawcy są realnie zainteresowani zatrudnianiem najlepszych stażystów oraz są świadomi, jak ważna jest rola doświadczenia na rynku pracy. Niekiedy w ich odpowiedziach pojawiają się inne korzyści, jak:

- możliwość nawiązywania kontaktów zawodowych – staże umożliwiają uczniom zbudowanie sieci kontaktów zawodowych, które mogą być wartościowe w ich przyszłej karierze, umożliwiają im poznanie ludzi z branży i nawiązanie relacji z doświadczonymi specjalistami:

Stażysta ma też szansę zdobyć pierwsze kontakty zawodowe, nawiązać relacje, które mogą zaprocentować w przyszłości przy poszukiwaniu stałego zatrudnienia.

To okazja do rozmów z doświadczonymi specjalistami, np. o kierunkach dalszej nauki, rozwoju swoich zainteresowań.

- rozwój osobisty, kształtowanie pewności siebie wśród uczniów, w tym możliwość zdiagnozowania własnych predyspozycji i talentów:

Również nie można zapomnieć o rozwoju osobistym. Praca w nowym środowisku sprzyja rozwojowi osobistemu, a stażyści często zdobywają większą pewność siebie oraz lepsze zrozumienie własnych predyspozycji i talentów.

- inne dodatkowe korzyści: benefity (np. bony świąteczne), możliwość uczestniczenia w imprezach integracyjnych.

Każdy z pracodawców wymienił co najmniej jedną dodatkową korzyść (oprócz rozwoju kompetencji zawodowych i miękkich), którą osiągają uczniowie uczestniczący w stażach. Są one przede wszystkim związane z przyszłym funkcjonowaniem stażysty na rynku pracy. Analizując odpowiedzi przedstawicieli firm na pytania dotyczące korzyści po stronie uczniów oraz po stronie pracodawców, jak również na temat kompetencji, jakie ich zdaniem uczniowie mogą rozwijać w trakcie stażu, można stwierdzić, że są one spójne. W pytaniu dotyczącym korzyści pracodawców z organizowania staży jako podstawową wymienili oni pracę, którą stażyści wykonują w firmie. Realizując powierzone zadania, jako pierwsze (przed kompetencjami miękkimi) nabywają oni kompetencje zawodowe. Korzystne dla firm jest też inwestowanie w przyszłe kadry, oferowanie możliwości przyszłego zatrudnienia oraz zdobycia doświadczenia zawodowego, które może przyczynić się do zatrudnienia w innej firmie w branży.

Pytania o dodatkowe korzyści (niezwiązane z rozwojem i nabywaniem nowych kompetencji) wynikające z uczestniczenia w stażach zostały zadane także uczniom. Oto one:

- nawiązanie kontaktów z nowymi osobami:

Powiem tak, że kontakty z ludźmi, tyle ludzi poznałam świetnych.

- przełamanie barier komunikacyjnych:

Będę szczerą, teraz to jest problem wśród młodzieży, żeby, powiedzmy, do tych nieznajomych wyjść, a tam po prostu jest się wrzucanemu do takiego..., powiedzmy, trzeba po prostu porozmawiać, nawet zająć ten przysznic, trzeba sobie zaklepać, ale to jakby wymusza ten kontakt. To jest plus bardzo wielki.

- możliwość poznania funkcjonowania firmy od środka:

Zobaczenie, jak naprawdę od środka funkcjonuje jakaś firma.

- zdobycie doświadczenia zawodowego, które wzbogaca CV ucznia:

Na pewno będę mogła to sobie wpisać do CV, że miałam konkretne doświadczenie praktyczne. Dzięki temu firma będzie wiedziała, że coś tam już potrafię w tym dziale.

Pojedynczy uczniowie wskazali również:

- możliwość otrzymania wynagrodzenia za wykonaną pracę:

Otrzymałem wynagrodzenie za swoją pracę.

- możliwość autoweryfikacji słuszności wyboru ścieżki zawodowej:

Rozjaśniła mi się moja droga zawodowa i że uświadomiłam sobie, że wybrałam dobrze i że chcę robić to w życiu.

- możliwość autoweryfikacji sposobu postrzegania zawodu i pracy w danym zawodzie:

Jedna rzecz, która trochę mnie zawiodła. Myślałam, że marketing działa w dużych firmach inaczej, bardziej na kreatywność stawia, a niestety tak nie było. Więc jakby się chciało pracować w marketingu w takich firmach, to nie ma możliwości bycia kreatywnym i wyboru, bo wszystko jest narzucone.

- możliwość zdobycia zatrudnienia po zakończonym stażu:

Ważnym aspektem było również to, że po zakończeniu stażu otrzymałam ofertę pracy na wakacje w tym samym miejscu. Staż pozwolił mi zatem na zdobycie stałego zatrudnienia, co jest ogromną zaletą, zwłaszcza dla młodych osób zaczynających swoją karierę zawodową.

Uczniowie bardzo dużo uwagi przywiązują do korzyści w postaci nawiązywania kontaktów z nowymi osobami oraz przełamywania barier komunikacyjnych. Odpowiedzi uczniów pokazują tylko, jak dużym problemem jest dziś komunikacja u młodych ludzi, i dają podstawę do wnioskowania, że to jednak rozwój kompetencji miękkich jest zdaniem uczniów główną korzyścią wynikającą z odbycia stażu (choć nie wynika to wprost z odpowiedzi).

Uczniów dopytano, w jakim stopniu staż pomaga w znalezieniu dobrego zatrudnienia. Wśród respondentów znalazła się tylko jedna osoba, która otrzymała pracę po odbyciu stażu. Udział w programie stażowym – pomimo że w większości przypadków nie przetożył się na zatrudnienie ucznia w przedsiębiorstwie po zakończeniu stażu – to jednak wpłynął na bardzo ważne aspekty związane z poszukiwaniem zatrudnienia. Uczniowie wskazali, że czują się pewniej na rynku pracy. Poprawa ich pewności siebie już w tej chwili wpływa na odważne poszukiwanie pracy oraz zmniejsza odczuwalny poziom stresu m.in. w trakcie rozmów rekrutacyjnych, co pozwala na lepszą prezentację własnej osoby podczas rekrutacji. Uczniowie są świadomi, że doświadczenie jest jednym z kluczowych zmiennych warunkujących przyszłe zatrudnienie i wierzą, że udział w stażu pozwoli im zdobyć przewagę nad konkurencją ze strony innych absolwentów.

3.8. Bariery oraz trudności występujące przy realizacji staży

Trudności w organizowaniu staży, które pojawiają się w szkołach

O trudności w zakresie organizacji staży, które pojawiają się w szkołach, zapytano przedstawicieli szkół oraz ekspertów. Eksperci nie byli co do tego zgodni, mieli trudności ze wskazaniem konkretnych problemów. Ostatecznie każdy z nich zwrócił uwagę na inne trudności, które można określić w następujący sposób:

- organizowanie staży poza miejscem zamieszkania uczniów wymaga obecności nauczyciela-opiekuna, co może stanowić dodatkowe obciążenie i logistyczne wyzwanie dla szkół;
- ograniczony dostęp uczniów do programu stażowego ze względu na obowiązki rodzinne lub pracę w gospodarstwach domowych, szczególnie w okresie wakacyjnym, kiedy organizowana jest większość staży – trudności związane z zrekrutowaniem odpowiedniej liczby uczniów do programów stażowych;
- niechęć pracodawców do przyjęcia uczniów na staże m.in. ze względu na biurokrację, negatywne doświadczenie lub jego brak we współpracy ze szkołami – trudności w zrekrutowaniu przedsiębiorstw do udziału w programach stażowych;
- trudności związane z przekazem informacji, tak aby dotarły one do młodzieży, co powoduje brak świadomości wśród młodych ludzi na temat ścieżek kariery oraz oczekiwań pracodawcy w trakcie stażu;
- pandemia, która spowodowała przesunięcia czasowe w realizacji staży finansowanych z projektów (zamknięte zakłady pracy, obostrzenia i mniejsza liczba chętnych do udziału w stażach).

Odpowiedzi przedstawicieli szkół na to samo pytanie można podzielić na dwie grupy.

Pierwsza nie miała żadnych trudności z organizacją staży. Stało się tak m.in. ze względu na to, że zajęty się tym podmioty zewnętrzne bądź też była mniejsza liczba uczniów uczestniczących w stażach niż w praktykach, co pozwoliło swobodnie przygotować staż nielicznym zainteresowanym osobom. Kluczowe było wynagrodzenie za udział w nim, które stanowi zachętę do udziału w programie.

Pozostałe szkoły wymieniły cztery rodzaje trudności związane z organizacją staży, które są powiązane z odpowiedziami ekspertów. Oto one:

- brak środków finansowych na organizację staży – szkoły oraz organy prowadzące szkoły nie dysponują odpowiednimi środkami, polegają na zewnętrznych funduszach, a brak funduszy lub dostępnych konkursów uniemożliwia realizację staży;
- niewystarczająca liczba zaangażowanych pracodawców – nie wszyscy pracodawcy są chętni do przyjmowania uczniów na staże ze względu na dodatkowe obowiązki związane z nadzorem i szkoleniem. Firmy często obawiają się biurokracji i formalności związanych z organizacją staży lub nie znają tej formy współpracy ze szkołami i są wobec niej nieufni. Dodatkowo oczekują zachęty finansowej, co jest dodatkowym wyzwaniem dla szkół;
- niewystarczająca motywacja uczniów – przekonanie uczniów do udziału w stażach, zwłaszcza w okresie wakacyjnym, jest trudne;

- trudności związane z logistyką i koordynacją – organizacja staży wymaga skoordynowania wielu aspektów, takich jak harmonogramy, transport oraz zakwaterowanie, co stanowi duże obciążenie dla szkoły. Zarządzanie dokumentacją jest czasochłonne i wymaga precyzji, co może stanowić wyzwanie administracyjne dla szkoły. Dodatkowo konieczny jest nadzór nad uczniem, którego zapewnienie jest trudne m.in. ze względu na rozproszenie miejsc staży.

Szkoły najczęściej wymieniają bariery finansowe oraz bezpośrednio związaną z nimi trudność w zachęceniu uczniów do udziału w stażu lub pracodawcy do przyjęcia na staż. Jeśli już jakimiś środkami finansowymi dysponowano, to zazwyczaj były one zbyt małe w stosunku do potrzeb i preferencji zainteresowanych. Bardzo ważne jest zatem zapewnienie odpowiedniego finansowania programów stażowych, które pozwoli wesprzeć niewystarczające budżety szkół i organów prowadzących. Równie ważne jest podejmowanie działań zwiększających zainteresowanie uczniów i pracodawców stażami, co może być łatwiejsze, jeśli zostaną zaoferowane odpowiednie zachęty finansowe.

Trudności w realizacji staży, które pojawiają się po stronie pracodawców

O trudności w realizacji staży, które pojawiają się po stronie pracodawców, zapytano przedstawicieli szkół, ekspertów oraz pracodawców.

Przedstawiciele szkół wymienili następujące bariery:

- pracodawcy muszą oddelegować doświadczonego pracownika do nadzoru nad stażystą, co oznacza dodatkowy czas i obowiązki dla tego pracownika, a gratyfikacja finansowa jest niewielka;
- pracodawcy muszą spełniać różnorodne wymogi formalne, prowadzić dokumentację, co jest szczególnie obciążające dla mniejszych firm bez rozbudowanych działów HR;
- pracodawcy ponoszą koszty związane z zapewnieniem odzieży ochronnej, pomieszczeń socjalnych, środków higieny;
- pracodawcy obawiają się odpowiedzialności za ewentualne wypadki podczas stażu, szczególnie w przypadku uczniów niepełnoletnich;
- uczniowie często nie mają doświadczenia w pracy z nowoczesnym sprzętem używanym w firmach, co wymaga dodatkowego szkolenia na miejscu, które przeprowadza pracodawca (dodatkowy koszt);
- pracodawcy muszą dostosować zadania do poziomu umiejętności uczniów, co może wymagać reorganizacji pracy całej firmy lub konkretnych działów;
- niektórzy pracodawcy nie wiedzą, czym dokładnie są staże i jakie korzyści mogą z nich wynikać, co wpływa na ich chęć do przyjmowania uczniów;
- w niektórych branżach, takich jak motoryzacja czy produkcja, okres wakacyjny jest czasem przestojów, co utrudnia organizację staży;
- niektórzy pracodawcy traktują programy stażowe lekceważąco, nie realizując ich w pełni, nie angażując się odpowiednio w szkolenie stażystów lub stawiając przed nimi zbyt wysokie wymagania.

To samo pytanie zostało zadane ekspertom. Ci wskazali na trzy główne trudności. Pierwsza to oddelegowanie odpowiedniej osoby do opieki nad stażystami (co oznacza dodatkowe

obowiązki i czas, który pracownik musi poświęcić na nadzór, szkolenie i pomoc stażysty). Dodatkowo oddelegowany pracownik powinien dysponować konkretnymi kompetencjami pedagogicznymi, co jeszcze bardziej utrudnia cały proces. Druga trudność to konieczność przygotowania i doposażenia stanowiska pracy dla stażysty, co wiąże się z dodatkowymi kosztami, a często również z reorganizacją pracy w firmie. Trzecia jest związana z koniecznością prowadzenia dokumentacji, sporządzania umów i spełniania różnych wymogów formalnych, co stanowi obciążenie administracyjne. Ponadto jeden z ekspertów wskazał na negatywne nastawienie pracodawców do młodych pracowników:

To znaczy, ogólnie myślę, że też negatywne nastawienie do nowych pracowników, do młodzieży, do tego pokolenia, które troszkę zapracowało sobie na to, że pracodawcy patrzą na takich młodych ludzi z perspektywy takiej, że nie będzie im się chciało, że faktycznie jak przyjdą na ten staż, to będą się tak w cudzysłowie objajać i ten staż nie będzie efektywny.

Jeszcze inny podkreślił, że trudnością występującą po stronie pracodawców jest również brak możliwości wpływu na rekrutację uczniów, który powoduje, że nie zawsze do firmy trafia uczeń, który faktycznie jest zainteresowany pracą wykonywaną w danym przedsiębiorstwie.

Pracodawcy wymienili trzy trudności, które napotykają w trakcie realizacji staży uczniowskich:

- konieczność oddelegowania pracownika do opieki nad stażystami;
- konieczność przygotowania stanowiska pracy stażysty i przeszkolenie go m.in. z zakresu BHP w zakładzie pracy;
- aspekty formalne związane z organizacją stażu.

Wszystkie one generują koszty oraz wymagają poświęcenia dodatkowego czasu stażystom, co zniechęca pracodawców do ich przyjmowania. Dodatkowo, gdy uczeń jest niepełnoletni, pojawiają się jeszcze inne trudności związane m.in. z wykazem prac wzbronionych nieletnim. Zorganizowanie pracy niepełnoletniego stażysty w firmie wymaga takiego zaplanowania obowiązków, aby taki pracownik nie wykonywał tych prac – generuje to dodatkowe koszty oraz konieczność dodatkowego nadzoru. Jeden z pracodawców wskazał, że uczniowie nie zawsze są odpowiednio przygotowani do stażu pod względem merytorycznym oraz skarżył się na ich zbyt wygórowane oczekiwania względem zadań, które będą wykonywać:

Kolejny problem to często niedostosowanie programu nauczania w szkole do realiów firmy. My mamy specyficzny park maszynowy, technologie. A uczeń przychodzi z wiedzą ogólną. (...) Praktykanci mają niewłaściwe oczekiwania co do pracy. Myślą, że przyjdą i od razu będą operować skomplikowanymi maszynami. A tu trzeba zacząć od podstaw – przygotowania stanowiska, porządków, prostych prac pomocniczych.

Jeszcze inny pracodawca wskazał, że problemem jest nastawienie młodzieży do wykonywania pracy. Jego zdaniem nie zawsze do firm trafiają osoby, które faktycznie chcą się czegoś nauczyć. Bariery mają też być różnice pokoleniowe:

Trudności nie ma, bariera to jest raczej ta wiekowa, bo mechanicy są starsi, a dzisiejsza młodzież to jest taka trochę bardziej luźna. Tutaj kwestia podejścia do tego człowieka młodego. Bo kiedyś, jeszcze jak ja pamiętam, to chodziłem z chęcią pracować, i tyle. Teraz trzeba zainteresować tego ucznia. Zainteresować nie telefonem, nie jakimiś gramami, tylko po prostu tym, co robimy na serwisie.

Podsumowując odpowiedzi wszystkich grup respondentów, należy stwierdzić, że trudności po stronie pracodawców w zakresie realizacji staży obejmują szeroki zakres problemów organizacyjnych, finansowych, technicznych i logistycznych. Na podstawie ich odpowiedzi można zidentyfikować cztery główne problemy:

- konieczność oddelegowania pracownika do opieki nad stażystą,
- konieczność przygotowania stanowiska pracy i odpowiedniego przygotowania stażysty do wykonywania pracy,
- konieczność spełnienia wymogów administracyjno-prawnych,
- konieczność znalezienia źródła finansowania opieki nad stażystą oraz materiałów związanych z pracą stażysty na stanowisku.

Przewyciężenie tych trudności wymaga wsparcia finansowego, administracyjnego oraz aktywnej współpracy między szkołami a pracodawcami. Szczególnie ważne jest zapewnienie odpowiednich zachęt finansowych oraz uproszczenie formalności, aby zachęcić większą liczbę pracodawców do angażowania się w programy stażowe. Dodatkowo warto pracować nad odpowiednimi postawami wszystkich stron zaangażowanych w realizację stażu.

Trudności w realizacji staży, które pojawiają się po stronie uczniów

O trudności, które pojawiają się w realizacji staży po stronie uczniów, zapytano przedstawicieli szkół oraz ekspertów. Uczniów natomiast poproszono o opinie na temat czynników, które ich zdaniem ograniczają skuteczność stażu. Wśród przedstawicieli szkół była grupa, która nie widziała żadnych trudności związanych z realizacją staży leżących po stronie uczniów. Tu respondenci podkreślali, że uczniowie chętnie biorą udział w stażach, o czym w dużej mierze decyduje aspekt finansowy. W większości były to szkoły z obszarów wiejskich. Jak wskazał jeden z rozmówców:

Uczniowie bardzo chętnie odbywają staże, ponieważ są one odpłatne. Nie słyszałem o żadnych trudnościach czy też ograniczeniach z ich strony.

W drugiej grupie szkół uczniowie raczej niechętnie korzystali ze staży uczniowskich. Narzekali na niewystarczające wynagrodzenie i porównywali je do innych możliwości zarobkowania pieniędzy dostępnych na rynku pracy, co skutecznie zniechęcało ich do udziału w stażach. Aspekt finansowy był najczęściej wskazywaną przez przedstawicieli szkół barierą:

Oni po prostu mówią, że oni są w wakacje w stanie zarobić więcej. Jeżeli mają umowę-zlecenie, nie płacą żadnych składek na ubezpieczenie i przecież podatku nie płacą... to dla nich brutto znaczy netto. Ja się nie dziwię, że dla nich kwota taka jest mała.

Inne dodatkowe trudności wymienione przez pojedynczych przedstawicieli szkół to:

- trudności z dojazdem do miejsca odbywania stażu, zwłaszcza jeśli uczniowie muszą dojeżdżać spoza miasta lub jeśli staż jest w okresie wakacyjnym, kiedy komunikacja publiczna działa według rozkładów letnich;
- trudności związane z luźnym podejściem uczniów do obowiązków – nie są oni przyzwyczajeni do pracy, udział w stażu wymaga od nich adaptacji do (czasami rygorystycznych) wymagań pracodawców;
- presja ze strony rodziców, która wpływa demotywująco na uczniów;

- trudności związane z dysponowaniem czasem wolnym – uczniowie muszą zrezygnować z wakacji na rzecz stażu, co ich zniechęca i demotywuje.

O trudności występujące po stronie uczniów zapytano również ekspertów. Okazało się, że nie są oni w pełni zgodni ze szkołami – nie wskazywali na bariery finansowe, podkreślali natomiast trudności związane z postawami, oczekiwaniami i motywacją do pracy uczniów. Eksperci wymienili następujące trudności:

- uczniowie mają wygórowane oczekiwania względem stażu, które nie są dostosowane do ich wieku i doświadczenia, co prowadzi do frustracji;
- uczniowie początkowo wykazują duże zainteresowanie stażem, ale z czasem ich zapał maleje, m.in. ze względu na zmęczenie wykonywaną pracą, motywacja do pracy w trakcie stażu się zmniejsza;
- trudności z dostosowaniem się do harmonogramu pracy, w tym konieczność wczesnego wstawania i praca w określonych godzinach, co może być dla uczniów wyzwaniem;
- trudność z niekorzystaniem z telefonu i skupieniem się na pracy;
- trudność w adaptacji do wymagań społecznych w miejscu pracy, takich jak relacje z innymi pracownikami i respektowanie hierarchii;
- trudności związane z dostępem do stażu ze względu na konieczność pomocy rodzicom w gospodarstwie rolnym lub dojazdem do miejsca pracy w okresie wakacyjnym.

Eksperci nie wskazali na trudności związane z niechęcią uczniów do udziału w stażu ze względu na zbyt niskie wynagrodzenie, co było głównym problemem sygnalizowanym przez szkoły. Generuje to trudności w rekrutowaniu uczniów na staże, nie zaś z samą realizacją stażu. Wskazany problem nie jest jednak marginalny i wymaga dostosowania wysokości wynagrodzenia do oczekiwań uczniów, aby staże stały się bardziej atrakcyjną formą zarobkowania w porównaniu do innych możliwości pracy w trakcie wakacji.

Zarówno przedstawiciele szkół, jak i eksperci dostrzegają trudności związane z adaptacją społeczną uczniów oraz ich motywacją do pracy w trakcie stażu, co daje podstawy do stwierdzenia, że potrzebują oni wsparcia w przystosowaniu się do nowego środowiska pracy i zrozumieniu rzeczywistych wymagań zawodowych.

Dodatkowo uczniów poproszono o odpowiedź na pytanie dotyczące czynników, które ograniczają skuteczność stażu. Ich zdaniem może to być spowodowane:

- brakiem odpowiedniego zaangażowania i czasu ze strony opiekuna stażu w przedsiębiorstwie;
- niechęcią pracodawcy do stażystów;
- niechęcią firm do przyjmowania niepełnoletnich uczniów na staże;
- brakiem doświadczenia firm w przyjmowaniu uczniów na staże i nieznanością procesu;
- niewłaściwie ustalonym składem osobowym uczniów w grupach pracujących w jednym przedsiębiorstwie (różny stopień opanowania kompetencji zawodowych w grupie, łączenie w jedną grupę osób na przykład z 1 i 4 klasy);
- trudnościami logistycznymi;

- krótkim okresem stażu, co wpływa na jego niską skuteczność.

Każdy uczeń wymienił inny czynnik, który jego zdaniem ograniczał skuteczność stażu, a każdy czynnik był zależny od kontekstu stażu (miejsca, nastawienia podmiotów zaangażowanych itp.).

3.9. Możliwe kierunki doskonalenia procesu organizacji praktyk i staży, w tym pożądanym wymiar staży oraz oczekiwane wsparcie publiczne

Proponowane kierunki doskonalenia procesu organizacji praktyk i staży

Pracodawców, uczniów oraz ekspertów zapytano o kierunki doskonalenia procesu organizacji praktyk i staży. Odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 19.

Tabela 19. Proponowane kierunki doskonalenia procesu organizacji praktyk i staży uczniowskich – odpowiedzi ekspertów, uczniów i pracodawców

Odpowiedzi ekspertów	Odpowiedzi uczniów	Odpowiedzi pracodawców
<ul style="list-style-type: none"> • zacieśnienie współpracy między szkołami oraz pracodawcami w celu poznania wzajemnych oczekiwań • wsparcie opiekunów staży i praktyk ze strony przedsiębiorstwa (różnego rodzaju, w tym organizacyjne i finansowe) • doskonalenie programów staży i praktyk w taki sposób, aby uwzględniły potrzeby i możliwości pracodawcy oraz kompetencje i możliwości ucznia • zwiększenie dostępności staży wśród uczniów z dysfunkcjami oraz uwzględnienie ich indywidualnych predyspozycji • zwiększenie świadomości firm na temat wymagań współczesnej młodzieży, co umożliwi lepsze przygotowanie i przeprowadzenie „onboardingu” uczniów 	<ul style="list-style-type: none"> • stworzenie harmonogramu pracy, w którym zostaną wskazane konkretne zadania do wykonania w trakcie praktyk, tak aby każdy uczeń wiedział, co ma zrobić, i aby nie było przestoju w pracy • przywiązywanie większej uwagi do zadań, które są zlecane praktykantom i stażystom, tak aby zawsze były zgodne z danym zawodem • zmiana nastawienia pracodawców do praktykantów i stażystów na bardziej przychylne • w przypadku staży wyjazdowych zwracanie większej uwagi na zakwaterowanie uczniów w pokojach z uwzględnieniem godzin pracy uczniów oraz planowanie godzin powrotów w taki sposób, aby po zakończeniu pracy mieli oni przestrzeń na 	<ul style="list-style-type: none"> • zwiększenie świadomości szkół na temat obciążenia, jakim jest opieka nad stażystami lub praktykantami w trakcie ich pobytu w przedsiębiorstwie oraz zapewnienie dodatkowego wsparcia pracodawców w tym zakresie • wprowadzenie dofinansowania organizacji praktyk oraz większe dofinansowanie organizacji staży (wyposażenie i przygotowanie stanowiska pracy oraz wynagrodzenie dla pracodawcy za opiekę nad uczniem) • doskonalenie umiejętności komunikowania się przez uczniów • podejmowanie działań zwiększających motywację uczniów do pracy w trakcie stażu lub praktyki • wsparcie finansowe i logistyczne uczniów uczestniczących w stażu • zwiększenie zaangażowania we wstępną selekcję uczniów, którzy trafiają do firm • wydłużenie czasu trwania praktyk i staży • doskonalenie programów staży i praktyk, w taki sposób, aby uwzględniły potrzeby i możliwości pracodawcy, kompetencje i możliwości ucznia oraz aktualne wymagania rynku pracy • wzbogacanie programów praktyk i staży o nowe elementy, które zwiększą szanse ucznia na rynku pracy • promocja kształcenia zawodowego, nawet w szkołach podstawowych, w celu przyciągnięcia świadomych kandydatów do szkół zawodowych

Odpowiedzi ekspertów	Odpowiedzi uczniów	Odpowiedzi pracodawców
<ul style="list-style-type: none"> praca nad kompetencjami komunikacyjnymi uczniów zwiększenie świadomości uczniów na temat możliwych ścieżek kariery po ukończeniu konkretnej szkoły (co wpłynie na świadome wybieranie szkół podczas rekrutacji) 	<ul style="list-style-type: none"> przygotowanie się do wyjazdu przywiązywanie większej wagi do zgodności rozmiarów ubrań roboczych z zapotrzebowaniem zgłoszonym przez stażystę 	<ul style="list-style-type: none"> uproszczenie i automatyzacja ścieżek administracyjnych związanych z organizacją praktyk i staży wdrożenie systemów systematycznego zbierania opinii od uczestników praktyk i staży oraz oceny ich postępów wydłużenie współpracy przedsiębiorstwa i ucznia na cały okres nauki (wszystkie praktyki i staże jeden uczeń odbywa w jednej firmie).

Źródło: opracowanie własne na podstawie indywidualnych wywiadów pogłębionych.

Wszystkie grupy rozmówców bezpośrednio lub pośrednio wskazują na potrzebę lepszego dopasowania programów staży do realiów zawodowych i oczekiwań uczniów oraz podkreślają znaczenie dobrej komunikacji i współpracy między szkołami a pracodawcami. Pracodawcy i eksperci są zgodni co do konieczności finansowego wsparcia procesu i na tej potrzebie się skupiają, podczas gdy uczniowie koncentrują się na szczegółach organizacyjnych, takich jak harmonogramy i zadania. Ponadto pracodawcy i eksperci dostrzegają konieczność większego wsparcia opiekunów staży wyznaczonych przez pracodawcę, np. w postaci szkoleń, dodatkowego wynagrodzenia. Zwiększenie świadomości firm na temat młodzieży oraz odpowiednie kształtowanie postaw pracodawców względem uczniów i vice versa to kolejne ważne kierunki doskonalenia, podkreślane przez wszystkie grupy respondentów. Pracodawcy i eksperci zauważyli również konieczność pracy nad kompetencjami miękkimi uczniów. Różnice w odpowiedziach odzwierciedlają specyficzne potrzeby i perspektywy każdej grupy, co wskazuje, że kompleksowe podejście, uwzględniające wszystkie te aspekty, będzie najbardziej efektywne.

Podmioty rekomendowane przez uczniów do organizowania stażu

Uczniów zapytano o to, kto powinien być zaangażowany w organizowanie stażu. Oto ich odpowiedzi:

- szkoła:

Myślę, że dobrze, jak szkoły są w to zaangażowane, bo to i dla uczniów lepiej. Często uczeń tak naprawdę nie wie, że ma możliwość gdzieś poszukać takiego stażu, a jak szkoła wyjdzie z inicjatywą, to wtedy na pewno jest łatwiej.

(...) w tym opiekun z ramienia szkoły do bezpośredniego kontaktu.

Osoba, która będzie tym zainteresowana, będzie chciała to robić, np. opiekun, który będzie chciał to robić i przeprowadzić ucznia przez cały staż.

- uczeń:

Najbardziej powinien być zaangażowany uczeń, jemu powinno najbardziej zależeć na praktykach i stażu.

- przedsiębiorstwa:

Firma powinna też zachęcać praktykantów i stażystów. Szkoła proponuje nam kilka firm, do których możemy się udać, ale nie każdemu pasują.

Jeden uczeń jako przykład dobrych praktyk wskazuje osoby, które brały udział w organizacji stażu, podkreślając, że taka konfiguracja sprawdziła się:

Mieliśmy właśnie osoby, które to zorganizowały z tego biura projektowego. Mieliśmy nauczycieli od zawodowych, którzy nam powiedzieli o tych stażach, wytłumaczyli, jak to będzie wyglądać. Mieliśmy dyrektorów, którzy pomogli nam przy składaniu dokumentów, wytłumaczyli nam, jak to będzie na miejscu i na miejscu już mieliśmy tych nauczycieli. I to nie było tak, że my od razu byliśmy zostawieni sami sobie (...) wszyscy dali sobie świetnie radę i nie uważam, żeby była potrzebna jeszcze jedna osoba.

Warto podkreślić, że uczniowie najczęściej wymieniali szkołę jako podmiot, który powinien być zaangażowany w organizację stażu. Wskazuje to na potrzebę wsparcia uczniów, dla których staż jest często pierwszym zetknięciem z pracodawcą. Szkoła powinna zachęcać uczniów do udziału w stażu i koordynować go przed jego rozpoczęciem oraz w trakcie trwania. Wsparcie to nie może być jednak na tyle intensywne, aby uczniowie nie musieli angażować się w proces – powinno pozostawić się im przestrzeń na samodzielne podejmowanie niektórych działań (np. kontakt z pracodawcą), aby nie odbierać im poczucia sprawczości.

Pożądaný wymiar staży uczniowskich

Pracodawców zapytano o optymalny wymiar staży uczniowskich. Większość z nich preferowała staże dłuższe, które trwają 2–3 miesiące, aby umożliwić uczniom pełne wdrożenie do obowiązków i zrozumienie specyfiki pracy w firmie. Okres jednego miesiąca traktują jako absolutne minimum:

Uważam, że sensowny staż powinien trwać minimum 2 miesiące, a idealnie to nawet 3. Pierwszy miesiąc to czas na poznanie specyfiki pracy, wdrożenie, przyuczenie do konkretnych zadań. Drugi miesiąc daje szansę na utrwalenie tych umiejętności, wypracowanie pewnej samodzielności i rutyny. No a trzeci – to już taki bonus, bo praktykant jest wówczas niemal pełnowartościowym młodym pracownikiem, rozumiejącym swoje zadania i potrafiącym je realizować pod minimalnym nadzorem.

Niektórzy wskazywali jeszcze dłuższe okresy, trwające nawet pół roku lub całą szkołę średnią, zwłaszcza na bardziej wymagających stanowiskach, gdzie proces nauki i adaptacji jest dłuższy. Jeden z pracodawców stwierdził, że optymalna długość stażu może być zależna od wiedzy i umiejętności ucznia, jeszcze inny wiązał to ze specyfiką branży.

Pracodawcy podkreślali zalety różnych modeli staży. Niektórzy preferowali intensywne, kilkumiesięczne, w pełnym wymiarze godzin, inni wskazywali na efektywność modelu, w którym uczniowie odbywają staże przez jeden dzień w tygodniu przez cały rok szkolny, bądź też faworyzowali rozwiązania mieszane.

O optymalny wymiar stażu zapytano również uczniów. W odróżnieniu od pracodawców czterotygodniowe staże przez uczniów w większości zostały ocenione pozytywnie:

Wydaje mi się, że aktualny wymiar, czyli ten miesiąc, był dość odpowiedni. Jak już, to może skrócić, ale wydłużyć niekoniecznie.

Uważam, że te 150 godzin to jest dobry czas, to było prawie 20 dni roboczych, a w wakacje też trzeba trochę odpocząć.

Jeden z uczniów zasugerował ewentualne skrócenie czasu trwania stażu, przy czym nie wskazuje, że taka interwencja jest niezbędna.

Ja uważam, że 4 tygodnie to idealna liczba, ewentualnie mogłyby być 3, bo to jest lipiec, najgorętszy, najcieplejszy miesiąc. (...) Więc takie 3 tygodnie, myślę, że byłoby też optymalnie i wtedy mogłabym jeszcze odpocząć, spędzić czas ze swoim znajomymi.

Większość uczniów określiła odpowiedni dzienny wymiar godzinowy stażu na około 8 godzin:

Godziny raczej to od rana, czyli 7.00–8.00 jakaś, do 15.00–16.00.

Powinno trwać nie więcej niż 8 godzin dziennie, żeby nie zniechęcać uczniów.

Jeden z uczniów odbywających staż wyjazdowy określił optymalny dzienny wymiar stażu na 5 godzin. Jego zdaniem jest to idealny czas, który pozwala skorzystać z wyjazdu, np. poprzez zwiedzanie miejsca:

Ja akurat miałam po 5 godzin dziennie. Uważam, że ten czas był idealny, bo miałam potem czas dla siebie i to miasto zwiedziłam, bądź co bądź Białystok jest trochę daleko od Suwałk. Nie miałam takiej możliwości wcześniej, żeby zwiedzić tak dokładnie to miasto.

Zdaniem uczniów staż powinien przygotowywać do pracy, dlatego jego dzienny wymiar godzinowy powinien być jak najbardziej zbliżony do rzeczywistego czasu pracy:

Ja myślę, że w przypadku stażu trzeba umieć wyznaczyć odpowiedni czas, że to jest staż, że ty jedziesz tam do pracy, a nie na wakacje, że oczywiście możemy mieć ten wolny czas na zwiedzanie i tak dalej, ale myślę, że ogólnie powinien być proporcjonalny do czasu, który spędzamy w pracy.

Uczniowie i firmy nie byli zgodni co do optymalnego czasu trwania stażu. Pracodawcy preferowali dłuższe i bardziej intensywne staże, które pozwalają na lepsze wdrożenie do pracy. W większości byli oni zdania, że staż miesięczny to minimum, optymalny byłby – 2–3 - miesięczny. Uczniowie natomiast bardziej cenią sobie krótsze staże, które trwają maksymalnie jeden miesiąc i nie kolidują z ich planami wakacyjnymi oraz pozwalają na odpoczynek.

Uczniów zapytano również o najlepsze terminy organizowania stażu. Większość z nich wskazała, że wakacje to dobry czas na dodatkową aktywność zawodową wynikającą z uczestnictwa w programie stażowym, alternatywą mogłyby być ferie zimowe:

Myślę, że te staże właśnie są takim najlepszym rozwiązaniem na wakacje.

Myślę, że tak, w roku szkolnym to nie za bardzo jest czas na realizację stażu. Wakacje to jest bardzo dobry termin, ewentualnie na feriach.

Jeśli chodzi o określone dni w tygodniu, szczerze myślę, że to by była rzecz, która mogłaby wbić uczniów z takiego trybu nauki, myślę, że te staże właśnie są takim najlepszym rozwiązaniem na wakacje. Można by było się kłócić, że jeszcze można zrobić na ferie zimowe. Zwłaszcza że wtedy młodzież ma pełny czas, nie jest zmęczona nauką, nie ma z tyłu głowy, że musi się nauczyć na jakieś zaliczenia z matematyki czy języka polskiego albo egzaminy zawodowe. Egzaminy zawodowe mamy w maju–czerwcu, więc nie byłoby to dobre rozwiązanie. Więc albo wakacje, albo ferie.

Niektórzy uczniowie wskazywali, że ten termin nie jest dobry, ponieważ wakacje powinny być przeznaczone na odpoczynek. Alternatywą mogłyby być miesiące wiosenne, przy czym

należy mieć również na uwadze terminy egzaminów zawodowych, do których uczniowie muszą się przygotować.

Większość uczniów wolałaby, aby staże rozpoczynały się w godzinach porannych lub dopasowane do ich indywidualnych preferencji:

Godziny raczej to od rana, czyli 7.00–8.00 jakaś, do 15.00–16.00.

To wszystko zależy od czasu osoby, którym dysponują osoby, które idą na staże.

Zdaniem większości uczniów wakacje są mimo wszystko dobrym czasem na odbycie staży, alternatywą mogłyby być ferie zimowe. Godziny rozpoczęcia i zakończenia stażu powinny być natomiast określone indywidualnie przez uczniów i pracodawców, przy czym woleliby oni zaczynać rano.

Pożądany i możliwy poziom finansowania staży

Pracodawców zapytano, w jakim zakresie mogliby finansować pracę stażystów. Większość odpowiedziała, że zdolność jest to uzależnione od aktualnej kondycji finansowej firmy. Te, które borykają się z trudnościami finansowymi lub poszukują oszczędności, będą mniej skłonne do tego typu wsparcia, natomiast lepiej prosperujące mogą być bardziej otwarte na partycypowanie w kosztach:

Nie wiem, jak inne firmy, każda firma jest na innym etapie rozwoju, ale my tamten okres mieliśmy paskudny i teraz szukamy oszczędności. I dużo nam pracowników produkcyjnych odeszło, ale myślę, że może w jakimś lepszym okresie to pewnie tak.

Pracodawcy są bardziej skłonni finansować staże w okresach zwiększonego zapotrzebowania na pracowników lub w sezonach, kiedy dodatkowe ręce do pracy są bardziej potrzebne. Ponadto chcieliby mieć wpływ na możliwość dobierania stażystów, aby móc selekcjonować tych z odpowiednimi umiejętnościami i motywacją. Wówczas byłoby bardziej skłonni do finansowania staży. Wsparcie finansowe jest uzależnione od oceny potencjału stażystów oraz ich zaangażowania i chęci do nauki.

Niektórzy pracodawcy wskazywali, że nie są w stanie płacić uczniom, którzy przychodzą do firmy uczyć się zawodu, gdyż już samo ich przyjęcie wiąże się z kosztami:

My żebyśmy finansowali? Chyba nie ma takiej opcji. My zatrudniamy czasami studentów na umowę--zlecenie, po prostu na wakacje, ale pod warunkiem, że płacimy tylko wtedy, jeżeli oni faktycznie wykonują konkretną pracę, a nie chodzą się uczyć. Jeżeli ktoś do nas przychodzi na praktyki i chce bezpłatnie chodzić, się uczyć, patrzeć i zbierać materiały do pracy i coś tam robić, ale to nie jest konkretna praca, że odciąża, np. zastępuje innego pracownika, no to wtedy nie płacimy. Płacimy tylko wtedy, jeżeli on faktycznie wykonuje konkretną pracę jakiegoś pracownika.

Pracodawcy podkreślali potrzebę dodatkowego finansowania ze źródeł zewnętrznych, takich jak fundusze unijne czy programy rządowe. Tego typu wsparcie mogłoby znacząco zwiększyć możliwości finansowania staży:

Gdyby pojawiły się jakieś dodatkowe środki sfinansowania praktyk, np. z programów unijnych czy budżetu państwa, to moglibyśmy z nich skorzystać. Przeznaczylibyśmy je na system stypendialny czy nagrody dla najlepszych praktykantów. Ale póki co większość kosztów organizacji staży i tak jest po naszej stronie.

Poziom finansowania jest również zróżnicowany. Część pracodawców oferuje drobne wynagrodzenie w formie stypendiów lub premii uznaniowych zamiast regularnej pensji.

Podejście firm do finansowania pracy stażystów jest bardzo zróżnicowane, ale zawsze zależy od kondycji finansowej przedsiębiorstwa, zapotrzebowania na pracowników, wpływu na wybór ucznia oraz jego zaangażowania i motywacji do pracy. Rozmówcy raczej się zastanawiali, czy w ogóle byłoby w stanie finansować pracę stażystów (oraz uzasadniali swoją odpowiedź), niż określali poziom tego wsparcia. Większość pracodawców nie podała konkretnych kwot ani precyzyjnych warunków finansowania. Konieczne jest również utrzymanie finansowego wsparcia zewnętrznego, dzięki któremu firmy byłyby w stanie opłacać pracę stażystów nawet w przypadku braku wystarczających środków własnych.

Uczniowie, zapytani o kwestie wynagrodzenia za staż, podkreślali, że jest ono dla nich bardzo ważne:

Byłoby ważne, nie byłoby kluczowe, ale chciałoby się, jak ma się staż, to dostać jakieś wynagrodzenie za spędzone tam godziny. Jak się wie, że się coś dostanie, to motywacja rośnie i lepiej się pracuje na to.

Wynagrodzenie podnosi prestiż samego stażu, jest on bardziej atrakcyjny. Uczniowie są bardziej skłonni zaangażować się w staż, wiedząc, że otrzymają za to wynagrodzenie. To z kolei przyczynia się do lepszego przyswajania umiejętności i większego zaangażowania w wykonywane obowiązki.

Co istotne, dwójka respondentów zwróciła uwagę na powiązanie wieku i miejsca zamieszkania stażysty z wagą, jaką przywiązuje on do wynagrodzenia i jego poziomu. Stwierdzili oni, że staże są świetnym rozwiązaniem dla osób, które są niepełnoletnie i pochodzą z małych miejscowości, gdzie rynek pracy jest słabo rozwinięty. Takim uczniom zdecydowanie trudniej jest znaleźć płatną legalną pracę, a staż rozwiązuje ten problem:

Ja jestem osobą, która jest jeszcze niepełnoletnia i skończę 18 lat dopiero w przyszłym roku szkolnym. I ja pamiętam, że wyjechałam jako osoba niepełnoletnia, i ciągle jest ta nadzieja, że te staże znowu będą, żeby móc znów zarobić pieniądze. Jak jest się niepełnoletnim, jest ciężko bardzo, a ja jestem też z małej miejscowości i nawet dojazd do tego miejsca pracy, żeby na przykład pracować w jakimś sklepie osiedlowym, to dla mnie i tak jest już kilkanaście kilometrów. Plus wiadomo, jak jest z tymi młodymi pracownikami, nie każdy chce ich zatrudniać. Takie staże, jeśli chodzi o pieniądze, to też jest coś właśnie takiego fajnego dla ludzi niepełnoletnich.

Wynagrodzenie jest bardzo ważnym elementem stażu – wpływa m.in. na zaangażowanie i motywację uczniów. Rozmówcy podkreślali jednak, że nie może ono być jedynym czynnikiem motywującym, powinna być to również chęć nabycia nowych umiejętności oraz doświadczenia. Uczniowie są świadomi, że staż to nie tylko okazja do zarobienia pierwszych pieniędzy, ale również szansa na rozwój zawodowy. Istotna jest tu opinia uczniów dotycząca możliwości, jakie niesie program stażowy dla osób niepełnoletnich. Biorąc pod uwagę, że pracodawcy chętniej przyjmują osoby pełnoletnie, pojawia się problem ograniczonego dostępu do programów stażowych dla uczniów, którzy potencjalnie mogliby być najbardziej zainteresowani udziałem w nich (uczniowie niepełnoletni).

Proponowane działania, które zwiększą efektywność staży w przyszłości

Przedstawiciele szkół, ekspertów oraz pracodawców zapytano o działania, których podjęcie wpłynęłoby na zwiększenie efektywności staży, a więc nieobowiązkowej formy nauki zawodu dla uczniów.

Przedstawiciele szkół wymienili następujące działania:

- wsparcie pracodawców – warto uświadamiać firmy, że staże to inwestycja w przyszłych pracowników; należy również zapewnić odpowiednie wsparcie finansowe i administracyjne, aby zmniejszyć ich obciążenie związane z organizacją staży;
- promocja staży wśród uczniów – należy uświadamiać młodzież w zakresie różnic pomiędzy praktykami i stażami, przy jednoczesnym promowaniu staży jako formy rozwoju zawodowego i edukacji praktycznej; podejmowanie działań zwiększających motywację uczniów do udziału w stażach;
- wsparcie finansowe staży – dofinansowanie organizowania staży, w tym kosztów dojazdów, zakwaterowania i wyżywienia, a także wynagrodzenia stażystów, które powinno być ustalone na odpowiednio wysokim poziomie; utrzymanie finansowania staży z funduszy europejskich, programów rządowych i lokalnych, gdyż bez tych środków szkoły nie będą w stanie oferować uczniom tej formy rozwoju;
- dodatkowe szkolenia dla uczniów – przeprowadzenie dodatkowych szkoleń, które przygotują uczniów do odbycia staży, szczególnie szkoleń z zakresu umiejętności miękkich, zarządzania czasem;
- lepsze dopasowanie programów nauczania do wymagań pracodawców – programy nauczania powinny być dopasowane do potrzeb rynku pracy, uwzględniając aktualne technologie i trendy, w celu lepszego przygotowania uczniów do stażu;
- współpraca i długofalowe partnerstwo – regularne spotkania i dialog między szkołami, pracodawcami, uczniami i rodzicami mogą pomóc w zrozumieniu wzajemnych oczekiwań i potrzeb, co wpłynie na lepsze dopasowanie programów stażowych do realnych warunków pracy; budowanie trwałych relacji z pracodawcami może zapewnić lepsze miejsca stażowe i długoterminową współpracę;
- monitorowanie i ewaluacja staży – systematyczne monitorowanie, ocena oraz tworzenie wskaźników efektywności realizacji programów stażowych zapewni ich ciągłe doskonalenie, ułatwi identyfikację problemów i wprowadzanie zmian;
- zwiększenie elastyczności programów stażowych w zakresie godzin i terminów realizacji;
- wypracowanie programu stażu przez pracodawców;
- wsparcie logistyczne i administracyjne szkół w zakresie organizowania staży.

Eksperti zwrócili szczególną uwagę na konieczność odpowiedniego finansowego wynagrodzenia opiekunów staży ze strony firm, którzy poświęcają czas oraz przyjmują na siebie odpowiedzialność za stażystów przebywających w zakładzie pracy. Zwiększyłoby to zaangażowanie opiekunów w proces. Dodatkowo należy utrzymać wsparcie finansowe na zakup odpowiednich materiałów i przygotowanie stanowiska pracy stażysty w zakładzie pracy, tak aby przyjęcie uczniów wiązało się z jak najmniejszym kosztem pracodawcy. Eksperti proponują następujące dodatkowe działania:

- informowanie rodziców o możliwościach i korzyściach płynących ze staży, ponieważ mają oni bezpośredni wpływ na uczniów i mogą ich zmotywować do uczestnictwa w tej formie kształcenia;
- odpowiedni dobór zadań i obowiązków wykonywanych na stażu w powiązaniu z poziomem kompetencji uczniów, co zapewni ich lepsze przygotowanie do stażu (np. zadbanie o to, aby uczeń klasy drugiej wykonywał zadania adekwatne do poziomu wiedzy zawodowej, którą nabył w szkole);
- precyzyjne określenie zadań i celów stażu oraz ich odpowiednie komunikowanie wszystkim zaangażowanym stronom, co pozwala na uniknięcie nieporozumień;
- promowanie pozytywnych doświadczeń i przykładów dobrych praktyk, co może zachęcić do uczestnictwa w stażach zarówno pracodawców, jak i uczniów; omawianie trudności i błędów, aby uniknąć ich powtórzenia;
- pokazanie uczniom atrakcyjności zawodów, możliwości kariery oraz pokazanie, co daje zatrudnienie w lokalnych firmach; informowanie o realnych korzyściach, takich jak możliwość zarobkowania i zdobycia praktycznego doświadczenia, może przyciągnąć więcej uczniów do udziału w programie stażowym;
- organizowanie większej liczby konkursów i projektów skierowanych na wsparcie staży, co może zwiększyć ich liczbę i dostępność dla uczniów.

To samo pytanie zadano pracodawcom. Wymienili oni następujące działania:

- większe zaangażowanie opiekunów ze strony szkoły w realizację stażu (kontrola i nadzór nad uczniem w trakcie całego procesu);
- wyższe wynagrodzenie opiekunów stażystów wyznaczanych przez firmę;
- finansowanie wyposażenia stanowiska oraz zakup materiałów, na których będzie pracował stażysta;
- dopasowanie programów stażowych do wymagań rynku pracy;
- zacieśnienie współpracy oraz systematyczny dialog między szkołami i pracodawcami na temat wzajemnych oczekiwań;
- odpowiednio skonstruowany program stażu, który zawiera jasne cele i zadania do wykonania;
- uproszczenie formalności związanych z organizacją stażu;
- rozwijanie umiejętności miękkich uczniów oraz pracodawców, co m.in. ułatwi komunikację;
- regularne monitorowanie i ewaluacja stażu;
- wydłużenie czasu trwania stażu (powyżej 1 miesiąca);
- możliwość wyboru ucznia, który odbyłby staż w danym przedsiębiorstwie;
- uczniowie powinni mieć możliwość zdobywania doświadczenia w różnych środowiskach, nie tylko w swoim miejscu zamieszkania czy rodzinnych gospodarstwach; unikanie wysyłania uczniów na staż do zakładów wybranych przez uczniów, np. „po znajomości”;
- większy nacisk w szkołach na naukę umiejętności zawodowych;
- wpływanie na nastawienie i motywację uczniów do odbycia stażu;

- większa indywidualizacja programów stażowych (dopasowanie programu do indywidualnych potrzeb uczniów).

Aby zwiększyć efektywność staży, należy wzmocnić współpracę między szkołami a pracodawcami, co pozwoli lepiej dostosować programy stażowe do wymagań rynku pracy oraz możliwości uczniów. Regularny dialog oraz budowanie długofalowych partnerstw między tymi podmiotami może pomóc w zrozumieniu wzajemnych oczekiwań i potrzeb, co przełoży się na wyższą jakość oferty stażowej. Ponadto należy udoskonalić programy stażowe, dostosowując je do aktualnych technologii i trendów rynkowych, a także zapewniając większą elastyczność w zakresie godzin i terminów ich realizacji. Kluczowe znaczenie ma także zwiększenie wsparcia finansowego, obejmującego odpowiedniej wysokości wynagrodzenia stażystów i ich opiekunów, wyposażenie stanowiska pracy, dofinansowanie kosztów dojazdu oraz szkoleń dla opiekunów oraz uczniów. Działania te mogłyby podnieść atrakcyjność i dostępność staży zarówno dla uczniów, jak i pracodawców. Ważnym elementem jest również promocja staży wśród uczniów i ich rodziców, m.in. poprzez szerzenie informacji o korzyściach z udziału w stażach. W celu kompleksowego zwiększenia efektywności staży należałoby podejmować wszystkie zaproponowane działania łącznie.

Oczekiwane wsparcie w organizowaniu staży ze strony programów publicznych lub szkoły

Pracodawców zapytano o wsparcie, jakiego oczekiwaliby ze strony programów publicznych lub szkoły, co mogłoby zwiększyć ich zaangażowanie w organizację staży uczniowskich.

Pracodawcy wobec szkół mieli następujące oczekiwania:

- wsparcie w postaci oddelegowania dodatkowego opiekuna do pracy z uczniami w przedsiębiorstwie lub większego zaangażowania opiekunów staży ze strony szkoły;
- zaangażowanie nauczycieli w szkolenia z zakresu nowych technologii i realiów współczesnych fabryk, by mogli lepiej rozumieć wymagania rynku pracy i skuteczniej przygotowywać uczniów do stażu;
- organizowanie wizyt rodziców w fabrykach i zakładach pracy, aby mogli oni zrozumieć nowoczesne warunki pracy i lepiej doradzać dzieciom w wyborze szkół oraz kierunków zawodowych, a także zachęcali do udziału w stażu;
- większe zaangażowanie szkół w przygotowanie merytoryczne uczniów do stażu;
- większe zaangażowanie szkół w przygotowanie szczegółowych wytycznych dotyczących staży;
- uproszczenie języka komunikacji pomiędzy szkołą a przedsiębiorcami.

Od programów publicznych pracodawcy oczekują wsparcia finansowego w postaci:

- grantów, funduszy unijnych czy programów rządowych, które mogą pokryć koszty związane z wynagrodzeniem stażystów i ich opiekunów, szkoleniami BHP oraz zakupem niezbędnych narzędzi i materiałów;
- wzbogacenia programów stażowych o dodatkowe zachęty dla młodych osób, np. kursy z uprawnieniami, co spowoduje, że staże będą dla nich bardziej atrakcyjne.

Jak widać, pracodawcy od szkół oczekują w szczególności wsparcia organizacyjnego oraz działań dotyczących promocji pracy w danej branży. Miałoby to wpłynąć na większe

zaangażowanie uczniów, poprawę ich świadomości oraz lepsze przygotowanie do stażu i bardziej efektywną jego realizację. Ze strony programów publicznych kluczowe jest wsparcie finansowe. Pracodawcy zdają sobie sprawę z ograniczonych możliwości finansowych placówek oświatowych, dlatego nie oczekują od nich wsparcia w tym zakresie.

O wsparcie ze strony programów publicznych w organizowaniu staży zapytano również ekspertów. Czynniki, które wskazali, nie dotyczyły już jedynie pracodawców, ale również m.in. uczniów. Były to:

- wsparcie finansowe na organizację staży uczniowskich skierowane do pracodawców, np. w formie dotacji i subwencji na wyposażenie stanowiska pracy, pokrycie kosztów materiałów eksploatacyjnych;
- przeznaczenie środków finansowych na atrakcyjne wynagrodzenie dla opiekunów stażystów ze strony przedsiębiorstwa;
- przeznaczenie środków finansowych na wynagrodzenia dla stażystów w wysokości, która będzie dla nich atrakcyjna;
- przeznaczenie środków na pokrycie kosztu dojazdu na staż uczniom dojeżdżającym – pokonanie bariery mobilności, która ogranicza dostępność staży;
- wsparcie działań zapewniających realizację wszystkich dodatkowych formalności związanych z organizacją stażu;
- wsparcie umożliwiające promocję współpracy szkół i firm oraz podmiotów gospodarczych, które są zainteresowane taką współpracą;
- wsparcie projektów pilotażowych, dzięki którym możliwe będzie wypracowanie nowych, bardziej efektywnych modeli stażu;
- wsparcie umożliwiające skalowanie efektywnych rozwiązań, np. staży rotacyjnych;
- wsparcie działań zmierzających do większego zaangażowania interesariuszy w tworzenie programów stażowych.

Eksperti podkreślili znaczenie projektów pilotażowych i zaangażowania interesariuszy w tworzenie programów stażowych, co jest mniej eksponowane w odpowiedziach pracodawców. Zwrócili też uwagę, że wsparcie w postaci promocji i lepszej organizacji staży powinno wynikać z programów publicznych, natomiast pracodawcy zadania te przypisują szkołom. Wydaje się, że racja leży po obu stronach, warto zatem, aby działania te były realizowane przez szkoły przy wsparciu programów publicznych.

3.10. Zapotrzebowanie na przyjmowanie uczniów na praktyki i staże

Zapotrzebowanie na przyjmowanie uczniów na praktyki i staże według liczby uczniów oraz ich charakterystyki (wiek, predyspozycje, rodzaj szkoły)

Pracodawcy wykazywali zróżnicowane zapotrzebowanie na przyjmowanie uczniów na praktyki i staże uczniowskie zarówno pod względem liczby uczniów, jak i ich charakterystyki. Niektóre firmy wyraźnie precyzowały zapotrzebowanie, podczas gdy inne były mniej konkretne i nie zawsze miały jasno zdefiniowane potrzeby. Co istotne, pracodawcy najczęściej deklarowali

zapotrzebowanie na przyjmowanie uczniów na praktyki i staże uczniowskie, kiedy faktycznie istniały realne szanse ich późniejszego zatrudnienia do pracy w firmie:

My nie jesteśmy bardzo zainteresowani tym, żeby przyjmować tych uczniów. My jesteśmy zainteresowani dlatego, że mamy nadzieję, że jakaś część z nich zostanie w Suwałkach, chociaż oczywiście ci lepsi, którym lepiej z oczu patrzy, idą na studia. Idą gdzieś w Polskę, nie wracają do Suwałk. I tak się niestety dzieje. Najwięcej, bo 70% pracowników, to są pracownicy produkcyjni i tu zawsze są wolne miejsca pracy.

Obecnie nie mamy żadnego zapotrzebowania na przyjmowanie uczniów na praktyki i staże. Robimy to bardziej z poczucia odpowiedzialności społecznej biznesu, wierząc, że warto poświęcić czas na edukowanie młodszych. Praktyki dla kilku osób rocznie traktujemy jako inwestycję w przyszłość.

Część pracodawców podkreślała, że jeśli uczniowie nie są chętni do odbycia praktyk lub stażu, to nie mają na takie osoby żadnego zapotrzebowania:

To znaczy, przyjąć zawsze można, tylko że zależnie jakich uczniów i czy oni po prostu mają chęć być i się czegoś nauczyć, czy po prostu tylko dostać papier z powrotem, no bo jeżeli ktoś ma przyjechać i ja mam tylko podpisać swoje takie, i tacy uczniowie byli, no to od razu mówię nie, bo to nie o to chodzi. Jeżeli ktoś ma chęć odbyć praktykę, to niech się gdzieś tam czegoś nauczy czy tej wiedzy zdobędzie, a nie po prostu podpisze i gdzieś coś tam będzie innego robił czy nic nie robił.

Praktyki i staże są ważne dla firm ze względu na inwestycję w przyszłość i możliwość szkolenia przyszłych pracowników. Jeśli pracodawcy nie dostrzegają realnych korzyści w przyjęciu uczniów na staż i/lub nie widzą ich chęci i motywacji, to siłą rzeczy nie deklarują też zapotrzebowania na nich.

Liczba uczniów, którą pracodawcy są w stanie przyjąć w ciągu roku, jest zróżnicowana. Niektóre firmy najchętniej przyjmowałyby 1 lub 2 uczniów rocznie, inne natomiast są otwarte na większe grupy (nawet do 8 osób). W większości przypadków zapotrzebowanie jest zależne od możliwości zapewnienia nadzoru nad nimi. Niektórzy respondenci określają zapotrzebowanie jako zmienne w czasie, uzależniając je m.in. od potrzeb operacyjnych firmy i planów rozwojowych, inni wskazują, że nie potrzebują ich w ogóle. Wśród respondentów pojawił się również głos wskazujący, że czasami firmy mają problem z nadmierną liczbą praktykantów:

Także to nie jest tak, że my mamy jakieś zapotrzebowanie. Powiem Pani, to jest tak, że jak przychodzi termin praktyk uczniowskich, to ci uczniowie do nas ciągle przychodzą, bo firmy nie chcą brać na te praktyki. My to wiemy. I ten dyrektor później dzwoni i prosi – 24, 28 uczniów. No i my tak bierzemy. Biorąc pod uwagę to, że chcemy, żeby była dobra opinia o firmie i żeby mieli dobre zdanie na lokalnym rynku, to zgadzamy się najczęściej. Z rozmów z dyrektorami szkół wiem, że firmy nie chcą brać na te praktyki, i dlatego za każdym razem jest prośenie.

Opisana sytuacja jest niekorzystna zarówno z perspektywy pracodawcy, jak i uczniów i niewątpliwie negatywnie wpływa na jakość praktyk.

Wiek uczniów jest istotnym czynnikiem dla wielu pracodawców. W niektórych branżach preferowane są osoby pełnoletnie (18+) ze względu na mniejsze obciążenia formalne i nadzór, co ma związek m.in. z wykazem prac wzbronionych młodocianym. Jak wskazuje przedstawiciel przedsiębiorstwa działającego w sekcji C PKD:

Najlepiej uczniowie pełnoletni. W wykazach spraw zabronionych i dozwolonych młodocianym w tej chwili dosyć zmieniły się przepisy i jest to tak bardzo restrykcyjne. W związku z tym musielibyśmy za każdym razem sprawdzać, czy ten człowiek robi coś, co jest mu dozwolone czy nie dozwolone, bo to jest chodzi o wykazy prac zbrojonych i dozwolonych dla pracowników młodocianych, które wyraźnie są zaznaczone w kodeksie pracy, i tutaj po prostu pracownicy młodociani zawsze są szczególnie pod szczególnym nadzorem. Chodzi o to, żeby nie musiało być tego szczególnego nadzoru.

Niektórzy respondenci wskazywali, że wiek uczniów nie ma znaczenia i, że chętnie współpracują również z nieletnimi uczniami, jeśli kierunek kształcenia jest zgodny z branżą, w której działa firma. Jeden z badanych stwierdził, że wiek nie jest istotnym czynnikiem, ważne są predyspozycje i chęć ucznia do nauki zawodu.

Należy jednak zauważyć, że dla większości respondentów z grupy pracodawców wiek jest istotną preferencją, szczególnie jeśli przyjęcie niepełnoletnich praktykantów i stażystów wiąże się z obciążeniem dodatkowymi formalnościami i koniecznością większego nadzoru nad niepełnoletnim uczniem. Warto rozważyć podjęcie działań zmierzających do zwiększenia dostępności staży również w tej grupie wiekowej.

Pracodawcy preferują przyjmowanie na staże uczniów techników i szkół branżowych, które oferują kierunki związane bezpośrednio z profilem działalności firmy. Zapotrzebowanie nie jest zatem zależne od rodzaju szkoły, a od kierunku, w którym kształcą się uczniowie szkoły zawodowej:

Ważne jest natomiast, aby byli to uczniowie szkół zawodowych związanych z mechaniką samochodową.

No najchętniej oczywiście technik mechanik (...), ale może być technik mechatronik, technik automatyk, technik elektryk. No i oczywiście szkoły branżowe zawodu ślusarz, tokarz.

Pracodawcy preferują szczególnie osoby chętne do pracy i nauki nowych umiejętności:

Dobry praktykant czy stażysta powinien być przede wszystkim zmotywowany do nauki zawodu, sumienny, punktualny. Doceniamy entuzjazm, chęć zdobywania nowych umiejętności. Ważna jest też umiejętność pracy w zespole, komunikatywność, bo przecież podczas praktyk uczeń wchodzi w relacje z innymi pracownikami. Zdarza się, że trafiają do nas prawdziwe perełki – uczniowie, którzy błyskawicznie się uczą, wykazują inicjatywę. Takim osobom staramy się już podczas praktyk powierzać bardziej odpowiedzialne zadania, a nieraz proponujemy zatrudnienie w wakacje lub po skończeniu szkoły. Z drugiej strony część młodzieży traktuje praktyki jako zło konieczne. Tu pojawia się problem słabej motywacji, spóźnień.

Ustalanie zapotrzebowania na praktyki i staże wymaga bezpośrednich konsultacji z pracodawcami, aby dokładnie zrozumieć ich potrzeby i możliwości. Możliwość nadzoru nad uczniami jest zależna głównie od liczby pracowników w firmie i ich kompetencji, a zapotrzebowanie na stażystów jest uwarunkowane wielkością przedsiębiorstwa i planami rozwojowymi. Pracodawcy preferują głównie pełnoletnich uczniów, należałoby zatem podjąć działania, które sprawią, że przyjmowanie na staże osób poniżej 18. roku życia nie będzie wiązało się z dodatkowymi barierami, którym firma będzie musiała sprostać – szczególnie w branżach, w których wykonywane są prace z wykazu prac wzbronionych młodocianym. Pracodawcy preferują uczniów z konkretnych kierunków związanych z branżą, nie zaś rodzaju

szkoły, w związku z czym kluczowe jest dopasowanie uczniów do miejsca praktyk i staży pod względem zgodności z nauczaniem kierunkiem.

Zapotrzebowanie według kierunków kształcenia

Na podstawie odpowiedzi pracodawców można stwierdzić, że zapotrzebowanie na stażystów jest zróżnicowane i ściśle związane z branżą, w której działa firma. Firmy najchętniej przyjmują na staże zawodowe osoby posiadające odpowiednie wykształcenie kierunkowe, ściśle związane z branżą.

Pracodawcy nie mieli trudności w określeniu kluczowych kierunków, z których najchętniej przyjmowaliby uczniów na staże zawodowe, robiąc to bardzo precyzyjnie lub w sposób bardziej ogólny, jednak nadal podkreślając powiązanie kierunków kształcenia z branżą, w której działa ich firma. Wśród konkretnych najbardziej pożądanym przez pracodawców kierunków znalazły się następujące:

- sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo: technik rolnik, technik agrotroniki, technik weterynarii, technik mechanizacji rolnictwa i agrotroniki, technik leśnik;
- sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe: technik mechanik, technik mechatronik, technik automatyk, technik elektryk, technik technologii żywności, operator obrabiarek CNC, spawacz, technik elektryk, technik elektromechanik, ślusarz, tokarz;
- sekcja F – Budownictwo: kierunki budowlane (m.in. technik budownictwa, technik robót wykończeniowych w budownictwie, zbrojarz, cieśla zbrojarz, murarz itp.);
- sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle: technik mechanik, technik elektromechanik, technik handlowiec, technik elektryk;
- sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa: technik spedytor, technik logistyk, technik mechanik;
- sekcja J – Informacja i komunikacja: technik elektryk, technik informatyk, technik elektronik, technik programista.

Jeden z respondentów wskazał na potrzebę rozwijania zakresu kierunków w dobie zmian zachodzących w związku z czwartą rewolucją przemysłową:

Czasem zdarzają się też zapytania o staże od uczniów technikum informatycznego. Rozważamy taką współpracę, bo w dobie Przemysłu 4.0 kompetencje informatyczne, choćby w zakresie programowania maszyn CNC, stają się coraz bardziej pożądane także w branży produkcyjnej.

Respondent z branży budowlanej dodał, że na staże przyjmowani są również uczniowie z innych kierunków, niezwiązanych bezpośrednio z działalnością podstawową firmy. Takie osoby trafiają do konkretnych działów, m.in. do księgowości. Należy jednak pamiętać, że uczniowie tego kierunku nie są grupą docelową firmy:

Tutaj wspomnę również o innych kierunkach, np. logistyka. Zdarzają się praktykanci w obszarach back-office'owych, takich jak księgowość lub finanse. Bo też jeżeli taka osoba przyjdzie do nas na praktyki, właśnie pozna naszą firmę, czy na staż letni, to wówczas kiedy wróci do nas jako pracownik, jest już takim bardziej wdrożonym w naszą firmę pracownikiem.

Na podstawie odpowiedzi pracodawców można wnioskować, że firmy są dobrze zorientowane w swoich potrzebach względem stażystów i potrafią określić kierunki kształcenia,

z których przyjmują uczniów na staże. Wskazuje to na świadome podejście do planowania staży zawodowych zgodnie z profilem działalności i specyficznymi wymaganiami branży oraz na posiadanie konkretnych wymagań względem uczniów.

Zapotrzebowanie według branż i podregionów

Pracodawców zapytano o ogólne zapotrzebowanie na przyjmowanie uczniów na staże zawodowe w branży i podregionie, w którym działa firma. Ich odpowiedzi były bardzo zróżnicowane. Niektórzy określili ogólny poziom zapotrzebowania na stażystów w branży, odnosząc się nie tylko do własnych doświadczeń, ale również do opinii pozyskanych od innych podmiotów na temat sytuacji w branży, co wskazuje, że posiadają szerszą wiedzę na ten temat. Oto ich odpowiedzi wraz z wskazaniem sekcji PKD, podregionu oraz poziomu zapotrzebowania: sekcja G, podregion suwalski:

Mechanik zawsze będzie poszukiwany. Mamy pewnie z 11 serwisów w Suwałkach, gdzie praktycznie każdy na chwilę obecną poszukuje mechanika. [duże zapotrzebowanie]

- sekcja G, podregion białostocki:

Zapotrzebowanie na przyjmowanie uczniów na staże zawodowe w naszej branży w regionie jest stosunkowo wysokie ze względu na ciągły rozwój technologii oraz potrzebę posiadania wykwalifikowanych pracowników. [duże zapotrzebowanie]

- sekcja C, podregion białostocki:

Z naszej perspektywy zapotrzebowanie na praktykantów i stażystów w branży mechanicznej i produkcyjnej w podregionie białostockim jest dość duże. Wiem, że podobne doświadczenia mają nasi partnerzy i podwykonawcy – firmy takie jak CHM, Jazon, Plum. Dlatego generalnie w naszym środowisku pracodawcy są bardzo otwarci na współpracę ze szkołami zawodowymi. Najlepiej układa się ona z placówkami kształcącymi w zawodach bezpośrednio związanych z naszą działalnością – a więc znów wraca temat mechaników, operatorów maszyn CNC, spawaczy, elektryków. [duże zapotrzebowanie]

- sekcja J, podregion białostocki:

Wydaje mi się, że zapotrzebowanie na stażystów w naszej branży w regionie nie jest duże. Słyszałam od praktykantów, że niełatwo im znaleźć firmy na odbywanie praktyk czy staży. Kiedyś sytuacja wyglądała trochę inaczej, ale obecnie pracownicy IT nie są już tak poszukiwani. Nawet rekrutacje na specjalistów są bardzo przemyślane, a co dopiero na juniorów czy stażystów dopiero zaczynających w branży. [małe zapotrzebowanie]

- sekcja F, podregion łomżyński:

Pracowników będziemy potrzebowali cały czas, więc to zapotrzebowanie będzie na pewno utrzymywało się i będzie rostało więc... tak jak rozmawiamy z innymi firmami i spotykamy się z dyrektorami szkoły, nie powinno być problemu z przyjęciem uczniów na praktyki, na staże. [duże zapotrzebowanie]

Warto podkreślić, że pracodawcy, określając zapotrzebowanie na stażystów, odwoływali się do zapotrzebowania na pracowników. Stażyści są potrzebni w branżach, w których występują znaczne braki kadrowe. Można zatem stwierdzić, że w wyżej wymienionych branżach przedsiębiorstwa poszukują osób, którzy po zakończeniu stażu będą realnie zainteresowani podjęciem u nich pracy.

Niektórzy respondenci udzielali odpowiedzi ostrożnych i ogólnych. Nie określali konkretnego poziomu zapotrzebowania, ale uzależniali go m.in. od:

- koniunktury biznesowej – im lepsza, tym większe zapotrzebowanie;
- płynności finansowej przedsiębiorstw – im większy poziom, tym większe zapotrzebowanie;
- motywacji uczniów do pracy – im większa, tym większe zapotrzebowanie;
- poziomu wiedzy uczniów – im wyższy poziom, tym większe zapotrzebowanie;
- sezonowości prac – np. w branży budowlanej latem zapotrzebowanie jest większe niż zimą;
- wielkości przedsiębiorstwa/gospodarstwa, a co za tym idzie ilości pracy do wykonania i możliwości zapewnienia stażystom opieki – im większy podmiot, tym więcej miejsc.

Niektóre firmy wprost wskazywały, że nie posiadają wiedzy na ten temat. Część przedstawicieli pracodawców odwoływała się do własnych doświadczeń i postaw, na podstawie których przypuszczali, jakie jest ogólne zapotrzebowanie w branży.

Przyglądając się części odpowiedzi pracodawców, można zidentyfikować trendy w kilku branżach, natomiast ogólne i ostrożne odpowiedzi wskazują na potrzebę bardziej szczegółowych i pogłębionych badań na większej populacji w celu dokładnego określenia zapotrzebowania na staże uczniowskie w różnych branżach i podregionach.

Zapotrzebowanie na organizację staży zgłaszane przez szkoły

Precyzyjne określenie zapotrzebowania na organizowanie staży pod kątem poszczególnych kierunków kształcenia w szkołach nie jest w każdym przypadku możliwe, gdyż placówki oświatowe wskazują raczej na chęć ich organizowania na wszystkich kierunkach kształcenia. Taka forma organizacji zapewniłaby równy dostęp do staży wszystkim uczniom w szkole. Część przedstawicieli placówek podkreśla, że zapotrzebowanie najprawdopodobniej będzie zależne od wysokości wynagrodzenia, które zostanie zaproponowane uczniom – im wyższe, tym prawdopodobnie więcej będzie chętnych do udziału w stażach. Motywująco może również wpłynąć zwiększenie elastyczności staży. Zdaniem przedstawicieli szkół staże wakacyjne nie są atrakcyjne dla wielu uczniów ze względu na inne możliwości zarobkowania.

Wśród przedstawicieli szkół pojawiają się pojedyncze głosy wskazujące m.in. na większe zapotrzebowanie na staże w zawodach związanych z nowoczesnymi technologiami:

Największe zapotrzebowanie na staże widzę w zawodach związanych z nowoczesnymi technologiami, takimi jak mechatronik, automatyk, robotyk, operator maszyn CNC. To są zawody przyszłościowe, ale jednocześnie wymagające sporego zaangażowania finansowego w bazę dydaktyczną. Szkoła, nawet mając najnowocześniejsze wyposażenie pracowni, nigdy nie będzie w stanie w pełni odwzorować parku maszynowego.

Pojawiła się też opinia, że organizowanie staży jest zależne od rynku pracy danego regionu:

Chyba te kierunki budowlane i żywieniowe to są te, które są najpopularniejsze cały czas, bo tutaj jest najszerszy rynek pracy i młodzież może też skorzystać z tej pracy i współpracy, i tu się najprościej organizuje, bo tych punktów jest najwięcej, i jest największe zapotrzebowanie tak naprawdę. Jeszcze technik mechanik.

Szacowane zapotrzebowanie na staże w poszczególnych szkołach na poszczególnych kierunkach kształcenia określone na podstawie odpowiedzi pracodawców prezentuje tabela 20.

Tabela 20. Szacowane zapotrzebowanie na staże w poszczególnych szkołach – odpowiedzi przedstawicieli szkół

Podregion	Szkoła	Liczba uczniów w szkole	Zapotrzebowanie określone przez respondenta (cytaty z wywiadów)	Szacunkowa liczba staży, na które jest zapotrzebowanie
Białostocki	1	około 750–900 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> [Respondent nie odpowiedział na pytanie]. 	brak danych
Białostocki	2	respondent nie wskazał liczby uczniów w szkole	<ul style="list-style-type: none"> Największe zapotrzebowanie na staże widzę w zawodach związanych z nowoczesnymi technologiami. 	brak danych
Białostocki	3	300 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> Myślę, że te staże wakacyjne tutaj nam wśród młodzieży przynajmniej wyczerpują ich zainteresowania. To jest staże krajowe około 20–30 osób w ciągu ostatnich dwóch lat. 	25
Białostocki	4	628 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> Należałoby przyjąć, że 30% uczniów w każdym zawodzie powinna być objęta możliwością odbycia stażu. 	200
Białostocki	5	około 1000 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> Jesteśmy w stanie znaleźć około 100–200 uczniów (...) ale tyłu nie jesteśmy w stanie wystać ze względu na logistyczną pracę z tym związaną. 	150
Białostocki	6	około 900–1000 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> Trudno jest odnieść, czy oni by chcieli, czy by nie chcieli. Ale 100 uczniów na rok to za dużo. 	70
Białostocki	7	około 440 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> 70 uczniów na pewno. 	70
Białostocki	8	około 1060 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> Trudno mi teraz określić, bo po pandemii nie było żadnych staży. Po pandemii też uczniowie są inni. Myślę, że staże powinny być dedykowane dla tych piętnoletnich, bo wtedy byłoby najlepiej. Chociaż niektórzy, którzy mają 17 lat, też już są gotowi i chcą dorobić, ale nie mają jeszcze umiejętności teoretycznych i praktycznych. Sam jestem ciekawy teraz. 	brak danych
Białostocki	9	ok 900–1000 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> Nie wiem. 	brak danych
Białostocki	10	około 260 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> Okolo 10 uczniów na każdym kierunku. 	40
Białostocki	11	około 400 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> Jak mamy 73 osoby w roczniku, no to przynajmniej połowa nadawałaby się na to, żeby pójść na taki staż. 	36
Łomżyński	1	218 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> Praktycznie 90% naszych uczniów w każdym roku szkolnym z chęcią zrealizowałoby staż uczniowski. 	196

Podregion	Szkoła	Liczba uczniów w szkole	Zapotrzebowanie określone przez respondenta (cytaty z wywiadów)	Szacunkowa liczba staży, na które jest zapotrzebowanie
Łomżyński	2	200 uczniów technikum 90 uczniów branżowej szkoły pierwszego stopnia	<ul style="list-style-type: none"> 70–75% tutaj uczniów z technikum. 	144
Łomżyński	3	około 200–300 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> Na wszystkich kierunkach razem występują zapotrzebowanie około 20–30 osób rocznie i one jest zaspokajane. 	25
Łomżyński	4	około 800 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> [Chętnych na staże było 109 na 879 ankietowanych]. 	109
Łomżyński	5	około 500 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> Trudno mi powiedzieć. Myślę, że to nie jest duży procent. 	brak danych
Łomżyński	6	około 600 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> Fajnym rozwiązaniem byłoby pewnie, jeśli uczniowie odbywają praktykę w klasie 3 i w klasie 4, to tę jedną praktykę zastąpić takim stażem. (...) Mamy 4 lub 5 kierunków w danym roczniku, no to nawet każdego można by było wysłać raz na praktykę, raz na staż. 	brak danych
Łomżyński	7	około 520 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> Kierunki budowlane i żywieniowe (...). Jest największe zapotrzebowanie. Jeszcze technik mechanik. 	brak danych
Łomżyński	8	około 80 uczniów w czterech klasach technikum	<ul style="list-style-type: none"> 1/3 uczniów z klas 3 i 4, w klasie 3 i 4, gdzie jest około 40 uczniów. 	13
Suwalski	1	około 1100 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> Nie więcej niż 15% spośród uczniów pełnoletnich, i to niebędących maturzystami, bo nie widziałbym staży w klasach maturalnych, czyli to są trzecie i czwarte klasy technikum i maksymalnie 15%, czyli około gdzieś tam 40 uczniów na takie staże krajowe, no i sobie zapisałem 30 uczniów na staże zagraniczne rocznie. 	40 uczniów – staże krajowe 30 uczniów – na staże zagraniczne rocznie
Suwalski	2	około 160–170 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> Nie mamy dokładnych danych dotyczących liczbowego zapotrzebowania na organizację staży w odniesieniu do poszczególnych kierunków kształcenia realizowanych w szkole. 	brak danych

Podregion	Szkoła	Liczba uczniów w szkole	Zapotrzebowanie określone przez respondenta (cytaty z wywiadów)	Szacunkowa liczba staży, na które jest zapotrzebowanie
Suwalski	3	około 800 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> Nie wiem (...), ilu by było chętnych. Na pewno byśmy też robili, wiadomo, jeżeli to jest płatne, by było chętnych. 	brak danych
Suwalski	4	około 550 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> Trudno mi powiedzieć. Myślę, że tak, że trzeba by było zacząć od tych finansów i od tego to by też zależało. Aczkolwiek ja teraz nie wiem, jaka to by była kwota zadowalająca. 	brak danych
Suwalski	5	145 uczniów + 100 uczniów na kwalifikowanych kursach zawodowych	<ul style="list-style-type: none"> (...) 80–90% uczniów. Nie będą brali udziału w stażach, te najstarsze roczniki, czyli obecna piąta klasa, może obecna czwarta klasa, natomiast wszyscy pozostali na pewno chętnie w takich stażach zawodowych będą brali udział. 	90
Suwalski	6	około 222 uczniów	<ul style="list-style-type: none"> Jeśli staże byłyby płatne, to 1/3 uczniów z każdego kierunku chętnie by wzięła udział w stażu wakacyjnym miesięcznym. 	74

Źródło: opracowanie własne na podstawie indywidualnych wywiadów pogłębionych.

Analiza wypowiedzi respondentów reprezentujących szkoły wskazuje zróżnicowany poziom świadomości co do realnego zapotrzebowania na staże uczniowskie w swoich jednostkach zgłaszanego przez uczniów. Dodatkowo należy zauważyć dysproporcje w popycie na staże ze względu na środki finansowe dostępne dla stażystów. Funkcjonują szkoły o dużych liczebnie grupach uczniowskich, przy jednoczesnym małym popycie na staże po stronie uczniów – warunkowanym niską zachętą finansową i terminami stażu.

Analiza odpowiedzi odnośnie do zapotrzebowania na staże uczniowskie wskazuje na zróżnicowane podejście pracodawców. Ci, którzy wyrażają gotowość do przyjmowania uczniów, najczęściej wiążą to z możliwością późniejszego ich zatrudnienia, co podkreśla znaczenie tej formy kształcenia jako inwestycji w przyszłych pracowników. W przypadku firm, które nie dostrzegają takich korzyści lub napotykają trudności organizacyjne, zainteresowanie przyjmowaniem stażystów jest mniejsze.

Wiek uczniów jest istotnym czynnikiem, który wpływa na decyzje pracodawców. Chętniej przyjmują oni pełnoletnich kandydatów ze względu na mniejsze obciążenia formalne i konieczność mniejszego nadzoru. Ponadto pracodawcy preferują uczniów z techników i szkół branżowych, których kierunki kształcenia są zgodne z profilem działalności firmy, co zwiększa ich szanse na zatrudnienie po zakończeniu stażu.

Powyższa analiza wskazuje również na potrzebę dostosowania oferty stażowej do specyfiki branż oraz regionalnych rynków pracy. Zróżnicowanie zapotrzebowania w różnych branżach i podregionach podkreśla znaczenie indywidualnego podejścia do organizacji staży, uwzględniającego zarówno potrzeby pracodawców, jak i możliwości oraz oczekiwania uczniów.

Ponadto w kontekście rosnących wymagań i zmian na rynku pracy pojawia się konieczność rozwijania oferty edukacyjnej w kierunkach związanych z nowoczesnymi technologiami, które są coraz bardziej pożądane przez pracodawców.

3.11. Wnioski badania jakościowego

Należy zaznaczyć trudności wśród respondentów ze zdefiniowaniem i rozróżnieniem pojęć. W wielu wypowiedziach na pytanie dotyczące staży respondentów, udzielając odpowiedzi, używali zamiennie słów „praktyka” i „staż”, co wskazuje, że nie są one przez nich rozróżniane, a często traktowane jako tożsame. Oznaczać to może, że organizacja staży w województwie podlaskim i w poszczególnych podregionach nie jest wystarczająco ugruntowana.

Na podstawie przeprowadzonego badania jakościowego można sformułować następujące wnioski, które zostaną zaprezentowane z uwzględnieniem trzech kategorii podmiotów zaangażowanych w proces organizowania staży uczniowskich: pracodawców, szkół oraz uczniów.

Pracodawcy

Jak wynika z analizy jakościowej, ogólne zapotrzebowanie na przyjmowanie uczniów na staże zawodowe wśród pracodawców w kluczowych branżach województwa podlaskiego należy ocenić na umiarkowanie wysokim poziomie. Zapotrzebowanie to jest warunkowane głównie bieżącymi brakami kadrowymi, w połączeniu z dobrą koniunkturą w danej specjalizacji.

Analiza wypowiedzi pracodawców i ekspertów w trakcie badania jakościowego jednoznacznie wskazuje, że staże uczniowskie powinny być dłuższe niż 1 miesiąc, optymalnie – zdaniem przedsiębiorców – powinny trwać 2–3 miesiące.

Wśród konkretnych, najbardziej pożądanych przez pracodawców kierunków znajdują się następujące:

- sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo: technik rolnik, technik agrotechniki, technik weterynarii, technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki, technik leśnik;
- sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe: technik mechanik, technik mechatronik, technik automatyk, technik elektryk, technik technologii żywności, operator obrabiarek CNC, spawacz, technik elektryk, technik elektromechanik, ślusarz, tokarz;
- sekcja F – Budownictwo: kierunki budowlane (m.in. technik budownictwa, technik robót wykończeniowych w budownictwie, zbrojarz, cieśla zbrojarz, murarz itp.);
- sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle: technik mechanik, technik elektromechanik, technik handlowiec, technik elektryk;
- sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa: technik spedytor, technik logistyk, technik mechanik;
- sekcja J – Informacja i komunikacja: technik elektryk, technik informatyk, technik elektronik, technik programista.

Na podstawie odpowiedzi pracodawców można zidentyfikować ogólne zapotrzebowanie na stażystów w kilku branżach i podregionach. Z pewnością szczególnie potrzebni są w:

- sekcji G, podregion suwalski,
- sekcji G, podregion białostocki,
- sekcji C, podregion białostocki,
- sekcji F, podregion łomżyński.

Małe zapotrzebowanie występuje w podregionie białostockim w sekcji J. W pozostałych branżach i podregionach odpowiedzi pracodawców nie pozwalają jednoznacznie określić jego poziomu. Konieczne są pogłębione badania w tym zakresie. Ciekawe, że pracodawcy, szacując zapotrzebowanie na stażystów, odwoływali się do zapotrzebowania na pracowników. Firmy chcą przyjmować stażystów, którzy są realnie zainteresowani kontynuowaniem u nich pracy po zakończeniu stażu – można powiedzieć, że zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników, a nie na stażystów.

W opinii pracodawców stażyści w pierwszej kolejności mogą obejmować stanowiska niewymagające zaawansowanej wiedzy, pomocnicze i adekwatne do aktualnego poziomu ich wykształcenia zawodowego uzyskanego w szkole (według ukończonej klasy) i danego kierunku. Jednocześnie analiza wypowiedzi wskazuje, że pracodawcy bardzo niechętnie przyjmują na staże osoby niepełnoletnie, które wymagają dodatkowej opieki. Ponadto szczegółowa analiza ich wypowiedzi pozwala wskazać konkretne stanowiska, na które pracodawcy są gotowi przyjmować stażystów. Są to m.in.:

- sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo: pracownik fizyczny w gospodarstwie rolnym, zootechnik, dojarz, konserwator maszyn i budynków, operator maszyn rolniczych;
- sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe: szwaczka, operator maszyn (wykrawarki, linii automatycznych, zrobotyzowanych stanowisk pracy, tokarek, frezarek, centrów obróbczych), pomoc laboranta, pomocnik na produkcji, pomocnik pracownika działu księgowości;
- sekcja F – Budownictwo: pomocnik na budowie, robotnik budowlany, montażysta w fabryce;
- sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle: pomocnik mechanika, pomocnik elektromechanika, mechanik, pomocnik blacharza, pomocnik lakiernika, asystent serwisu, doradca serwisu;
- sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa: asystent pocztowy, pracownik administracyjny, pomocnik pracownika działu logistycznego, mechanik, pomocnik mechanika;
- sekcja J – Informacja i komunikacja: programista back-end, programista front-end, asystent pracownika działu UX.

Zdaniem respondentów reprezentujących pracodawców staż pozwoli na zdobycie i rozwój zarówno kompetencji twardych, jak i miękkich. Ta forma kształcenia umożliwi uczniom wszechstronny rozwój, przy czym nacisk jest kładziony na kompetencje zawodowe. Pracodawcy są przekonani, że uczniowie mogą podczas nich nabyć wiele praktycznych umiejętności związanych z zawodem, m.in.:

- sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo: umiejętności związane z hodowlą zwierząt, żywieniem zwierząt, dojenie, dbanie o dobrostan zwierząt, umiejętności związane z obsługą maszyn rolniczych, umiejętności związane z naprawą maszyn rolniczych, obsługa programów stosowanych do zarządzania gospodarstwem, umiejętność pracy z nawigacją rolniczą, umiejętności związane z pracą w lesie, umiejętność planowania pracy w danym okresie roku kalendarzowego;
- sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe: obsługa maszyn produkcyjnych/przemysłowych, obsługa maszyn CNC, tokarek, frezarek, centrów obróbczych, obsługa przyrządów pomiarowych, umiejętność prowadzenia pomiarów, czytanie rysunku technicznego, umiejętności z zakresu zarządzania i stosowania rozwiązań lean management, umiejętność montażu gotowych produktów z części, umiejętność wypełniania protokołów kontrolnych, umiejętność porównywania parametrów gotowych elementów z normami, umiejętności związane z pracą w laboratorium, umiejętności z zakresu montażu okablowania, umiejętności pracy z instalacjami elektrycznymi; umiejętność szycia na różnych maszynach (w tym odpowiedniego ich ustawienia);
- sekcja F – Budownictwo: malowanie, szpachlowanie, kładzenie glazury, umiejętności związane z budową domów, obsługa narzędzi i maszyn budowlanych, wykonywanie różnych prac budowlanych, murowanie, tynkowanie;
- sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle: obsługa klienta, umiejętność budowania relacji z klientem, umiejętność nawiązywania kontaktów posprzedażowych, umiejętności techniczne związane z naprawą pojazdów, praktyczne umiejętności związane z pracą mechanika, elektromechanika, diagnosty, diagnozowanie usterek, naprawa usterek, umiejętność obsługi nowoczesnych technologii stosowanych w warsztatach samochodowych, umiejętności związane z pracą w serwisie blacharsko-lakierniczym;
- sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa: obsługa systemów przewoźników kurierskich, umiejętność zaplanowania całej drogi przesyłki (w tym przesyłek paletowych) od momentu jej nadania do momentu jej odbioru (przez kurierów lub przez różne punkty odbioru, np. paczkomaty), umiejętność obsługi systemów wykorzystywanych w magazynach, umiejętności praktyczne związane z pracą mechanika samochodowego;
- sekcja J – Informacja i komunikacja: podstawy programowania, umiejętność wykorzystania języka XHTML i/lub arkuszy stylów CSS, testowanie oprogramowania (w tym automatycznie w Pythonie), umiejętność obsługi platformy .NET.

Katalog umiejętności miękkich wskazany przez pracodawców, realizowanych w trakcie staży, a jednocześnie pożądanym u stażystów jako docelowym pracowników, jest następujący:

- umiejętność pracy w zespole,
- komunikacja,
- umiejętność obsługi klienta oraz budowania relacji z klientem,
- odpowiedzialność,
- systematyczność,
- umiejętność radzenia sobie ze stresem,
- umiejętność rozwiązywania różnych problemów.

Pracodawcy szczególnie podkreślali znaczenie dwóch kompetencji miękkich: umiejętność pracy w zespole oraz komunikacji. Jako korzyści z tytułu przyjmowania stażystów wymienili: pomoc w pracy wykonywanej w przedsiębiorstwie, inwestowanie w przyszłe kadry, łatwiejszą rekrutację przyszłych pracowników, poprawę wizerunku firmy (employer branding).

Trudności po stronie pracodawców w zakresie realizacji staży obejmują szeroki zakres zagadnień organizacyjnych, finansowych, technicznych i logistycznych. Na podstawie odpowiedzi respondentów można zidentyfikować cztery główne problemy, wskazywane przez każdą z ankietowanych grup:

- konieczność oddelegowania pracownika do opieki nad stażystą,
- konieczność przygotowania stanowiska pracy i odpowiedniego przygotowania stażysty do wykonywania pracy,
- konieczność spełnienia wymagań administracyjno-prawnych,
- konieczność znalezienia źródła finansowania opieki nad stażystą oraz materiałów związanych z jego pracą na stanowisku.

W opinii pracodawców staże są przydatne jako narzędzie rekrutacyjne, szczególnie w branżach technicznych i specjalistycznych. Umożliwiają one pracodawcom lepszą ocenę kandydatów oraz uzupełnienie braków kadrowych. Pracodawcy wskazywali przypadki, w których stażyści pozostali w firmie po zakończeniu stażu, a więc ułatwiło im to zrekrutowanie przyszłych pracowników. Podobną opinię wyrazili eksperci.

Szkoły

Szkoły najczęściej wskazują na problemy finansowe oraz wynikające z nich trudności w zachęceniu uczniów do uczestnictwa w stażach i pracodawców do ich organizowania. Niewystarczające środki finansowe skutkują niskimi wynagrodzeniami, które nie są atrakcyjne zarówno dla uczniów, jak i pracodawców. Przy takim stanie rzeczy uczniowie oraz pracodawcy nie wykazują dużego zaangażowania w staże. Trudności w znalezieniu pracodawców do programów stażowych wynikają również z niewystarczającej wiedzy, jaką ci posiadają w tym zakresie, ich obawy przed nadmierną biurokracją, negatywnych doświadczeń we współpracy ze szkołami. Po stronie uczniów rekrutację utrudnia dodatkowo brak świadomości młodzieży na temat korzyści wynikających z udziału w stażu, trudność z dojazdem, obowiązki rodzinne (uczniowie z obszarów wiejskich w okresie wakacyjnym pomagają w gospodarstwach domowych), niechęć uczniów do udziału w stażu w trakcie okresu wakacyjnego przeznaczonego na odpoczynek. Organizacja stażu wiąże się z wyzwaniem organizacyjnymi w zakresie logistyki i koordynacji, co jest dużym obciążeniem dla szkoły, szczególnie w okresie wakacyjnym, kiedy to odbywa się większość staży.

Analizując odpowiedzi respondentów dotyczące trudności w organizacji staży pod kątem konkretnych zawodów, można wymienić takie, w których jest to łatwiejsze, i takie, dla których odbywa się to z pewnymi trudnościami. Należy jednak pamiętać, że w swych odpowiedziach respondenci uzależniają stopień trudności organizacji staży w różnych zawodach od sytuacji na lokalnym rynku pracy. Jeśli konkretna branża rozwija się dobrze, to z organizacją stażu nie powinno być problemu (i odwrotnie). Zwykle łatwiej zorganizować staże w zawodach związanych z branżą mechaniczną i samochodową, gastronomiczną, hotelarską, budowlaną, przemysłową,

automatyką i mechatroniką. Trudniej odbywa się to m.in. w następujących zawodach: technik logistyk, technik elektryk, technik informatyk, technik teleinformatyk, technik programista, technik grafiki i poligrafii cyfrowej, technik organizacji reklamy, technik weterynarii. W przypadku staży istotną rolę odgrywa również aspekt finansowy. Kilku respondentów zaznaczyło, że w zawodach, gdzie pojawiają się trudności z organizacją praktyk, problemy nie występują przy stażach – wynagrodzenie za ich organizację staje się dla przedsiębiorców bodźcem, dzięki czemu są bardziej skłonni przyjmować stażystów.

Na podstawie odpowiedzi szkół i ekspertów można sformułować trzy podstawowe cele, które stawiane są przed stażami przez szkoły:

- rozwój kompetencji zawodowych uczniów (wykraczających poza podstawę programową, bardziej dopasowanych do indywidualnych preferencji uczniów i potrzeb pracodawców);
- rozwój kompetencji miękkich społecznych (związanych zarówno z kontaktem z pracodawcą, jak i z współpracownikami);
- kształtowanie wśród uczniów odpowiednich postaw związanych z funkcjonowaniem w środowisku pracy (odpowiedzialność, sumienność, adaptacyjność itp.).

Dodatkowo szkoły wymieniają inne cele, takie jak: umożliwienie uczniom zarobkowania pierwszych pieniędzy w wyuczonym zawodzie, rozwój kompetencji językowych uczniów, nabycie przez uczniów wiedzy o kwestiach związanych z ochroną klimatu i zrównoważonym rozwojem.

Praktyki są związane odgórnymi wytycznymi w zakresie celów i kompetencji, które mają nabyć uczniowie w czasie ich realizacji. Staże natomiast są dodatkową aktywnością, w trakcie ich trwania uczniowie mogą realizować zadania wykraczające poza podstawę programową, zdobywać dodatkowe umiejętności, na co zwracają uwagę przedstawiciele szkół. Pozwalają na elastyczne podejście do nauki, umożliwiając realizację zadań, które są dostosowane do potrzeb konkretnych firm oraz konkretnych uczniów.

Uczniowie

Uczniowie, uczestnicząc w stażach, mogą odnieść wiele korzyści. Podstawową jest rozwój kompetencji zawodowych oraz miękkich. Dodatkowo mają możliwość uzyskać stałe zatrudnienie w firmie po zakończeniu stażu, zdobywają pierwsze doświadczenie zawodowe, które ułatwi im start na rynku pracy. Inne korzyści, które mogą odnieść uczniowie w trakcie stażu wskazane przez respondentów (ekspertów, pracodawców i samych uczniów), to:

- możliwość konfrontacji wiedzy teoretycznej z praktyczną,
- możliwość konfrontacji oczekiwań względem zawodu ze stanem faktycznym,
- możliwość otrzymania wynagrodzenia za wykonywaną pracę,
- nauka prawidłowych postaw w miejscu pracy,
- weryfikacja własnych predyspozycji do pracy w danym zawodzie,
- możliwość wyjazdu poza miejsce zamieszkania w okresie wakacyjnym (w przypadku staży wyjazdowych),
- rozwój osobisty, kształtowanie pewności siebie, możliwość poznania firmy „od środka”.

Uczniowie oprócz korzyści w postaci rozwoju kompetencji miękkich i zawodowych szczególnie podkreślają, że staże są okazją do nawiązania nowych kontaktów (w tym kontaktów zawodowych) oraz przetamania barier komunikacyjnych.

Uczniowie najczęściej wymieniali szkołę jako podmiot, który powinien być zaangażowany w organizację stażu. Wskazuje to na potrzebę ich wsparcia, bowiem staż jest często pierwszym zetknięciem z pracodawcą. Ich zdaniem organizowanie staży powinno odbywać się również z udziałem pracodawców oraz samych uczniów.

Pracodawcy są realnie zainteresowani zatrudnianiem najlepszych stażystów. W niewielu przypadkach wśród badanych respondentów z grupy uczniów staż zakończył się zatrudnieniem. Pomimo, że udział w programie stażowym nie przetożył się na zatrudnienie, to pozytywnie wpłynął na aspekty związane z przyszłym poszukiwaniem zatrudnienia. Uczniowie wskazywali, że czują się pewniej na rynku pracy, zwiększyli pewność siebie, zmniejszył się ich odczuwalny poziom stresu w kontakcie z potencjalnym pracodawcą. Młodzi są świadomi, że doświadczenie jest jedną z kluczowych zmiennych warunkujących przyszłe zatrudnienie, i wierzą, że udział w stażu pozwoli im zdobyć przewagę nad innymi absolwentami, posiadającymi mniejsze doświadczenie na rynku pracy.

Zdaniem uczniów skuteczność stażu ogranicza:

- brak odpowiedniego zaangażowania i czasu ze strony opiekuna stażu w przedsiębiorstwie,
- niechęć pracodawców względem stażystów,
- niechęć firm do przyjmowania niepełnoletnich,
- brak doświadczenia firm w przyjmowaniu uczniów na staże i niezajomość procesu,
- niewłaściwie ustalony skład osobowy uczniów w grupach pracujących w jednym przedsiębiorstwie,
- bariera mobilności,
- krótki okres stażu.

Przedstawiciele szkół wskazali, że główną trudnością związaną z realizacją stażu po stronie uczniów jest ich niewielkie zaangażowanie i brak motywacji ze względu na niskie wynagrodzenie. Powoduje to problemy już na etapie rekrutacji do programów. Szkoły wymieniają również trudności związane z dojazdem do siedziby przedsiębiorstwa, trudności związane z luźnym podejściem do obowiązków, narzucaną przez rodziców presję na uczniów oraz nieumiejętne dysponowanie czasem wolnym. Zestawienie trudności w realizacji staży po stronie uczniów uzupełniają eksperci, wskazując na trudności w postaci zbyt wygórowanych oczekiwań uczniów względem zakresu zadań i przebiegu stażu (pojawia się frustracja), trudności w utrzymaniu wysokiej motywacji przez cały okres trwania stażu, trudności z dostosowaniem się do godzin pracy (w tym wczesne wstawanie), trudności z niekorzystaniem z internetu i telefonu w czasie pracy, trudności w aklimatyzacji w miejscu pracy oraz trudności związane z wygospodarowaniem czasu na staż wobec konieczności pomocy rodzicom w gospodarstwie rolnym w okresie letnim.

4. Wyniki badania ilościowego

4.1. Charakterystyka respondentów

W badaniu ilościowym wzięto udział 120 przedsiębiorstw zlokalizowanych w województwie podlaskim, prowadzących główną działalność w ramach jednej z sześciu wybranych na podstawie analizy desk research sekcji PKD ze względu na strukturę liczby przedsiębiorstw reprezentujących poszczególne sekcje oraz liczbę zatrudnionych. Dokładną strukturę przedstawia tabela 21.

Tabela 21. Struktura grup respondentów w podziale na sekcje PKD oraz podregiony województwa podlaskiego

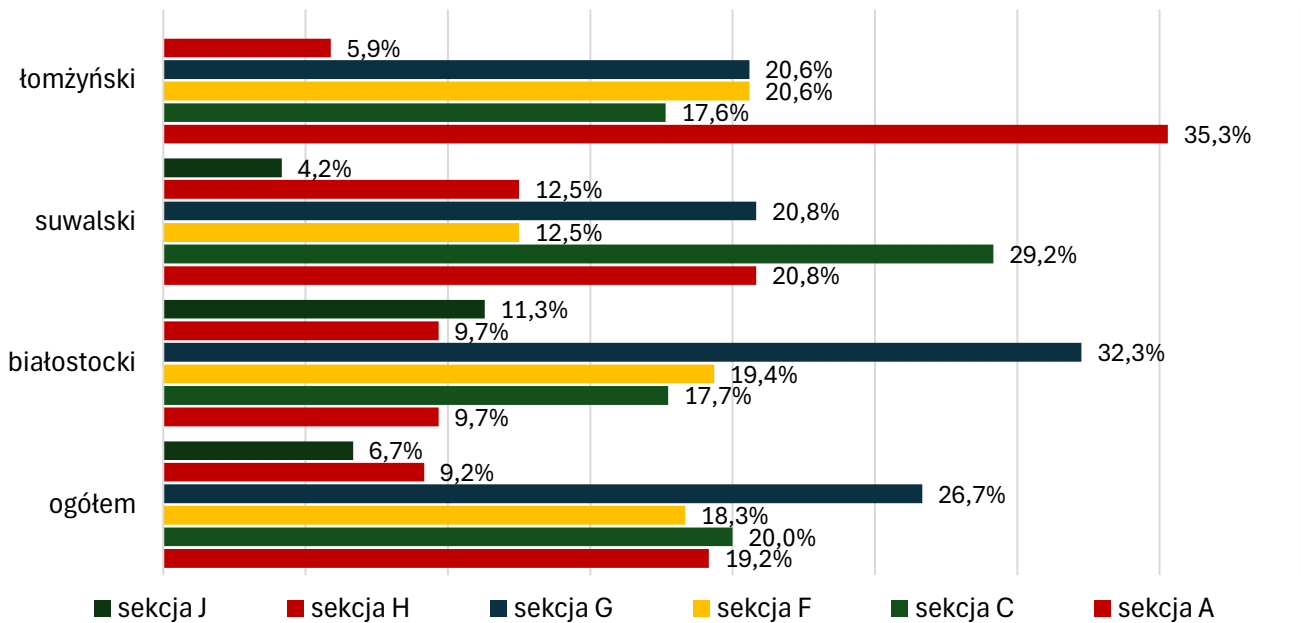
Sekcja PKD	Podregion białostocki	Podregion suwalski	Podregion łomżyński
sekcja A	6	5	12
Sekcja C	11	7	6
Sekcja F	12	3	7
Sekcja G	20	5	7
Sekcja H	6	3	2
Sekcja J	7	1	0
Łączna liczba firm	62	24	34

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników wywiadów wspomaganých komputerowo przy pomocy strony WWW (CAWI).

Wśród wszystkich respondentów znalazło się 51,7% przedsiębiorstw z podregionu białostockiego, 28,3% – z łomżyńskiego oraz 20,0% – z suwalskiego.

Największy odsetek respondentów ogółem stanowiły firmy prowadzące działalność gospodarczą w ramach sekcji PKD G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (26,7% wszystkich respondentów). Wpłynęła na to w głównej mierze duża liczba tych przedsiębiorstw z podregionu białostockiego, gdzie stanowiły one niemal 1/3 badanych (32,3%). W podregionie suwalskim największa liczba firm biorących udział w badaniu prowadzi działalność w ramach sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe (29,2%). Z kolei w podregionie łomżyńskim odpowiedzi udzieliło najwięcej firm należących do sekcji A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (35,3%). Szczegółowe dane na temat struktury grup respondentów według PKD zawiera wykres 1.

Wykres 1. Struktura grup respondentów ogółem i w poszczególnych podregionach w podziale na sekcje PKD

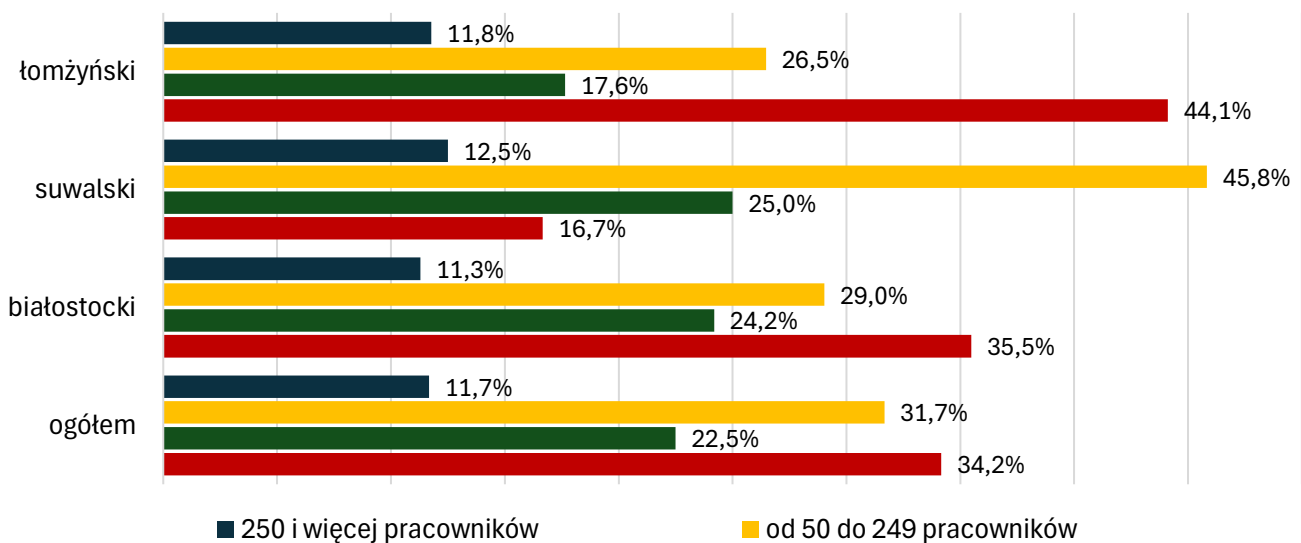


ogółem N=120, podregion białostocki N=62, podregion suwalski N=24, podregion tomżyński N=34

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Respondenci różnili się także ze względu na liczbę zatrudnionych (wykres 2). Największy odsetek badanych ogółem stanowiły firmy zatrudniające do 9 pracowników (34,2%). Było ich najwięcej także w podregionach białostockim (35,5%) oraz tomżyńskim (44,1%). Inaczej natomiast prezentuje się struktura w podregionie suwalskim, gdzie niemal połowę (45,8%) stanowiły firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników. Najmniejszy odsetek ogółem oraz w przypadku każdego z podregionów (od 11,3% do 12,5%) stanowiły firmy zatrudniające 250 i więcej pracowników.

Wykres 2. Struktura grup respondentów ogółem i w poszczególnych podregionach w podziale na liczbę zatrudnionych

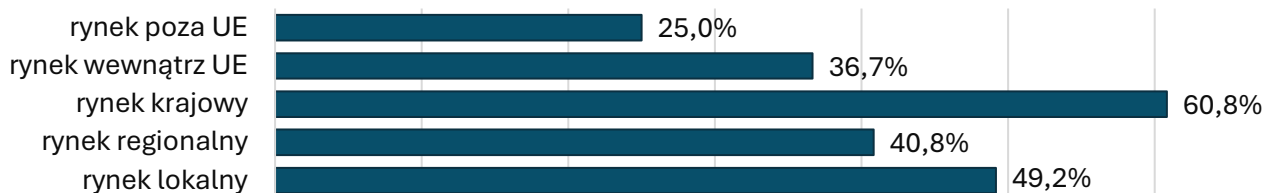


Ogółem N=120, podregion białostocki N=62, podregion suwalski N=24, podregion tomżyński N=34.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Przedsiębiorstwa biorące udział w badaniu charakteryzowały się także różną skalą działalności. Pytanie było wielokrotnego wyboru, ponieważ firmy mogą jednocześnie działać na kilku rynkach (wykres 3). Najwięcej respondentów (60,8%) deklaruowało prowadzenie działalności na rynku krajowym, niemal połowa (49,2%) – na rynku lokalnym, co czwarty badany (25,0%) – na rynku poza UE.

Wykres 3. Struktura grup respondentów ze względu na rynek, na którym prowadzą działalność



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

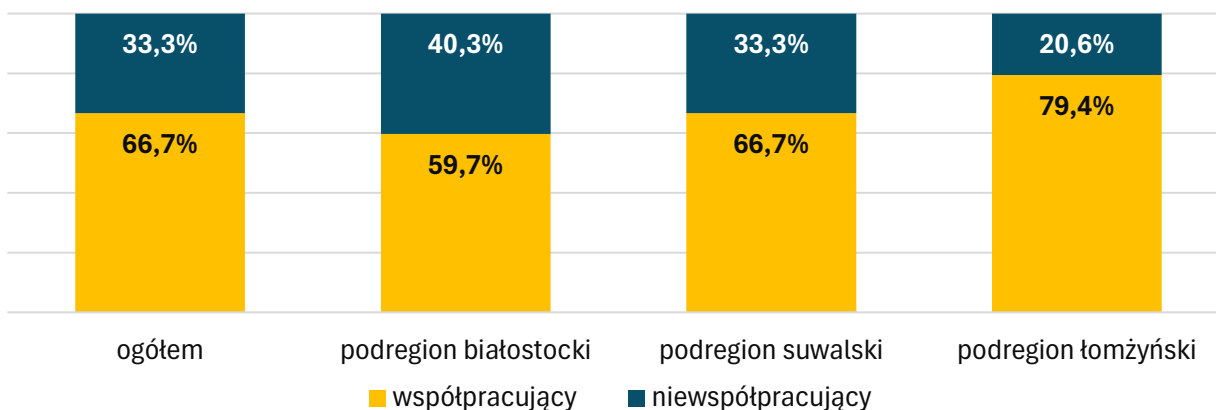
Przedsiębiorcy, którzy wzięli udział w badaniu, byli zróżnicowani zarówno pod kątem charakteru prowadzonej działalności, liczby zatrudnionych, jak również rynków, na których prowadzili działalność. Pozwoliło to na uzyskanie szerokiego spojrzenia na badanie oraz odpowiedź na pytania dotyczące staży uczniowskich i możliwości ich udoskonalenia w poszczególnych podregionach województwa podlaskiego.

4.2. Formy współpracy szkół i przedsiębiorstw

W ramach badania ilościowego przeanalizowano różne formy współpracy między szkołami a przedsiębiorstwami w województwie podlaskim. Celem było zidentyfikowanie, jak duży odsetek badanych współpracuje ze szkołami, w jaki sposób oraz które formy są najczęściej stosowane.

Jako pozytywny fakt należy odnotować, że wśród wszystkich badanych aż 2 na 3 firmy deklarowały podejmowanie jakiegokolwiek współpracy ze szkołami. Sytuacja wygląda jeszcze lepiej w przypadku podregionu łomżyńskiego, gdzie taką współpracę podejmowało niemal 4 na 5 firm (79%) (wykres 4).

Wykres 4. Odsetek przedsiębiorstw współpracujących ze szkołami

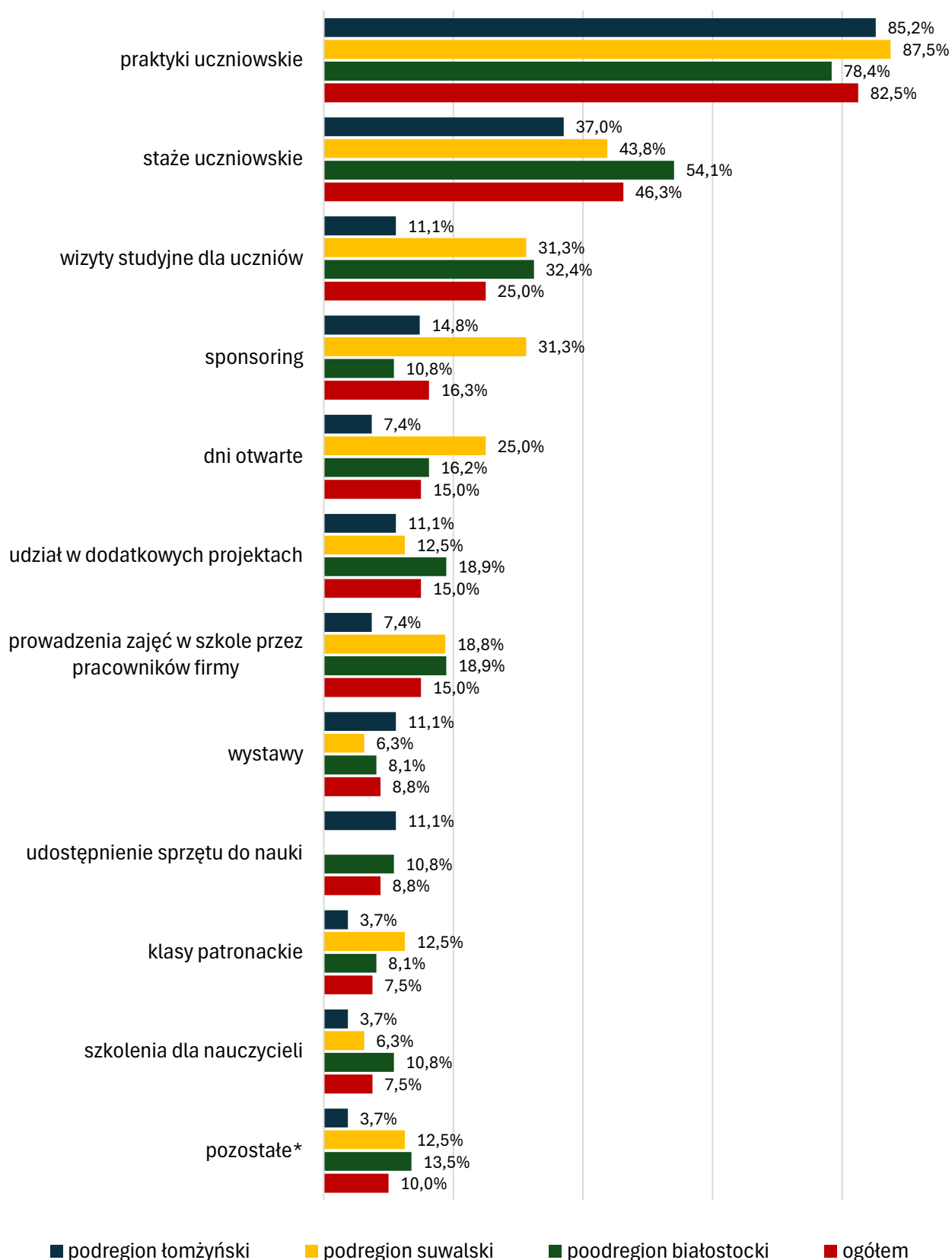


Ogółem N=120, podregion białostocki N=62, podregion suwalski N=24, podregion łomżyński N=34.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Badane przedsiębiorstwa deklarowały różne formy współpracy ze szkołami (wykres 5).

Wykres 5. Formy współpracy ze szkołami podejmowane przez przedsiębiorstwa



Ogółem N=80, podregion białostocki N=37, podregion suwalski N= 16, podregion łomżyński N=27.

* targi, uczniowie przyjmowani do firmy na 3 lata, podpisane porozumienie edukacyjne o współpracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

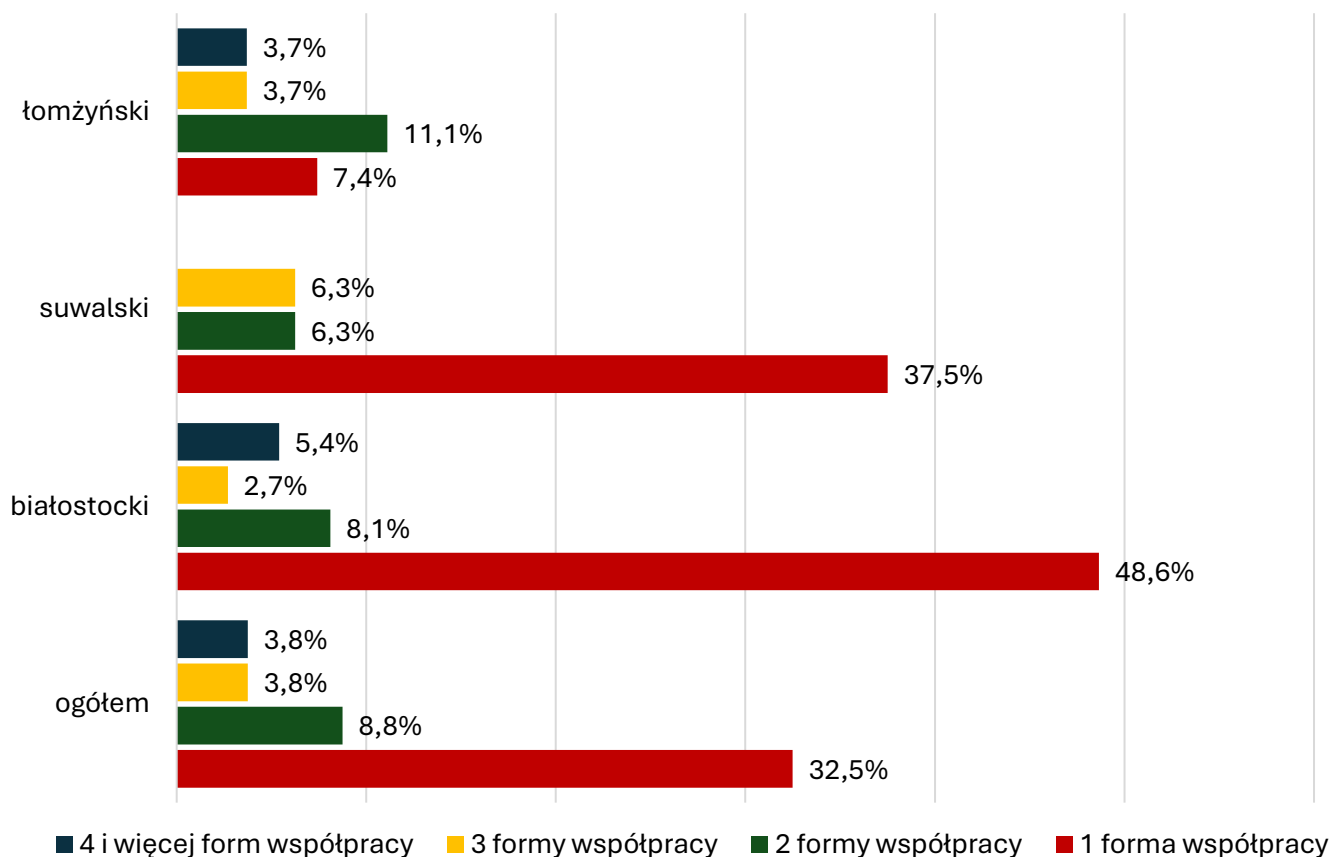
Do najczęściej podejmowanych ogółem oraz w przypadku każdego podregionu oddzielnie należą praktyki uczniowskie. To właśnie ten rodzaj współpracy deklarowało 83% wśród ogółu współpracujących przedsiębiorstw (N=80) – najwięcej w podregionie suwalskim (88%), najmniej w białostockim (78%). Przyjmowanie uczniów na staże deklarowało prawie 1 na 2 badane przedsiębiorstwa (46%), najwięcej współpracy w tej formie podejmowano w podregionie białostockim (54%). 1 na 4 badane przedsiębiorstwa (25%) deklarowało, że zaprasza uczniów na wizyty studyjne do swoich firm (w podregionie łomżyńskim zaledwie 11% badanych).

Wśród największych różnic w podejmowanych formach współpracy, porównując przedsiębiorstwa z różnych podregionów, należy odnotować sponsoring, który deklarowała niemal jedna na 3 firmy (31%) z podregionu suwalskiego, podczas gdy w podregionach białostockim i łomżyńskim było to odpowiednio 11% i 15% badanych.

Kolejną formą, znacznie popularniejszą wśród badanych z podregionu suwalskiego niż w pozostałych podregionach, są dni otwarte. Udział w tej formie współpracy w podregionie suwalskim deklarowało 25% przedsiębiorstw, w białostockim – 16% badanych, w łomżyńskim 7%.

Pytanie o podejmowane formy współpracy było pytaniem wielokrotnego wyboru. Dało to możliwość określenia, ile spośród firm podejmuje jedną, dwie, trzy lub więcej form współpracy ze szkołami, co może wskazywać na ich zaangażowanie.

Wykres 6. Odsetek badanych przedsiębiorstw wg liczby form współpracy



Ogółem N=80, podregion białostocki N=37, podregion suwalski N= 16, podregion łomżyński N=27.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

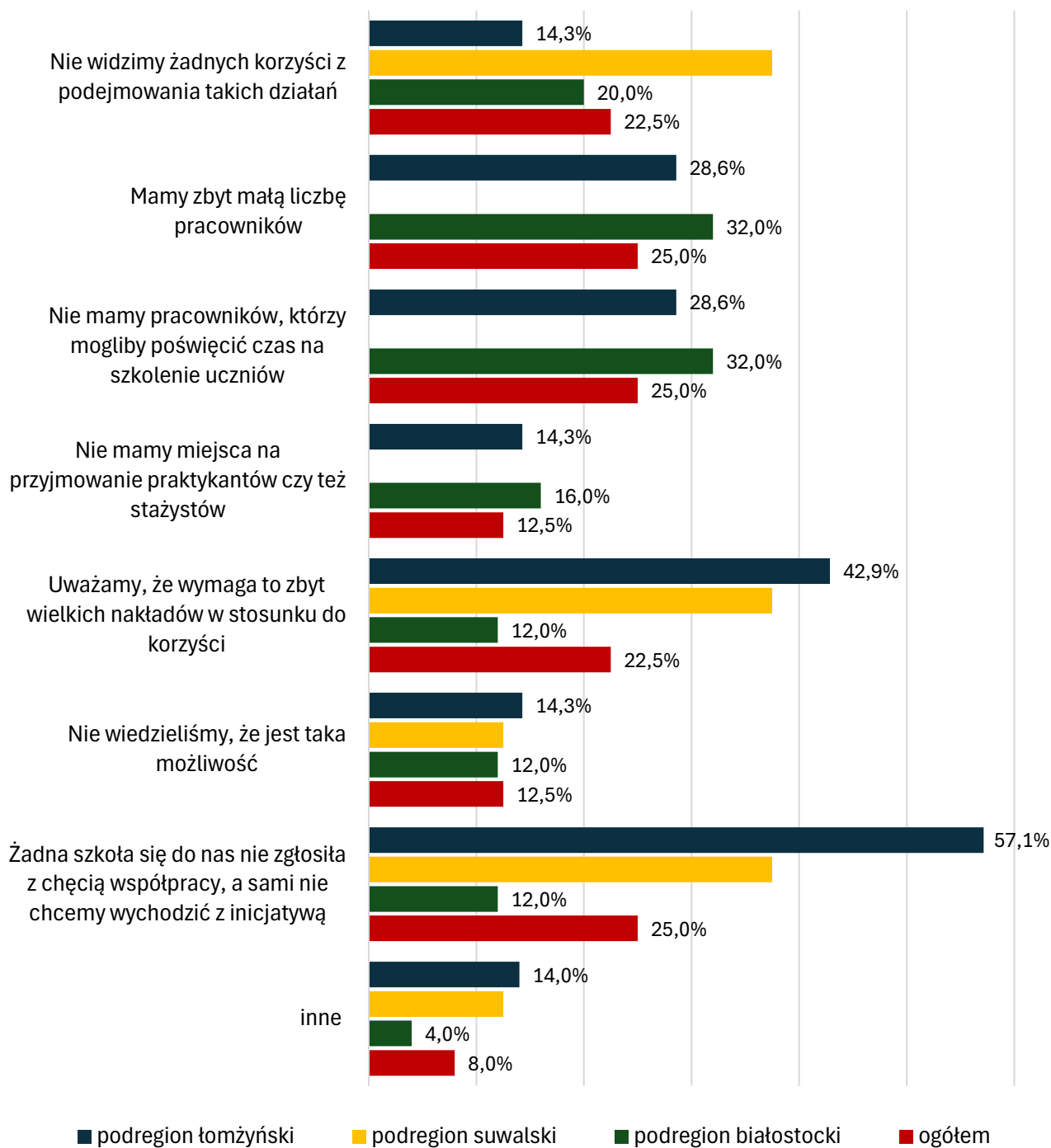
Analizując odpowiedzi wszystkich badanych niezależnie od lokalizacji, można zauważyć, że co trzecie przedsiębiorstwo deklaruowało podejmowanie tylko jednej formy współpracy ze szkołami (34%), niespełna 30% – dwa rodzaje, 1 na 5 przedsiębiorstw – trzy takie formy, natomiast 18% – cztery i więcej.

Wśród badanych najmniej zaangażowane w rozwijanie współpracy ze szkołami są przedsiębiorstwa w podregionie łomżyńskim, ponieważ w tym przypadku ponad połowa respondentów (52%) deklaruowała podejmowanie tylko jednej formy współpracy. Jako najbardziej zaangażowane można uznać badane przedsiębiorstwa z podregionu suwalskiego, gdzie podejmowanie współpracy w ramach trzech różnych form lub więcej deklaruowała połowa respondentów (wykres 6).

Przedsiębiorstwa, które deklarowały brak dotychczasowej współpracy ze szkołami, zapytano o powód takiego stanu rzeczy (wykres 7). Analizując odpowiedzi wszystkich respondentów, niezależnie od struktury lokalizacji przedsiębiorstw, można zauważyć, że jedną z najczęściej deklarowanych przyczyn było to, iż w przedsiębiorstwach nie ma pracowników, którzy mogliby poświęcić czas na szkolenie uczniów, oraz zbyt mała liczba pracowników ogółem (po 25% wszystkich niewspółpracujących badanych). Taka sama liczba przedsiębiorstw (25%) jako przyczynę określiła brak inicjatywy ze strony szkoły. Można zatem wyciągnąć wniosek, że przedsiębiorstwa nie zamykają się na współpracę, a co więcej – byłyby gotowe ją podjąć, jeśli szkoły by się do nich zgłosiły.

Częstotliwość występowania poszczególnych powodów różniła się znacząco ze względu na podregiony, w których zlokalizowane były badane przedsiębiorstwa. W podregionie białostockim głównym problemem jest zbyt mała liczba pracowników w firmie (32% badanych), a co za tym idzie – brak możliwości oddelegowania pracowników do zajęcia się uczniami (32% badanych). W podregionie łomżyńskim brak podejmowania współpracy spowodowany jest głównie dwoma czynnikami – faktem, że żadna szkoła nie zgłosiła się do przedsiębiorstwa (57% badanych) oraz brakiem zauważalnych korzyści z podejmowania współpracy ze szkołami (43% badanych). W podregionie suwalskim, poza brakiem zgłoszeń chęci współpracy ze strony szkoły (38% badanych), podkreślono także nieświadomość korzyści z podejmowania takich działań, który zgłosiła ponad 1/3 niewspółpracujących przedsiębiorstw (38% badanych). Dodatkowo ponad 1 na 3 firmy (38%) uważa, że korzyści z takiej współpracy są niewspółmierne do nakładów, które musiałaby ponieść firma.

Wykres 7. Przyczyny braku współpracy przedsiębiorstw ze szkołami branżowymi oraz technikami



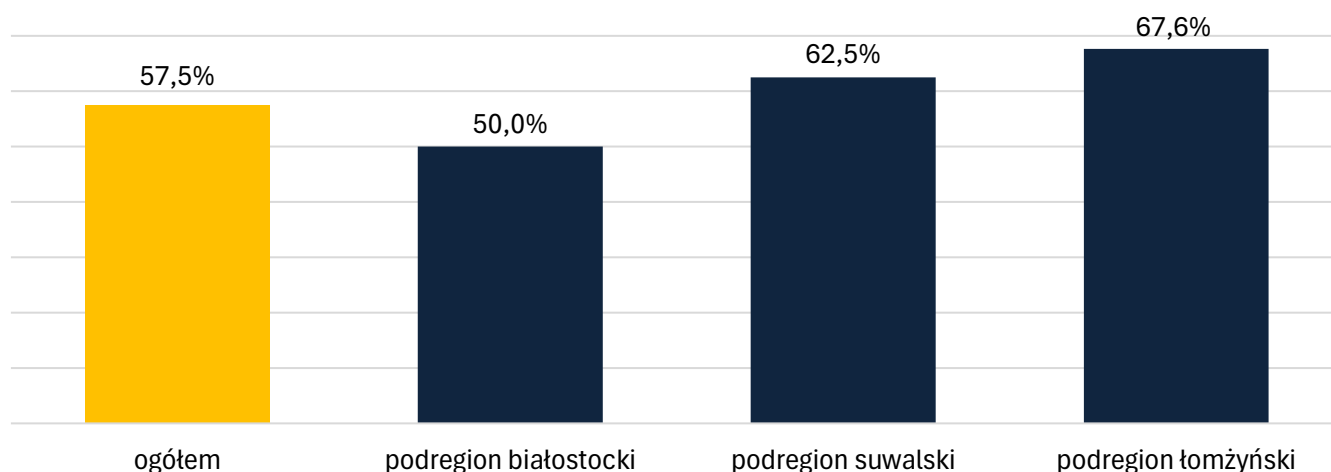
Ogółem N=40, podregion białostocki N=25, podregion suwalski N= 8, podregion tomżyński N=7.
 Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Analiza na temat podejmowania współpracy przedsiębiorstw ze szkołami oraz jej form pozwala określić sytuację w województwie podlaskim oraz różnice w poszczególnych podregionach. Natomiast analiza przyczyn braku takiej współpracy prowadzi do konkluzji, że praca nad świadomością przedsiębiorstw na temat korzyści z podejmowania takich aktywności (w szczególności w podregionach tomżyńskim oraz suwalskim) oraz wyjście szkół do przedsiębiorstw mogłyby tę współpracę znacznie poprawić.

4.3. Doświadczenia w organizacji praktyk i staży uczniowskich w ostatnich 3 latach

Podczas badania respondentom zadano pytanie o doświadczenia w organizowaniu staży i/lub praktyk uczniowskich w ostatnich 3 latach. Spośród wszystkich badanych przyjęcie w tym czasie uczniów na staże i/lub praktyki deklarowało 57,5% przedsiębiorstw (wykres 8): najwięcej z podregionu łomżyńskiego – ponad 2 na 3 firmy (67,6% badanych), najmniej – z podregionu białostockiego (50% badanych).

Wykres 8. Odsetek przedsiębiorstw przyjmujących uczniów na staże i/lub praktyki w ostatnich 3 latach



Ogółem N=120, podregion białostocki N=62, podregion suwalski N=24, podregion łomżyński N=34.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Respondentów deklarujących przyjmowanie uczniów na staże i praktyki zapytano także o liczbę przyjętych oraz liczbę uczniów, którym została przedłużona umowa podpisana w ramach stażu (tabela 22).

Tabela 22. Liczba uczniów przyjętych na staż lub praktyki w ostatnich 3 latach w badanych przedsiębiorstwach

Wyszczególnienie	Ogółem	Podregion białostocki	Podregion suwalski	Podregion łomżyński
Liczba uczniów przyjętych na staż w ostatnich 3 latach	330	149	37	144
Liczba uczniów przyjętych na praktyki w ostatnich 3 latach	1295	539	206	550
Liczba uczniów, którym została przedłużona umowa podpisana w ramach staży w ostatnich 3 latach	80	60	12	8
Odsetek uczniów, którym została przedłużona umowa w ramach staży wśród przyjętych na staże	24,2%	40,3%	32,4%	5,6%
Średnia liczba przyjętych na staże na firmę	8,7	6,8	6,2	14,4
Średnia liczba przyjętych na praktykę na firmę	19,9	19,3	13,7	25,0

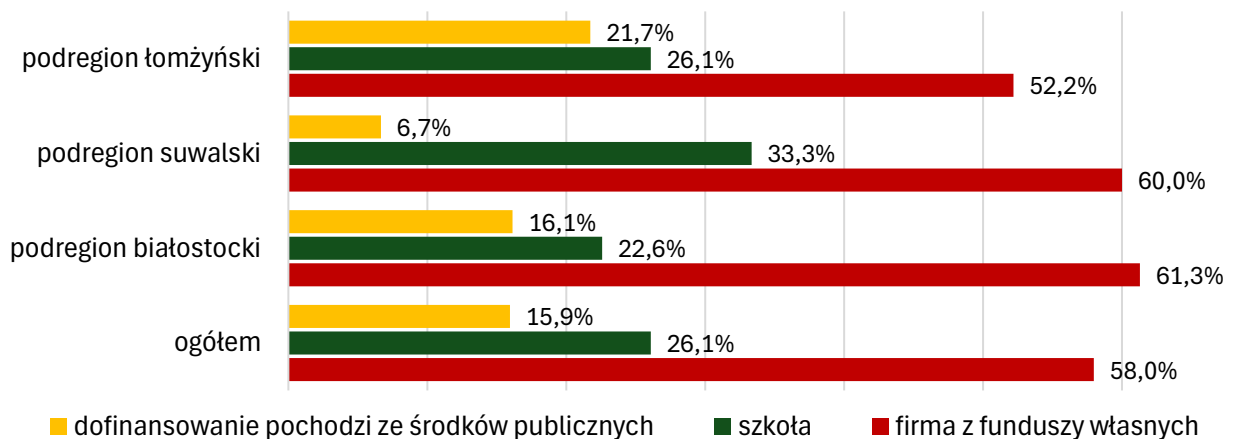
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Praktyki są dużo popularniejszą formą przyjmowania uczniów niż staże. Wynika to zapewne w głównej mierze z dwóch kwestii. Po pierwsze, praktyki są formą obowiązkową dla uczniów techników, po drugie, uczniowie za staże najczęściej dostają wynagrodzenie, a co za tym idzie, istnieje potrzeba dodatkowego finansowania, co sprawia, że najczęściej są one podejmowane w ramach dofinansowywanych projektów.

W przypadku stażu niemal 1 na 4 uczniów (24,2% ogółu) została przedłożona umowa o pracę do podpisu. Najwięcej uczniów zostawało w firmie po stażach w podregionie białostockim (40,3%), najmniej natomiast w podregionie łomżyńskim (jedynie 5,6%), gdzie jednak przyjmowano średnio najwięcej uczniów jednocześnie na staże, jak i praktyki. W przypadku staży liczba ta była dwukrotnie większa (średnio 14,4 ucznia na firmę wśród firm przyjmujących uczniów na staże) niż w podregionie białostockim (średnio 6,8 ucznia) oraz suwalskim (średnio 6,2 uczniów). Różnica w średniej liczbie uczniów przyjętych na praktyki nie jest tak duża w przypadku firm z podregionów łomżyńskiego i białostockiego, gdzie było to odpowiednio 25 oraz 19,3 uczniów. Znaczna różnica dotyczy natomiast średniej liczby uczniów przyjętych na praktyki w podregionach łomżyńskim oraz suwalskim (13,7 uczniów).

Badanych mających doświadczenie w organizowaniu staży i praktyk w ostatnich 3 latach zapytano o sposób ich finansowania (wykres 9).

Wykres 9. Struktura finansowania kosztów prowadzenia praktyk i staży w firmach



Ogółem N=69, podregion białostocki N=31, podregion suwalski N=15, podregion łomżyński N=23.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

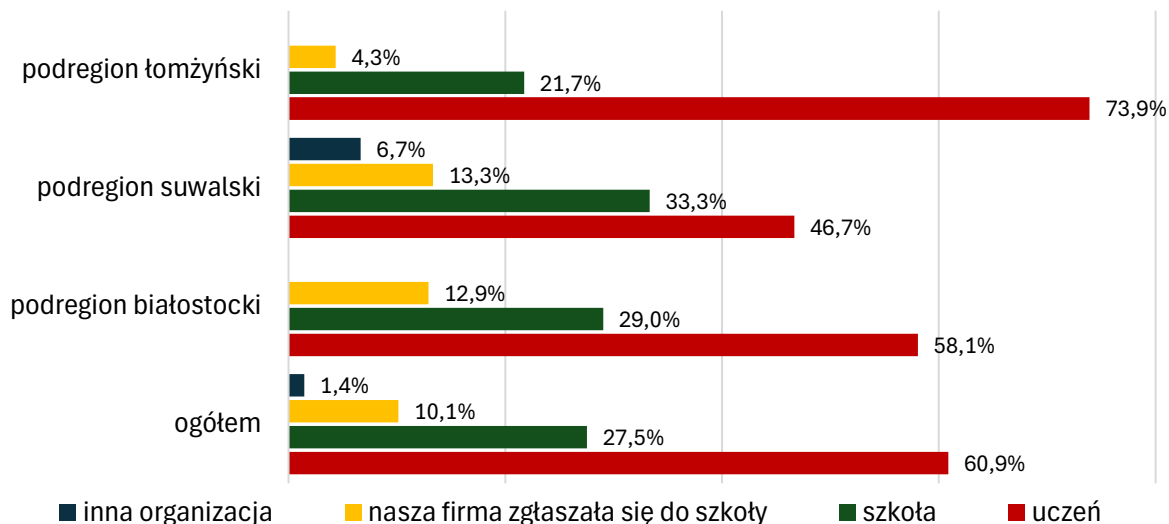
W każdym z podregionów firmy najczęściej (od 52% do 61%) pokrywały koszty z własnych zasobów. Należy jednak zwrócić uwagę, że w podregionie łomżyńskim największy odsetek firm deklaruje finansowanie ze strony szkoły oraz ze środków publicznych łącznie. Zestawiając to z największą średnią liczbą uczniów przyjmowanych na firmę w tym podregionie, można wnioskować, że otrzymane dofinansowanie wpływa na liczbę przyjmowanych na staże oraz praktyki uczniów.

Respondentów przyjmujących uczniów na staże i praktyki zapytano także o to, kto najczęściej wychodził z inicjatywą ich odbycia w firmie. Szczegółowe odpowiedzi zawiera wykres 10.

Okazuje się, że inicjatorami staży i/lub praktyk w badanych firmach byli najczęściej sami uczniowie. Odsetek ten jest najwyższy w podregionie łomżyńskim, gdzie 3 na 4 firmy

prowadzące staże i/lub praktyki deklarowały, że to uczniowie sami zgłosili się do nich. W podregionie suwalskim sytuacja taka miała miejsce w niespełna połowie przedsiębiorstw (47%). Za wiele inicjatyw zorganizowania praktyk i/lub staży (w ponad 1 na 4 firmy (28% ogółu)) odpowiedzialne były szkoły, które zgłaszały się do firm.

Wykres 10. Struktura wychodzących z inicjatywą odbycia praktyk i/lub staży w firmach



Ogółem N=69, podregion białostocki N=31, podregion suwalski N=15, podregion łomżyński N=23. Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Analiza doświadczeń w prowadzeniu praktyk i staży dla uczniów w ostatnich 3 latach pozwala stwierdzić różnice w doświadczeniach firm z różnych podregionów województwa podlaskiego.

4.4. Stanowiska, na których mogą pracować / wspomagać pracę stażysty

W sekcji A (rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo) dominującym stanowiskiem dla stażystów jest leśnik, wskazany przez 61% respondentów. Jest to znacząco wyższy wynik niż dla pozostałych stanowisk w tym sektorze, jednak wynika on z faktu, że w badanej grupie przedsiębiorstw duży odsetek stanowiły nadleśnictwa. Kolejne często wymieniane pozycje to: operator maszyn rolniczych (22%), technik mechanizacji rolnictwa (17%), rolnik upraw polowych (17%) i kierowca ciągnika rolniczego (17%). Warto zauważyć, że stanowiska związane z hodowlą zwierząt czy produkcją nasion są wskazywane rzadziej (9% respondentów). Szczegółowe dane, z podziałem na podregiony, na temat stanowisk, na których mogą pracować lub wspomagać pracę stażysty w przedsiębiorstwach sekcji A, przedstawia tabela 23.

Tabela 23. Stanowiska, na jakich mogą pracować lub wspomagać pracę stażysty w przedsiębiorstwach sekcji A (% odpowiedzi twierdzących)

Stanowiska	Ogółem	Podregion białostocki	Podregion suwalski	Podregion łomżyński
Technolog żywności i żywienia	4%	17%	0%	0%
Kontroler jakości	4%	17%	0%	0%
Technik mechanizacji rolnictwa	17%	17%	20%	17%

Stanowiska	Ogółem	Podregion białostocki	Podregion suwalski	Podregion łomżyński
Ogrodnik	13%	0%	0%	25%
Hodowca zwierząt	9%	0%	0%	17%
Leśnik	61%	67%	80%	50%
Rolnik tąkarz	9%	0%	0%	17%
Rolnik - producent kwalifikowanych nasion rolniczych	9%	0%	0%	17%
Rolnik upraw polowych	17%	0%	20%	25%
Specjalista ds. żywności ekologicznej	4%	0%	0%	8%
Mechanik maszyn rolniczych	13%	0%	0%	25%
Kierowca ciągnika rolniczego	17%	0%	0%	33%
Kombajnista	13%	0%	0%	25%
Operator maszyn rolniczych	22%	17%	20%	25%
Robotnik wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie	13%	17%	0%	17%
Pomocniczy robotnik w hodowli zwierząt	9%	17%	0%	8%
Pomocniczy robotnik leśny	13%	33%	0%	8%
Pomocniczy robotnik polowy	4%	0%	0%	8%
Robotnik szklarniowy	4%	0%	0%	8%
Sadownik	4%	0%	0%	8%
Inne	13%	33%	0%	8%

Ogółem N=23, podregion białostocki N=6, podregion suwalski N=5, podregion łomżyński N=12.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Sekcja C (przetwórstwo przemysłowe) oferuje stażystom głównie stanowiska związane z produkcją. Najczęściej wskazywana była pomoc na produkcji (50%), a następnie operator maszyn CNC (46%). Wysokie wskazania mają również stanowiska ślusarza (38%), montażysty (38%) i automatyka (38%). Magazynier, choć niebezpośrednio związany z produkcją, również jest często wymienianym stanowiskiem (33%). Ponadto badani często wskazywali również inne stanowiska (42% respondentów), takie jak: obsługa klienta, stolarz, logistyk, informatyk, mechanik, programista, pracownik wózka widłowego, pracownik gospodarczy czy kontroler jakości. Szczegółowe dane, z podziałem na podregiony, na temat stanowisk, na których mogą pracować lub wspomagać pracę stażyści w firmach z sekcji C, przedstawia tabela 24.

Tabela 24. Stanowiska, na jakich mogą pracować lub wspomagać pracę stażyści w przedsiębiorstwach sekcji C (% odpowiedzi twierdzących)

Stanowiska	Ogółem	Podregion białostocki	Podregion suwalski	Podregion łomżyński
Magazynier	33%	18%	43%	50%
Szwaczka	8%	9%	14%	0%
Operator maszyn CNC (tokarki, frezarki itp.)	46%	45%	43%	50%
Ślusarz	38%	9%	57%	67%
Spawacz	25%	0%	43%	50%
Pomoc laboranta	0%	0%	0%	0%
Pomoc na produkcji	50%	36%	71%	50%
Montażysta	38%	45%	29%	33%

Stanowiska	Ogółem	Podregion białostocki	Podregion suwalski	Podregion łomżyński
Automatyk	38%	36%	71%	0%
Zaopatrzeniowiec	21%	9%	29%	33%
Instalator	4%	9%	0%	0%
Inne	42%	36%	43%	50%

Ogółem N=24, podregion białostocki N=11, podregion suwalski N=7, podregion łomżyński N=6.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

W sektorze budownictwa (sekcja F) najczęściej wskazywanym stanowiskiem dla stażystów jest elektryk (36%). Następnie wymieniane są stanowiska technik budownictwa (27%) i technik robót wykończeniowych (18%). Stosunkowo wysoki odsetek (36%) wskazań dla „innych” stanowisk wskazuje dużą różnorodność możliwości stażowych w tym sektorze, zależną od specyfiki konkretnych firm budowlanych. Respondenci wymieniali tu zarówno stanowiska związane stricte z branżą budowlaną (ślusarz, lakiernik, malarz-szpachlarz, spawacz, technolog drewna), jak również z innych obszarów (operator maszyn CNC, magazynier, mechanik czy kosztorysant). Szczegółowe dane na temat stanowisk, na których mogą pracować lub wspomagać pracę stażyści w przedsiębiorstwach z sekcji F, przedstawia tabela 25.

Tabela 25. Stanowiska na jakich mogą pracować lub wspomagać pracę stażyści w przedsiębiorstwach sekcji F (% odpowiedzi twierdzących)

Stanowiska	Ogółem	Podregion białostocki	Podregion suwalski	Podregion łomżyński
Laborant budowlany	5%	8%	0%	0%
Technik budownictwa	27%	33%	33%	14%
Technik drogownictwa	14%	25%	0%	0%
Technik urządzeń sanitarnych	9%	17%	0%	0%
Inspektor ochrony przeciwpożarowej	5%	8%	0%	0%
Technik inżynierii sanitarnej	14%	25%	0%	0%
Technik robót wykończeniowych w budownictwie	18%	17%	33%	14%
Dekarz	9%	8%	0%	14%
Stolarz	18%	8%	67%	14%
Elektryk	36%	50%	0%	29%
Energetyk	9%	17%	0%	0%
Głazurnik	5%	0%	0%	14%
Brukarz	0%	0%	0%	0%
Instalator	18%	33%	0%	0%
Malarz – tapeciarz	14%	17%	0%	14%
Inne	36%	17%	33%	71%

Ogółem N=22, podregion białostocki N=12, podregion suwalski N=3, podregion łomżyński N=7.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Sektor handlu i naprawy pojazdów (sekcja G) oferuje stażystom głównie stanowiska magazyniera (63%) i mechanika (59%). Znaczący odsetek stanowią również stanowiska sprzedawcy/handlowca (38%). Stanowiska bardziej specjalistyczne, takie jak diagnosta (16%) czy lakiernik (16%), są wskazywane rzadziej. Szczegółowe dane na temat stanowisk, na których

mogą pracować lub wspomagać pracę stażysty w przedsiębiorstwach z sekcji G przedstawia tabela 26.

Tabela 26. Stanowiska, na których mogą pracować lub wspomagać pracę stażysty w przedsiębiorstwach sekcji G (% odpowiedzi twierdzących)

Stanowiska	Ogółem	Podregion białostocki	Podregion suwalski	Podregion łomżyński
Magazynier	63%	50%	60%	100%
Mechanik	59%	55%	60%	71%
Mechatronik	19%	15%	20%	29%
Elektromechanik	28%	30%	20%	29%
Diagnosta	16%	20%	0%	14%
Blacharz	13%	20%	0%	0%
Spawacz	19%	20%	0%	29%
Lakiernik	16%	25%	0%	0%
Asystent / doradca serwisu	22%	25%	20%	14%
Automatyk	0%	0%	0%	0%
Konserwator	6%	5%	0%	14%
Sprzedawca/handlowiec	38%	25%	40%	71%
Inne	22%	25%	0%	29%

Ogółem N=32, podregion białostocki N=20, podregion suwalski N=5, podregion łomżyński N=7.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

W sektorze transportu i gospodarki magazynowej (sekcja H) najczęściej wymienianym stanowiskiem dla stażystów był spedytor (45%). Często wskazywane są również stanowiska logistyka (36%), kierowcy C+E (27%), dyspozytora (27%) i asystenta dyspozytora (27%). Te wyniki podkreślają znaczenie zarówno praktycznych umiejętności związanych z prowadzeniem pojazdów, jak i kompetencji organizacyjnych w zarządzaniu transportem. Szczegółowe dane na temat stanowisk, na których mogą pracować lub wspomagać pracę stażysty w przedsiębiorstwach z sekcji H przedstawia tabela 27.

Tabela 27. Stanowiska, na jakich mogą pracować lub wspomagać pracę stażysty w przedsiębiorstwach sekcji H (% odpowiedzi twierdzących)

Stanowiska	Ogółem	Podregion białostocki	Podregion suwalski	Podregion łomżyński
Kierowca C	9%	0%	0%	50%
Kierowca C+E	27%	33%	0%	50%
Logistyk	36%	50%	0%	50%
Magazynier	18%	17%	0%	50%
Pracownik sortowania przesyłek i towarów	9%	17%	0%	0%
Dyspozytor	27%	17%	67%	0%
Asystent pocztowy	18%	17%	0%	50%
Asystent dyspozytora	27%	17%	33%	50%
Spedytor	45%	33%	67%	50%
Inne	36%	33%	33%	50%

Ogółem N=11, podregion białostocki N=6, podregion suwalski N=3, podregion łomżyński N=2.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Sektor informacji i komunikacji (sekcja J) oferuje stażystom głównie stanowiska związane z IT. Najczęściej wskazywane są pozycje technika IT (50%), testera oprogramowania (38%) i programisty (38%). Szczegółowe dane na temat stanowisk, na których mogą pracować lub wspomagać pracę stażyści w przedsiębiorstwach z sekcji J, przedstawia tabela 28.

Tabela 28. Stanowiska, na jakich mogą pracować lub wspomagać pracę stażyści w przedsiębiorstwach sekcji J (% odpowiedzi twierdzących)

Stanowiska	Ogółem
Pomocnik grafika	25%
Asystent	13%
Tester oprogramowania	38%
Programista	38%
Asystent programisty	13%
Konsultant IT	13%
Technik IT	50%
Inne	25%

N=8

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Podsumowując, przedsiębiorstwa w województwie podlaskim oferują dość szeroki zakres stanowisk, na których mogą pracować lub wspomagać pracę stażyści. Do najbardziej popularnych należą:

- sekcja A: leśnik, operator maszyn rolniczych, technik mechanizacji rolnictwa, rolnik upraw polowych, kierowca ciągnika rolniczego;
- sekcja C: pomoc na produkcji, operator maszyn CNC (tokarki, frezarki itp.), inne, ślusarz, montażysta, automatyk, magazynier, spawacz, zaopatrzeniowiec;
- sekcja F: elektryk, technik budownictwa, technik robót wykończeniowych w budownictwie, stolarz, instalator;
- sekcja G: magazynier, mechanik, sprzedawca/handlowiec, elektromechanik, asystent /doradca serwisu, mechatronik, spawacz;
- sekcja H: spedytor, logistik, kierowca C+E, dyspozytor, asystent dyspozytora, magazynier, asystent pocztowy;
- sekcja J: technik IT, tester oprogramowania, programista, pomocnik grafika.

4.5. Kompetencje, które podnoszą uczniowie uczestniczący w praktykach i stażach w podlaskich przedsiębiorstwach

Badanie przeprowadzone w firmach z województwa podlaskiego miało na celu także określenie kompetencji, które mogą podnosić uczniowie podczas odbywania stażu. Respondentów pytano zarówno o kompetencje twarde – zależne od branży, w jakiej działa firma, jak również bardziej uniwersalne, kompetencje miękkie.

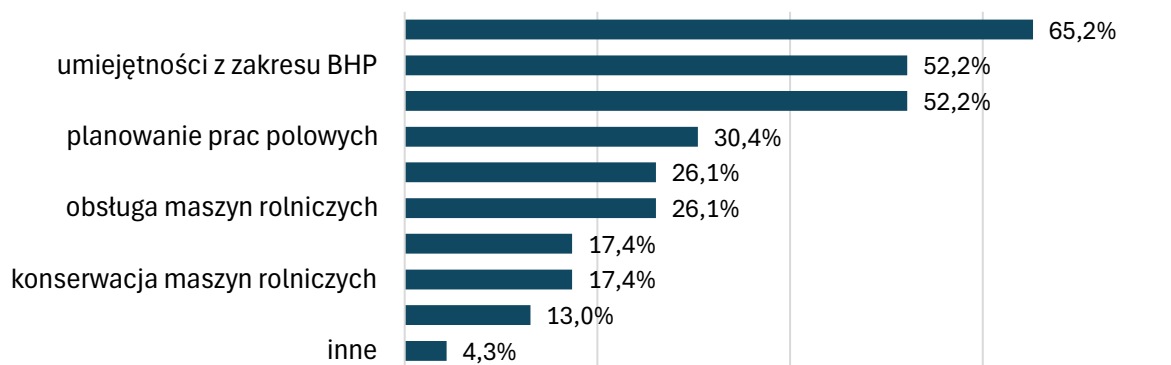
Kompetencje twarde

W sektorze rolnictwa (sekcja A) najczęściej wskazywanymi kompetencjami twardymi, których uczniowie mogą się nauczyć podczas stażu w firmie, są: poznanie specyfiki pracy

w zależności od różnych pór roku (65,2% respondentów z tej sekcji), umiejętności z zakresu BHP (52,2%) oraz oznaczanie drzew (52,2%). Te wyniki odzwierciedlają sezonowy tryb pracy w rolnictwie oraz znaczenie bezpieczeństwa i umiejętności praktycznych w tej branży. Mniej popularne, ale wciąż istotne są kompetencje związane z obsługą i konserwacją maszyn rolniczych – odpowiednio 26,1% i 17,4% (wykres 11).

Sektor przetwórstwa przemysłowego (sekcja C) charakteryzuje się szerokim spektrum kompetencji technicznych, które uczniowie mogą nabyć podczas odbywania stażu w firmach (wykres 12). Kompetencje, których możliwość nauczenia stażystów deklarowało najwięcej firm, są następujące: czytanie dokumentacji technicznej (75% respondentów z tej sekcji), obsługa przyrządów pomiarowych (71%), umiejętności z zakresu BHP (67%) oraz czytanie specyfikacji technicznych (57,2%). Można więc założyć, że podstawowych umiejętności technicznych uczniowie nauczą się w zdecydowanej większości przedsiębiorstw z sekcji C. Stosunkowo duża liczba przedsiębiorstw deklaruje też nauczenie stażystów obsługi maszyn CNC (41,7%) oraz obróbki materiałów (37,5%).

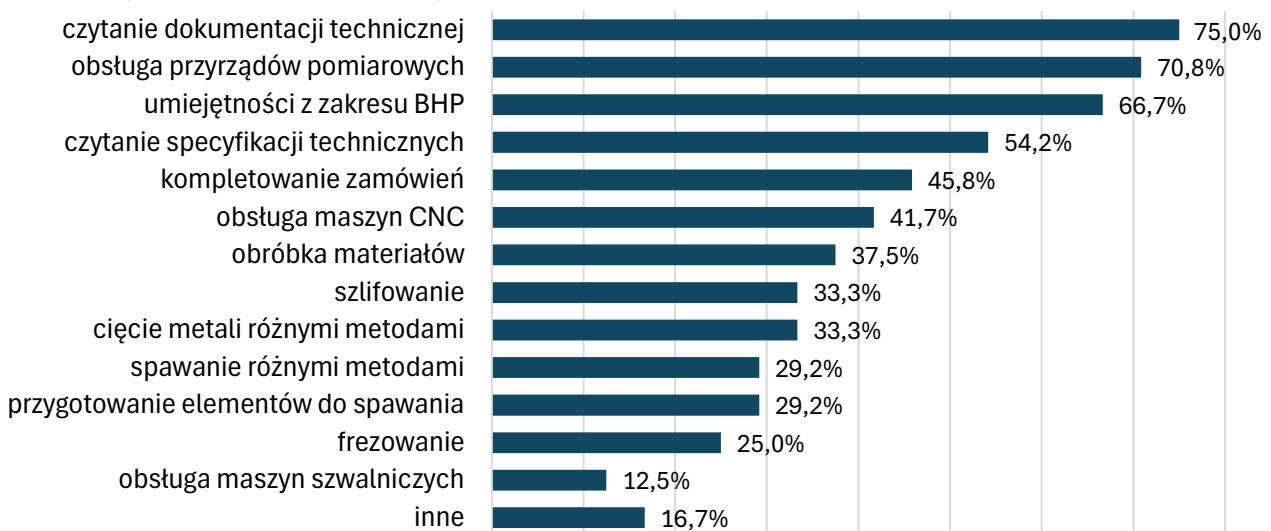
Wykres 11. Kompetencje twarde, jakie mogą zdobyć uczniowie uczestniczący w stażu w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w ramach sekcji A



N=23

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Wykres 12. Kompetencje twarde, jakie mogą zdobyć uczniowie uczestniczący w stażu w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w ramach sekcji C

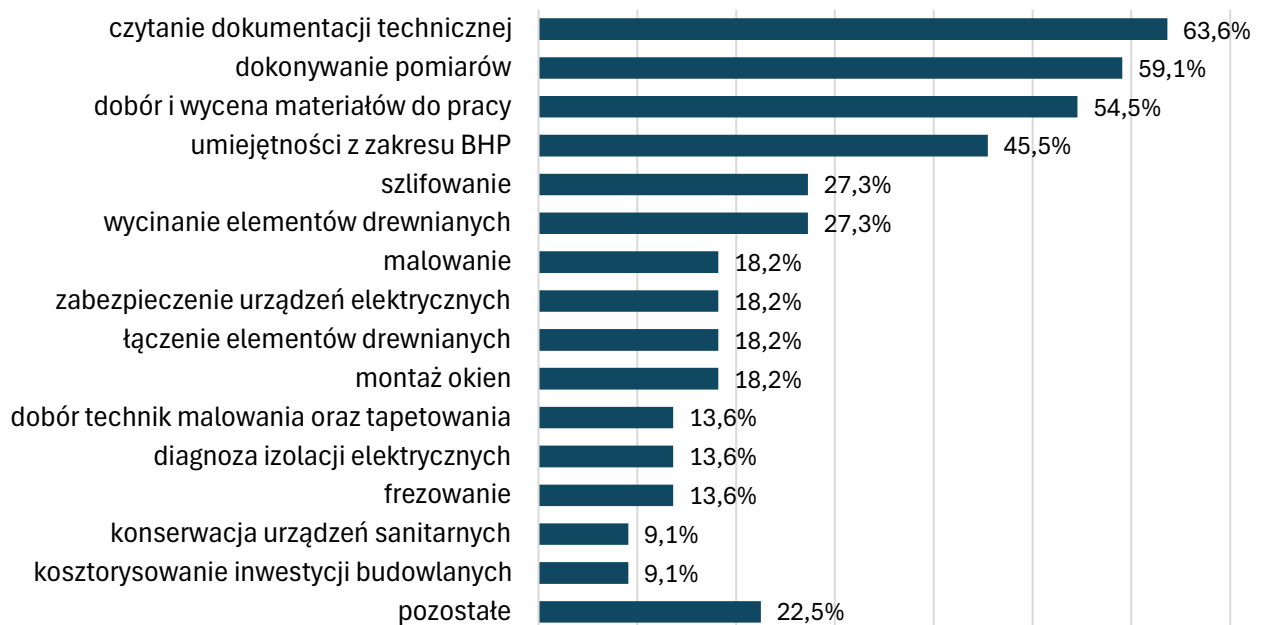


N=24

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Uczniowie uczęszczający na staże w firmach prowadzących działalność w branży budownictwa (sekcja F) w większości z nich mogą się nauczyć: czytania dokumentacji technicznej (63,6% respondentów z tej sekcji), dokonywania pomiarów (59,1%) oraz obliczania wartości i rodzaju materiałów niezbędnych do wykonania pracy (54,5%). Nauczenie umiejętności z zakresu BHP deklaruje niespełna połowa badanych firm z sekcji F (45,5%). Kompetencje związane bezpośrednio z wykonywaniem czynności prowadzonych w ramach budowy czy wykończenia wnętrz, takie jak: szlifowanie, wcinanie elementów drewnianych, malowanie czy montaż okien, były deklarowane jako możliwe do nauczenia przez mniejszą liczbę firm, co wynika zapewne z różnorodnego wyspecjalizowania przedsiębiorstw (wykres 13). Oznacza to, że uczniowie chcący nabyć konkretne umiejętności powinni wcześniej dowiedzieć się, w czym specjalizuje się dana firma.

Wykres 13. Kompetencje twarde, jakie mogą zdobyć uczniowie uczestniczący w stażu w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w ramach sekcji F

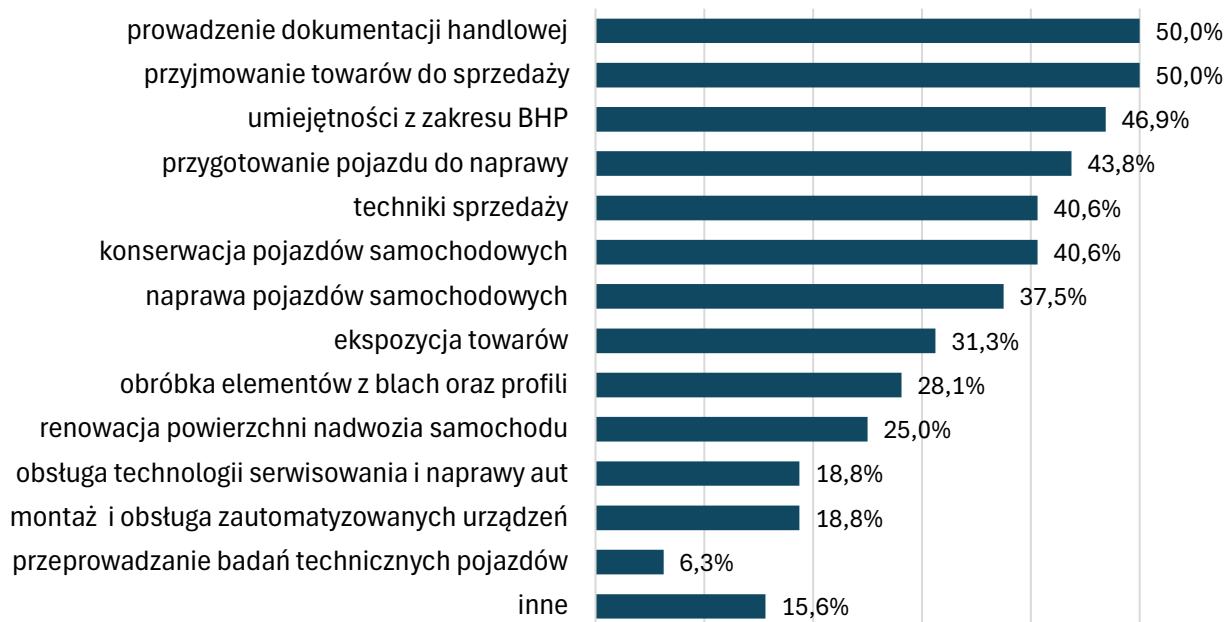


N=22

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

W sektorze handlu i naprawy pojazdów (sekcja G) najczęściej wymieniane kompetencje, których uczniowie nauczą się podczas stażu, to: przyjmowanie towarów do sprzedaży (50%), prowadzenie dokumentacji sprzedażowej (50%) oraz umiejętności z zakresu BHP (47%) (wykres 14). Wysokie wskazania dla kompetencji związanych z obsługą klienta i zarządzaniem sprzedażą podkreślają ich kluczową rolę w sektorze handlowym. W obszarze napraw pojazdów uczniowie mogą nabyć inne kompetencje, takie jak przygotowanie pojazdu do naprawy (44%) oraz konserwacja i naprawa pojazdów (odpowiednio 41% i 38%).

Wykres 14. Kompetencje twarde, jakie mogą zdobyć uczniowie uczestniczący w stażu w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w ramach sekcji G

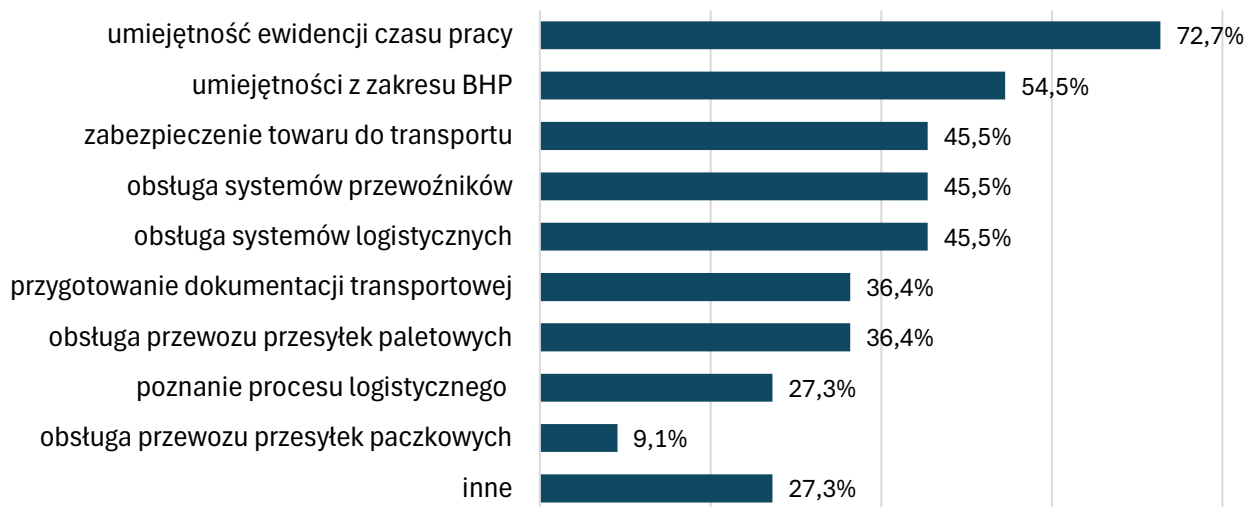


N=32

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Sektor transportu i gospodarki magazynowej (sekcja H) kładzie nacisk na nauczanie umiejętności związanych z logistyką i zarządzaniem. Kompetencje, których nauczanie deklaruje największa liczba badanych przedsiębiorstw, to: umiejętność ewidencji czasu pracy (73% badanych z tej sekcji), umiejętności z zakresu BHP (55%) oraz obsługa systemów logistycznych i przewoźników (po 45%) (wykres 15). Te wyniki odzwierciedlają kluczowe aspekty pracy w branży transportowej, gdzie precyzyjne zarządzanie czasem i efektywna logistyka są niezbędne.

Wykres 15. Kompetencje twarde, jakie mogą zdobyć uczniowie uczestniczący w stażu w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w ramach sekcji H

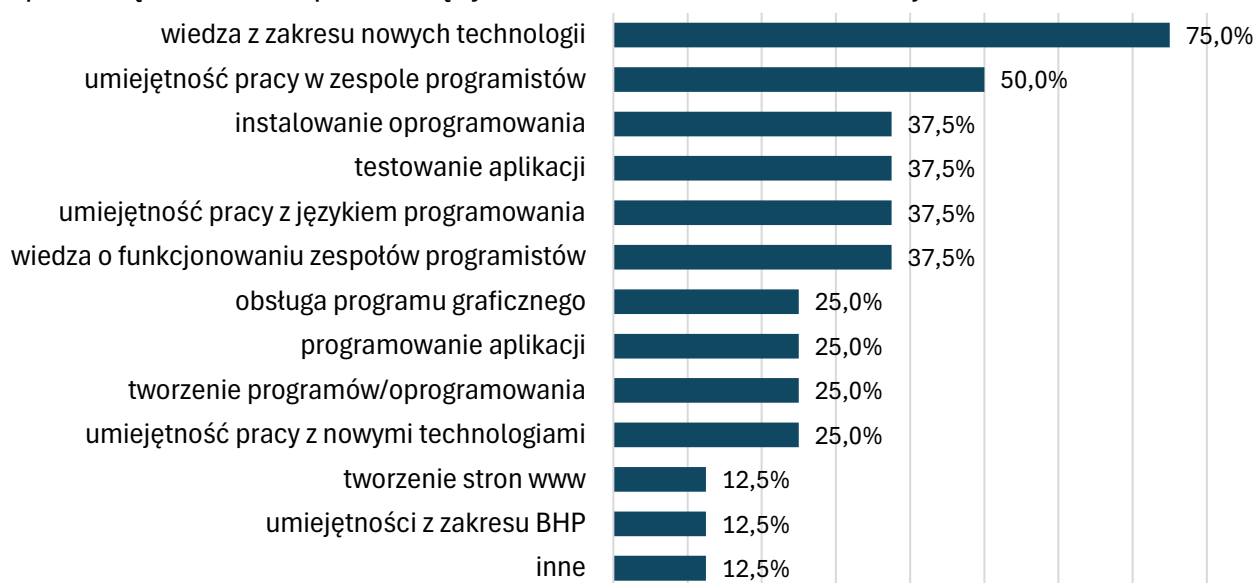


N=11

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

W przedsiębiorstwach prowadzących działalność w ramach sekcji J – informacja i komunikacja uczniowie mogą nabyć kompetencje związane z nowymi technologiami i programowaniem. Najczęściej wskazywane były: wiedza z zakresu nowych technologii (75%), umiejętność pracy w zespole programistów (50%) oraz wiedza dotycząca funkcjonowania zespołów programistów (38%). Interesujące, że umiejętności z zakresu BHP jako możliwe do nauczenia przez stażystów deklarowano tu najrzadziej (13%) w porównaniu z przedsiębiorstwami działającymi w innych sekcjach PKD, co może sugerować potrzebę zwiększenia świadomości w zakresie bezpieczeństwa pracy w branży IT (wykres 16).

Wykres 16. Kompetencje twarde, jakie mogą zdobyć uczniowie uczestniczący w stażu w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w ramach sekcji J



N=8

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Analiza pokazuje, że uczniowie podczas staży mogą nauczyć się bardzo różnych kompetencji w zależności od sekcji PKD, w której działa przedsiębiorstwo, ale różnice występują także w ramach grup przedsiębiorstw z tych samych sekcji. Oznacza to, że planując odbycie stażu, powinni oni dokładnie dowiedzieć się, jakich kompetencji nauczą się w danej firmie, i określić, czy jest to zgodne z ich celami i potrzebami, szczególnie biorąc pod uwagę fakt, że program stażu może być szerszy niż podstawa programowa.

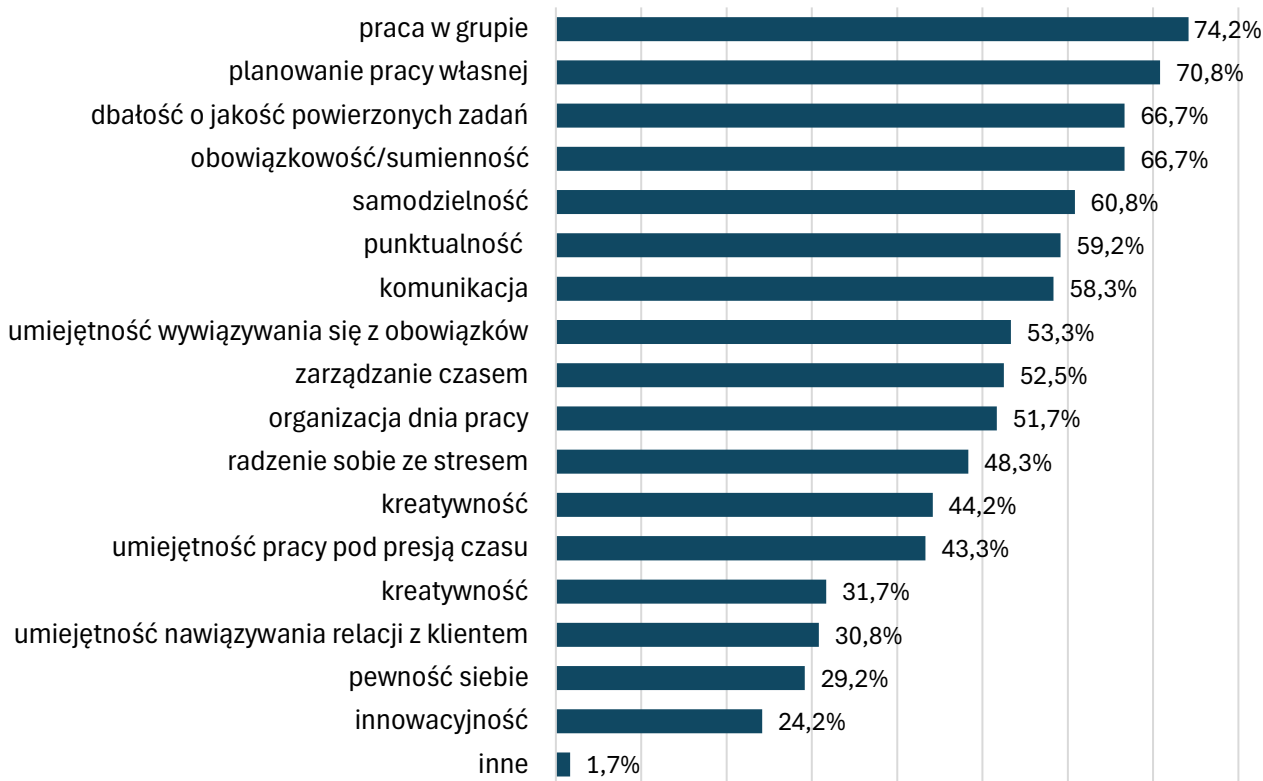
Kompetencje miękkie

Podczas stażu uczniowie mogą nabyć nie tylko kompetencje twarde, związane bezpośrednio z zawodem czy stanowiskiem, w związku z którym go odbywają, ale także bardziej uniwersalne, miękkie. Respondentów zapytano o to, jakich kompetencji miękkich uczniowie mogą się nauczyć podczas stażu w firmie. Najczęściej były wymieniane: praca w grupie (74,2% wskazań), planowanie pracy własnej (70,8%), dbałość o jakość powierzonych zadań (66,7%) oraz obowiązkowość/sumienność (66,7%). Te umiejętności, wskazywane przez około 2/3 respondentów, stanowią główne obszary rozwoju podczas staży.

Na drugim końcu zestawu kompetencji znajdują się kompetencje takie jak innowacyjność, których możliwość zdobycia deklarowała niespełna 1 na 4 firmy (24% respondentów), pewność

siebie (29%) czy umiejętność nawiązywania relacji z klientem (31%) (wykres 17). Jest to niepokojące, gdyż według badań World Economic Forum⁷³ są one coraz bardziej pożądane na globalnym rynku pracy. Wyniki przeprowadzonych tu badań mogą wskazywać na konieczność rozszerzenia programów staży w taki sposób, by większy nacisk kładziono na ich rozwój.

Wykres 17. Kompetencje miękkie, jakie mogą zdobyć uczniowie podczas stażu



N=120

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Analiza kompetencji miękkich, które mogą nabyć uczniowie podczas staży w różnych sektorach gospodarki województwa podlaskiego, ujawnia zróżnicowanie między przedsiębiorstwami z poszczególnych sekcji PKD (tabela 29).

Przedsiębiorstwa z sekcji A najczęściej deklarowały możliwość nauczania stażystów planowania pracy własnej oraz obowiązkowości/sumienności (po 78% wskazań respondentów z tej sekcji). Najmniejsza liczba przedsiębiorstw (po 17%) deklarowała możliwość nauczania stażystów innowacyjności oraz pewności siebie.

Praca w grupie jest kompetencją, której stażyści mogą się nauczyć w zdecydowanej większości firm z sekcji C (83% wskazań respondentów z tej sekcji), F (82%), G (75%) oraz H (73%).

Planowanie pracy własnej to druga najczęściej wymieniana kompetencja (71% ogółem), której uczniowie mogą się nauczyć podczas stażu w firmach, ale możliwości jej nabycia są wyjątkowo wysokie w sektorze informacji i komunikacji (sekcja J) – 88% wskazań, co zapewne wynika z charakteru pracy w zawodach związanych z tą sekcją.

⁷³ The Future of Jobs Report 2023, World Economic Forum, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (dostęp: 28.08.2024).

Tabela 29. Kompetencje miękkie, jakie mogą zdobyć uczniowie podczas stażu, w podziale na sekcje PKD

Kompetencja	Sekcja A	Sekcja C	Sekcja F	Sekcja G	Sekcja H	Sekcja J
Komunikacja	48%	58%	68%	53%	82%	50%
Praca w grupie	61%	83%	82%	75%	73%	63%
Kreatywność	39%	58%	55%	47%	55%	63%
Planowanie pracy własnej	78%	58%	82%	59%	82%	88%
Radzenie sobie ze stresem	39%	50%	55%	44%	82%	25%
Innowacyjność	17%	33%	27%	19%	18%	38%
Umiejętność pracy pod presją czasu	35%	42%	41%	44%	73%	38%
Zarządzanie czasem	43%	71%	50%	50%	73%	13%
Umiejętność nawiązywania relacji z klientem	22%	29%	18%	38%	64%	25%
Obowiązkowość/sumienność	78%	71%	64%	63%	73%	38%
Umiejętność wywiązywania się ze swoich obowiązków i zobowiązań	57%	63%	36%	56%	64%	38%
Samodzielność	70%	58%	59%	59%	55%	63%
Punktualność	57%	58%	68%	63%	64%	25%
Dbłość o jakość powierzonych zadań	70%	67%	73%	63%	64%	63%
Organizacja dnia pracy	70%	50%	55%	41%	55%	38%
Pewność siebie	17%	21%	27%	38%	64%	13%
Inne	0%	4%	0%	3%	0%	0%

Sekcja A: N=23, sekcja C: N=24, sekcja F: N=22, sekcja G: N=32, sekcja H: N=11, sekcja J: N=8.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Sektor transportu i gospodarki magazynowej (sekcja H) deklaruje możliwości nabycia przez uczniów wielu kompetencji miękkich przez większość przedsiębiorstw. Jediną kompetencją, której nie wskazała ponad połowa respondentów, jest innowacyjność, co może być związane z tradycyjnym charakterem pracy w handlu, a więc znacznej części przedsiębiorstw z tej sekcji. Wyróżniającą się kompetencją miękką, którą mogą nabyć uczniowie podczas stażu w firmach z sekcji H – transport i gospodarka magazynowa, była umiejętność nawiązywania relacji z klientem – deklarowało to aż 64% przedsiębiorstw z tej sekcji, gdzie biorąc pod uwagę wszystkie odpowiedzi, było to jedynie 31% wskazań.

Interesujące różnice można zaobserwować w przypadku kreatywności. Ogólnie wskazywana przez 51% respondentów, jest szczególnie ceniona w sektorze informacji i komunikacji (63% wskazań) oraz przetwórstwa przemysłowego (58% wskazań), podczas gdy najmniejsze możliwości jej nabycia są w rolnictwie (deklarowało to 39% firm z tej sekcji).

Sektor informacji i komunikacji (sekcja J) charakteryzuje się specyficznym profilem kompetencji, które mogą nabyć uczniowie. Oprócz wspomnianego wysokiego wyniku dla kreatywności oraz planowania pracy własnej wyróżnia się on najwyższym wskazaniem dla samodzielności (63%). Jednocześnie ma najniższe wskazania dla zarządzania czasem (13%) i pewności siebie (13%).

Reasumując, kompetencje miękkie, pomimo że wydają się uniwersalne, nie zawsze są łatwe do przekazania w przedsiębiorstwach działających w różnych sekcjach PKD. Te różnice odzwierciedlają specyficzne wymagania i charakter pracy w poszczególnych branżach.

Korzyści z odbycia stażu

Nabywanie kompetencji zarówno twardych, jak i miękkich jest jedną z licznych korzyści, jakie przynoszą uczniom staże. Respondenci wśród nich najczęściej wymieniali: uzupełnienie wiedzy i umiejętności zawodowych (78% wskazań), zdobycie doświadczenia zawodowego (76%) oraz poznanie realiów pracy w danym zawodzie (76%). Te aspekty, wskazywane przez ponad 3/4 respondentów, podkreślają wartość praktycznego wymiaru staży. Jednocześnie stosunkowo rzadko akcentowane są korzyści takie jak rozwinięcie kompetencji językowych (13%) czy zdobycie wiedzy o kwestiach związanych z ochroną klimatu i zrównoważonym rozwojem (21%) (wykres 18).

Wykres 18. Korzyści, jakie mogą odnieść uczniowie uczestniczący w stażach



N=120

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Podobnie jak w przypadku kompetencji twardych uzyskane wyniki również mogą wskazywać na konieczność rozszerzenia programów staży w taki sposób, by większy nacisk kładziono na zwiększenie korzyści.

Analiza korzyści, jakie zdaniem przedsiębiorców uczniowie mogą odnieść z uczestnictwa w stażach, w podziale na sekcje PKD, ujawnia znaczące różnice w tym zakresie (tabela 30).

Tabela 30. Korzyści, jakie mogą odnieść uczniowie z uczestnictwa w stażach

Korzyści	Sekcja A	Sekcja C	Sekcja F	Sekcja G	Sekcja H	Sekcja J
Podniesienie kompetencji miękkich	48%	54%	50%	59%	45%	38%
Uzupełnienie wiedzy i umiejętności zawodowych	83%	83%	95%	66%	73%	63%
Zdobycie zatrudnienia po stażu w tej samej firmie	30%	67%	68%	47%	73%	25%

Korzyści	Sekcja A	Sekcja C	Sekcja F	Sekcja G	Sekcja H	Sekcja J
Zdobycie doświadczenia zawodowego	70%	83%	82%	72%	82%	63%
Poznanie realiów pracy w danym zawodzie	83%	75%	68%	78%	73%	75%
Nawiązanie nowych kontaktów	43%	50%	50%	53%	82%	63%
Nabycie wiedzy o kwestiach związanych z ochroną klimatu i zrównoważonym rozwojem	43%	17%	18%	16%	18%	0%
Rozwój kompetencji językowych	0%	17%	5%	9%	45%	25%
Potwierdzenie lub zaprzeczenie trafności wyboru kierunku kształcenia	61%	50%	41%	41%	55%	25%
Inne	4%	4%	0%	3%	0%	0%

Sekcja A: N=23, sekcja C: N=24, sekcja F: N=22, sekcja G: N=32, sekcja H: N=11, sekcja J: N=8.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Sektor budownictwa (sekcja F) wyróżnia się szczególnie wysokim odsetkiem wskazań dla uzupełnienia wiedzy i umiejętności zawodowych, osiągając aż 95%, co stanowi najwyższy wynik wśród wszystkich analizowanych kategorii i sektorów. Jest to znacząco wyższy wynik niż w pozostałych sektorach. Może to wskazywać, że staże w budownictwie są postrzegane przez przedsiębiorstwa jako szczególnie wartościowe dla praktycznego kształcenia zawodowego.

Z kolei sektor transportu i gospodarki magazynowej (sekcja H) charakteryzuje się wysokimi wskaźnikami w kilku istotnych kategoriach. Tu przedsiębiorcy najczęściej wskazują na możliwość zdobycia zatrudnienia po stażu (73%) oraz nawiązania nowych kontaktów (82%). Co ciekawe, w sektorze tym obserwuje się również najwyższy odsetek wskazań dla rozwinięcia kompetencji językowych (45%), co może wynikać z międzynarodowego charakteru wielu firm transportowych.

Sektor rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (sekcja A) wyróżnia się w dwóch istotnych aspektach. Po pierwsze, najczęściej wskazywano w nim na możliwość nabycia wiedzy o kwestiach związanych z ochroną klimatu i zrównoważonym rozwojem (43%), co znacząco przewyższa wyniki w innych sektorach. Po drugie, sektor ten osiągnął najwyższy wynik w kategorii poznania realiów pracy w danym zawodzie (83%). Jednocześnie w ogóle nie wskazano w nim na możliwość rozwinięcia kompetencji językowych.

Na drugim końcu spektrum znajduje się sektor informacji i komunikacji (sekcja J), który konsekwentnie wykazuje najniższe wartości w wielu kategoriach. Dotyczy to m.in. uzupełnienia wiedzy i umiejętności zawodowych (63%), zdobycia zatrudnienia po stażu (25%).

Sektor przetwórstwa przemysłowego (sekcja C) wyróżnia się wysokim odsetkiem wskazań dla zdobycia doświadczenia zawodowego (83%) i uzupełnienia wiedzy i umiejętności zawodowych (83%), co plasuje go w czołówce pod względem praktycznych korzyści ze staży.

Warto również zwrócić uwagę na sektor handlu hurtowego i detalicznego (sekcja G), który osiągnął najwyższy wynik w kategorii podniesienia kompetencji miękkich (59%).

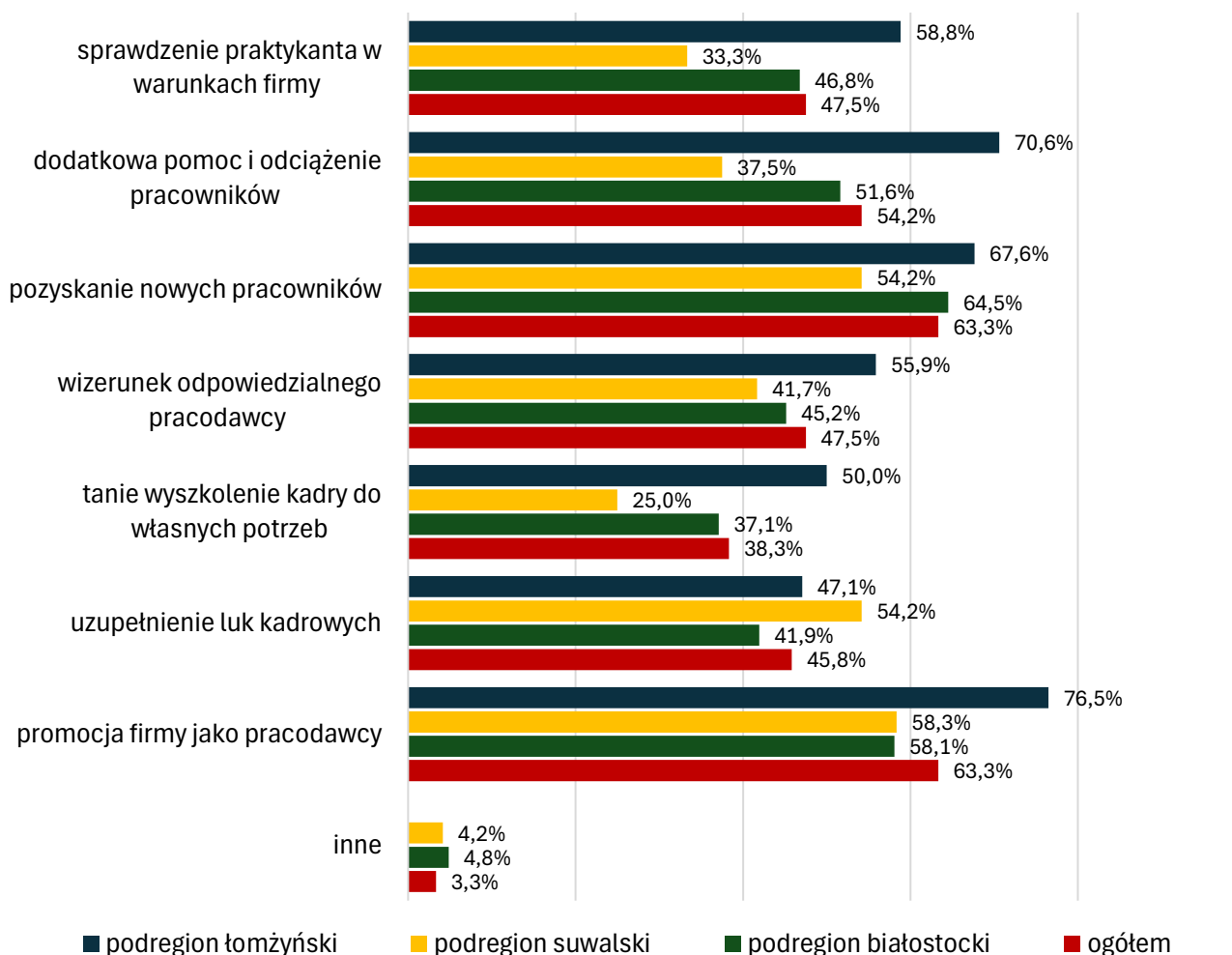
Podsumowując, należy podkreślić, że postrzeganie korzyści ze staży uczniowskich znacząco różni się w przedsiębiorstwach reprezentujących różne sekcje PKD. Te różnice wskazują potrzebę zindywidualizowanego podejścia do projektowania programów stażowych,

uwzględniającego specyfikę poszczególnych sektorów. Jednocześnie niskie wyniki w niektórych sektorach mogą stanowić impuls do rewizji i udoskonalenia oferowanych tam programów stażowych, aby lepiej odpowiadały one na potrzeby zarówno uczniów, jak i pracodawców.

4.6. Korzyści i przesłanki przyjmowania uczniów na staże uczniowskie

Przedsiębiorstwa przyjmujące uczniów na staże mogą czerpać z tego liczne korzyści. Ich przedstawiciele zostali zapytani o to podczas badania ilościowego. Szczegółowe odpowiedzi w podziale na reprezentujące przez firmy podregiony zawiera wykres 19.

Wykres 19. Korzyści, jakie niesie ze sobą przyjmowanie uczniów na staże (odpowiedzi w podziale na podregiony)



Ogółem N=120, podregion białostocki N=62, podregion suwalski N=24, podregion łomżyński N=34.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Najwięcej pracodawców jako korzyści wskazywało możliwość pozyskania nowych pracowników – 63,3% wskazań wszystkich respondentów oraz promocję firmy – 63,3% wskazań. W przypadku przedsiębiorstw z podregionu łomżyńskiego niemal każda korzyść (poza uzupełnieniem luk kadrowych – 47,1% wskazań) była sygnalizowana przez co najmniej połowę respondentów. Łącząc to z najwyższym poziomem organizacji staży wśród podregionów, można

zakładać, że przedsiębiorstwa chętnie przyjmują uczniów na staże, jeśli tylko zdają sobie sprawę z korzyści, które za tym idą. W związku z tym prowadzenie kampanii informacyjnej prezentującej korzyści z prowadzenia staży uczniowskich w firmach mogłoby przynieść pozytywny skutek, zachęcając większą liczbę firm do współpracy ze szkołami w tym zakresie.

Występują rozbieżności pomiędzy świadomością korzyści odnoszonych przez firmy w poszczególnych sekcjach PKD (tabela 31).

W przypadku przedsiębiorstw działających w sekcji A najwięcej respondentów jako korzyści określało możliwość realnego sprawdzenia wiedzy i umiejętności stażysty w warunkach firmy (65,2% wskazań respondentów z tej sekcji) oraz dodatkowa pomoc w zakresie czynności pomocniczych i odciążenie pracowników (60,9%).

W przedsiębiorstwach zajmujących się przetwórstwem przemysłowym (sekcja F) największa liczba przedsiębiorstw jako korzyść wskazywała promocję firmy jako pracodawcy (70,8% wskazań z tej sekcji) oraz pozyskanie nowych pracowników (66,7%).

Tabela 31. Korzyści, jakie niesie ze sobą przyjmowanie uczniów na staże (w podziale na sekcje PKD)

Korzyści	Sekcja A	Sekcja C	Sekcja F	Sekcja G	Sekcja H	Sekcja J
Promocja firmy jako pracodawcy	30,4%	70,8%	81,8%	75,0%	54,5%	50,0%
Uzupełnienie luk kadrowych	39,1%	37,5%	54,5%	53,1%	72,7%	0,0%
Stosunkowo tanie wykształcenie kadry na własne potrzeby	30,4%	45,8%	40,9%	43,8%	27,3%	25,0%
Kreowanie wizerunku odpowiedzialnego pracodawcy	30,4%	50,0%	54,5%	59,4%	45,5%	25,0%
Pozyskanie nowych pracowników	43,5%	66,7%	63,6%	71,9%	72,7%	62,5%
Dodatkowa pomoc w zakresie czynności pomocniczych i odciążenie pracowników	60,9%	41,7%	59,1%	62,5%	45,5%	37,5%
Możliwość realnego sprawdzenia wiedzy i umiejętności stażysty w warunkach firmy	65,2%	50,0%	45,5%	40,6%	27,3%	50,0%
Inne	4,3%	0,0%	0,0%	6,3%	0,0%	12,5%

Sekcja A: N=23, sekcja C: N=24, sekcja F: N=22, sekcja G: N=32, sekcja H: N=11, sekcja J: N=8.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Najwięcej korzyści płynących z organizacji staży uczniowskich dostrzegają przedsiębiorcy reprezentujący w badaniu sekcję F – Budownictwo, jak również sekcję G – Handel hurtowy i detaliczny,

W sekcji H – transport i gospodarka magazynowa najczęściej dostrzeganymi korzyściami były (niemal przez 3 na 4 firmy) możliwości uzupełnienia luk kadrowych oraz pozyskanie nowych pracowników (obie po 72,7% wskazań).

Najmniej korzyści zdają się dostrzegać przedsiębiorstwa z sekcji J, gdyż w tym przypadku najwięcej wskazań to 62,5% respondentów (pozyskanie nowych pracowników), w pozostałych przypadkach korzyść zauważała jedynie połowa lub mniejsza liczba respondentów.

Jedną z istotnych korzyści, które przedsiębiorstwa czerpią z organizacji staży uczniowskich, jest przydatność w rekrutacji. Respondenci zostali zapytani o przydatność staży w rekrutacji na poszczególne stanowiska/zawody. Przydatność określana była w 5-stopniowej skali, gdzie

1 oznaczało bardzo małą przydatność, a 5 bardzo dużą przydatność. Respondenci mieli możliwość udzielania odpowiedzi tylko do stanowisk/zawodów, które występują w firmie. W związku z tym liczba odpowiedzi do poszczególnych stanowisk/zawodów mogła się różnić. W opracowaniu prezentowane są wyniki dla zawodów/stanowisk, w przypadku których uzyskano co najmniej 3 odpowiedzi.

Tabela 32 prezentuje wyniki dotyczące stopnia przydatności w rekrutacji na zawody/stanowiska przedsiębiorstw działających w ramach sekcji A.

Tabela 32. Przydatność w rekrutacji na stanowiska/zawody w przedsiębiorstwach z sekcji A

Zawód/stanowisko	Przydatność w rekrutacji
Technik mechanizacji rolnictwa	3,8
Leśnik	3,9
Rolnik upraw polowych	4,3
Mechanik maszyn rolniczych	3,8
Kierowca ciągnika rolniczego	4,5
Kombajnista	3,5
Operator maszyn rolniczych	4,4
Robotnik wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie	4,3
Pomocniczy robotnik polowy	3,7

Skala: 1 – bardzo mało przydatne, 5 – bardzo przydatne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Stopień przydatności staży został najwyżej oceniony w przypadku stanowisk: kierowca ciągnika rolniczego (stopień przydatności – 4,5), operator maszyn rolniczych (stopień przydatności – 4,4), rolnik upraw polowych (stopień przydatności – 4,3) oraz robotnik wykonujący prace proste w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie (stopień przydatności – 4,3).

Wyniki dotyczące stopnia przydatności staży w rekrutacji pracowników na zawody/stanowiska w przedsiębiorstwach działających w sekcji C przedstawia tabela 33. Najwyżej oceniany jest stopień przydatności staży w przypadku rekrutacji na stanowiska ślusarza oraz spawacza (po 4,3), a także operatora maszyn CNC oraz pomocy na produkcji (po 4,1).

Tabela 33. Przydatność w rekrutacji na stanowiska/zawody w przedsiębiorstwach z sekcji C

Zawód/stanowisko	Przydatność w rekrutacji
Magazynier	3,1
Operator maszyn CNC (tokarki, frezarki itp.)	4,1
Ślusarz	4,3
Spawacz	4,3
Pomoc na produkcji	4,1
Montażysta	3,9
Automatyk	4,0
Zaopatrzeniowiec	3,5

Skala: 1 – bardzo mało przydatne, 5 – bardzo przydatne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Tabela 34 prezentuje wyniki dotyczące stopnia przydatności w rekrutacji na zawody/stanowiska przedsiębiorstw działających w ramach sekcji F.

Respondenci w tej grupie przedsiębiorstw oceniali stopień przydatności staży niżej niż w innych sekcjach. W przypadku żadnego zawodu/stanowiska średni poziom przydatności nie przekroczył wartości 4, a więc stopnia dużego. Najwyżej oceniona została przydatność staży przy rekrutacji techników robót wykończeniowych w budownictwie oraz instalatorów (po 3,8).

Tabela 34. Przydatność w rekrutacji na stanowiska/zawody w przedsiębiorstwach z sekcji F

Zawód/stanowisko	Przydatność w rekrutacji
Technik budownictwa	3,3
Technik drogownictwa	3,0
Technik urządzeń sanitarnych	3,5
Technik inżynierii sanitarnej	3,3
Technik robót wykończeniowych w budownictwie	3,8
Stolarz	3,2
Elektryk	3,2
Energetyk	3,0
Instalator	3,8

Skala: 1 – bardzo mało przydatne, 5 – bardzo przydatne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Wyniki dotyczące stopnia przydatności staży w rekrutacji pracowników na zawody/stanowiska w przedsiębiorstwach działających w sekcji G prezentuje tabela 35. Najwyższa średnia w przypadku zawodów z tej sekcji wyniosła 4, co oznacza duży stopień przydatności staży przy rekrutacji pracowników danego zawodu. Taki wynik odnotowano w przypadku 5 zawodów/stanowisk: diagnosta, blacharz, spawacz, lakiernik oraz konserwator. Wszystkie one związane są z naprawą maszyn.

Tabela 35. Przydatność w rekrutacji na stanowiska/zawody w przedsiębiorstwach z sekcji G

Zawód/stanowisko	Przydatność w rekrutacji
Magazynier	3,4
Mechanik	3,9
Mechatronik	3,7
Elektromechanik	3,7
Diagnosta	4,0
Blacharz	4,0
Spawacz	4,0
Lakiernik	4,0
Asystent / doradca serwisu	3,7
Automatyk	3,7
Konserwator	4,0

Skala: 1 – bardzo mało przydatne, 5 – bardzo przydatne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Tabela 36 prezentuje wyniki dotyczące stopnia przydatności w rekrutacji na zawody/stanowiska przedsiębiorstw działających w ramach sekcji H. W przypadku przedsiębiorstw z tej sekcji przydatność staży przy rekrutacji nie była oceniana wysoko. Najwyższą średnią osiągnęli logistyk oraz spedytor (ocena po 3,7).

Tabela 36. Przydatność w rekrutacji na stanowiska/zawody w przedsiębiorstwach z sekcji H

Zawód/stanowisko	Przydatność w rekrutacji
Kierowca C	2,4
Kierowca C+E	3,3
Logistyk	3,7
Dyspozytor	3,0
Spedytor	3,7

Skala: 1 – bardzo mało przydatne, 5 – bardzo przydatne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Wyniki dotyczące stopnia przydatności staży w rekrutacji pracowników na zawody/stanowiska w przedsiębiorstwach działających w ostatniej z badanych sekcji – J prezentuje tabela 37. W tym przypadku respondenci oceniali nisko stopień przydatności staży uczniowskich przy rekrutacji pracowników. Najwyższą średnią uzyskano przy stanowisku konsultant IT. Natomiast przy stanowiskach programista oraz tester oprogramowania średnia ocena (2) była najniższa wśród wszystkich prezentowanych stanowisk, niezależnie od sekcji PKD.

Tabela 37. Przydatność w rekrutacji na stanowiska/zawody w przedsiębiorstwach z sekcji J

Zawód/stanowisko	Przydatność w rekrutacji
Asystent	2,3
Tester oprogramowania	2,0
Programista	2,0
Konsultant IT	3,3
Technik IT	2,8

Skala: 1 – bardzo mało przydatne, 5 – bardzo przydatne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Analiza odpowiedzi na temat korzyści, jakie przedsiębiorstwa czerpią z przyjmowania uczniów na staże pokazuje, że w większości są one świadome profitów, które wynikają ze współpracy ze szkołami – średnia wartość dla odpowiedzi o przydatność staży w procesie rekrutacji wynosiła 3,6 (pasuje się między odpowiedzią z wynikami „w średnim stopniu” i „w dużym stopniu”). Poziom czerpanych korzyści różni się jednak w zależności od sekcji, w jakich prowadzą działalność respondenci. Może to wynikać z różnego stopnia dopasowania kierunków kształcenia do poszczególnych sekcji, zróżnicowanych doświadczeń firm albo nawet przekonań co do staży uczniowskich. Prowadzenie kampanii informacyjnej na temat korzyści z przyjmowania uczniów na staże z pewnością przyczyniłyby się do zwiększenia zainteresowania przedsiębiorstw tą formą współpracy ze szkołami.

4.7. Bariery organizacyjne i trudności w przyjmowaniu uczniów na staże uczniowskie

Przedsiębiorstwa wymieniły liczne bariery organizacyjne w przyjmowaniu uczniów na staże – zarówno leżące po stronie firm, jak również od nich niezależne.

Analizując utrudnienia w organizacji staży uczniowskich w województwie podlaskim, można zauważyć, że największym wyzwaniem dla przedsiębiorstw jest brak czasu pracowników na opiekę nad uczniami – problem ten wskazało 55% badanych firm. Drugą najczęściej wymienianą barierą jest brak odpowiednich kandydatów (46,7%), a trzecią brak miejsca w firmie (40,8%). Istotne są również: zbyt dużo utrudnień formalno-prawnych (30,8%), niedopasowane kierunki kształcenia w lokalnych szkołach (28,3%), a także często nieprzystosowanie programu nauczania w szkole do realiów firmy (25,8%). Co czwarta firma (24,2%) wskazuje na brak odpowiednich pracowników do opieki nad stażystami/praktykantami (wykres 20).

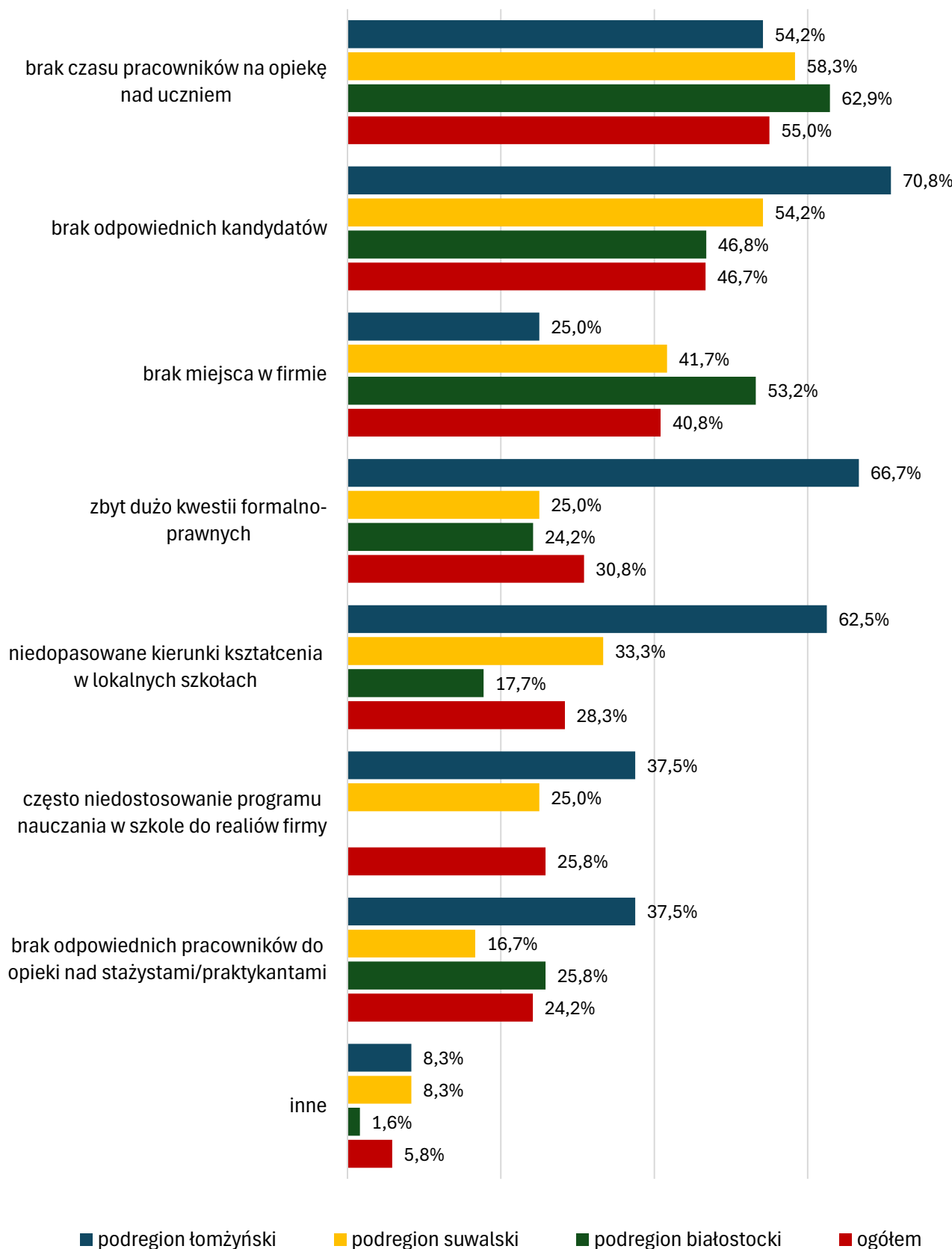
Analiza w podziale na podregiony ujawnia znaczące różnice w postrzeganiu barier między podregionami. Szczególnie uderzające są rozbieżności w ocenie niedopasowania kierunków kształcenia w lokalnych szkołach. Podczas gdy w podregionie białostockim postrzegano to jako problem jedynie 17,7% firm, w łomżyńskim odsetek ten sięgał aż 62,5%. Różnica prawie 45 punktów procentowych podkreśla, jak odmiennie wygląda sytuacja w tych obszarach.

Podobnie duża dysproporcja występuje w kwestiach formalno-prawnych. W podregionie białostockim za barierę uważano to 24,2% firm, natomiast w łomżyńskim problem ten dotyczył aż 66,7% przedsiębiorstw. To różnica, przekraczająca 42 punkty procentowe. Może to wskazywać, że firmy napotykały tam znacznie więcej trudności natury biurokratycznej.

Interesująca rozbieżność pojawia się również w kwestii braku miejsca w firmie. O ile w podregionie łomżyńskim problem ten zgłaszało 25% firm, o tyle w białostockim odsetek ten wyniósł aż 53,2%.

Wśród barier zewnętrznych, bezpośrednio niezależnych od przedsiębiorstw oraz charakteru prowadzonej działalności, na pierwszy plan wysuwa się negatywna postawa stażystów – problem ten wskazało 45,8% firm. Kolejnymi istotnymi barierami były: niedostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb lokalnych pracodawców (37,5%), zbyt dużo formalności związanych z organizacją staży (32,5%) oraz brak dostosowania programów do aktualnych wymagań rynku pracy (30,8%). Istotne były również: świadomość rodziców uczniów na temat charakteru pracy w danej branży (26,7%), różnice w wyposażeniu technicznym/technologicznym firmy i szkoły (25,0%), a także świadomość nauczycieli uczniów odnośnie do charakteru pracy w danej branży (22,5%). Szczegółowe dane dotyczące zewnętrznych barier zawiera wykres 21.

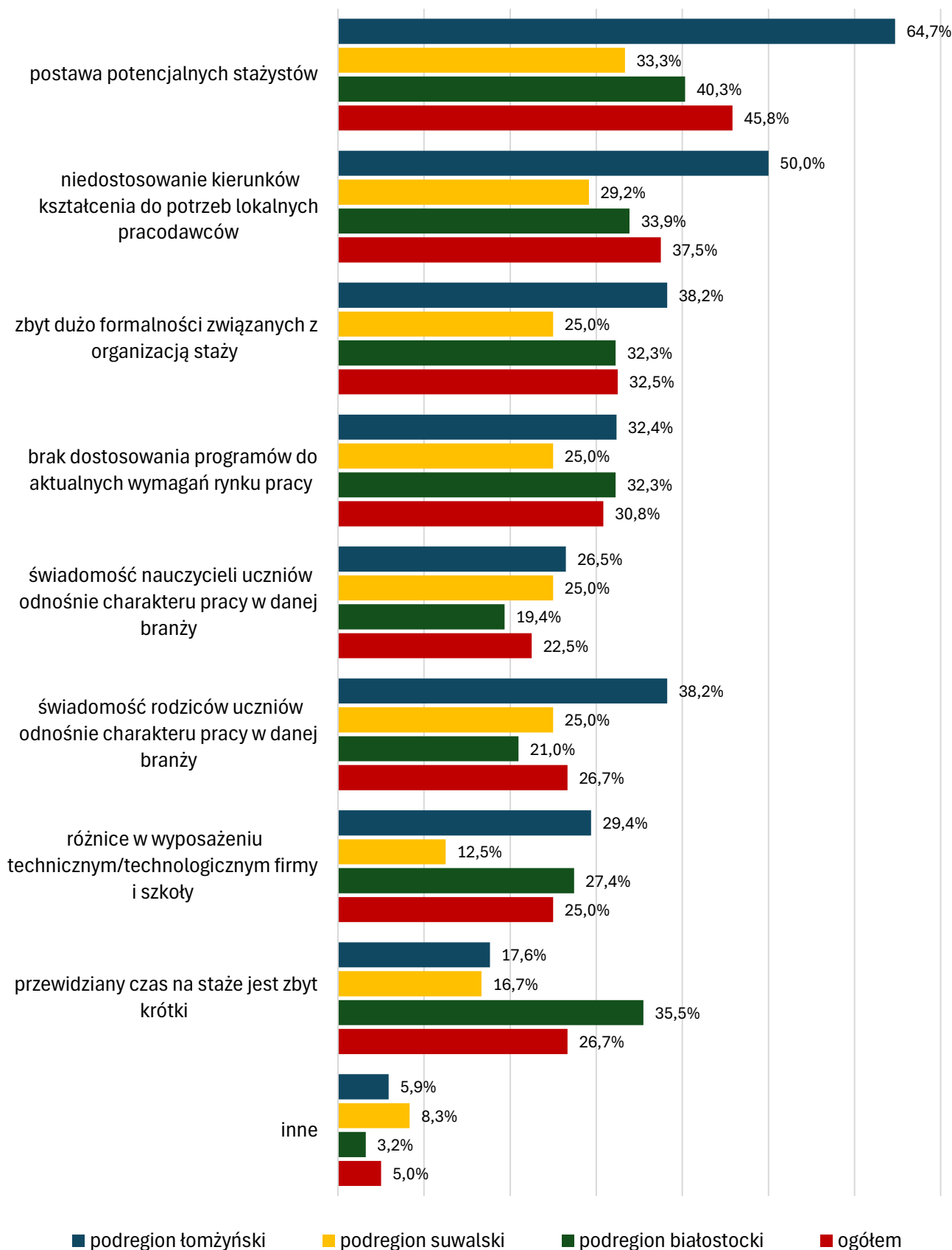
Wykres 20. Bariery przyjmowania uczniów na staże po stronie firm, wliczając oczekiwania względem potencjalnych kandydatów



Ogółem N=120, podregion białostocki N=62, podregion suwalski N=24, podregion łódzki N=34.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Wykres 21. Zewnętrzne bariery przyjmowania uczniów na staże



Ogółem N=120, podregion białostocki N=62, podregion suwalski N=24, podregion łódzki N=34.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

W przypadku barier zewnętrznych można również zaobserwować znaczące różnice między podregionami. Najbardziej widoczna jest rozbieżność w ocenie postawy potencjalnych stażystów. W podregionie suwalskim jako problem postrzegano to 33,3% firm, podczas gdy w łomżyńskim odsetek ten sięgał aż 64,7% – różnica ponad 31 punktów procentowych sugeruje, że kwestia motywacji i przygotowania uczniów do staży jest tam szczególnie paląca.

Niedostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb lokalnych pracodawców jest też różnie postrzegane w zależności od podregionu. W suwalskim jako barierę postrzegano to 29,2% firm, natomiast w łomżyńskim problem ten dotyczył 50,0% przedsiębiorstw. Ta różnica, przekraczająca 20 punktów procentowych, wskazuje na potrzebę zwrócenia szczególnej uwagi na dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy w podregionie łomżyńskim.

Warto również odnotować rozbieżności w ocenie różnic w wyposażeniu technicznym/technologicznym firm i szkół. Podczas gdy w podregionie suwalskim 12,5% firm postrzegano to jako problem, w białostockim odsetek ten wzrósł do 27,4%, w łomżyńskim natomiast do 29,4%. Te kilkunastopunktowe różnice mogą sugerować większe zapóźnienie technologiczne szkół w podregionach łomżyńskim i białostockim.

Wskazane wyżej znaczące rozbieżności między podregionami podkreślają konieczność zindywidualizowanego podejścia do rozwiązywania problemów z organizacją staży uczniowskich, uwzględniającego specyfikę każdego obszaru z osobna.

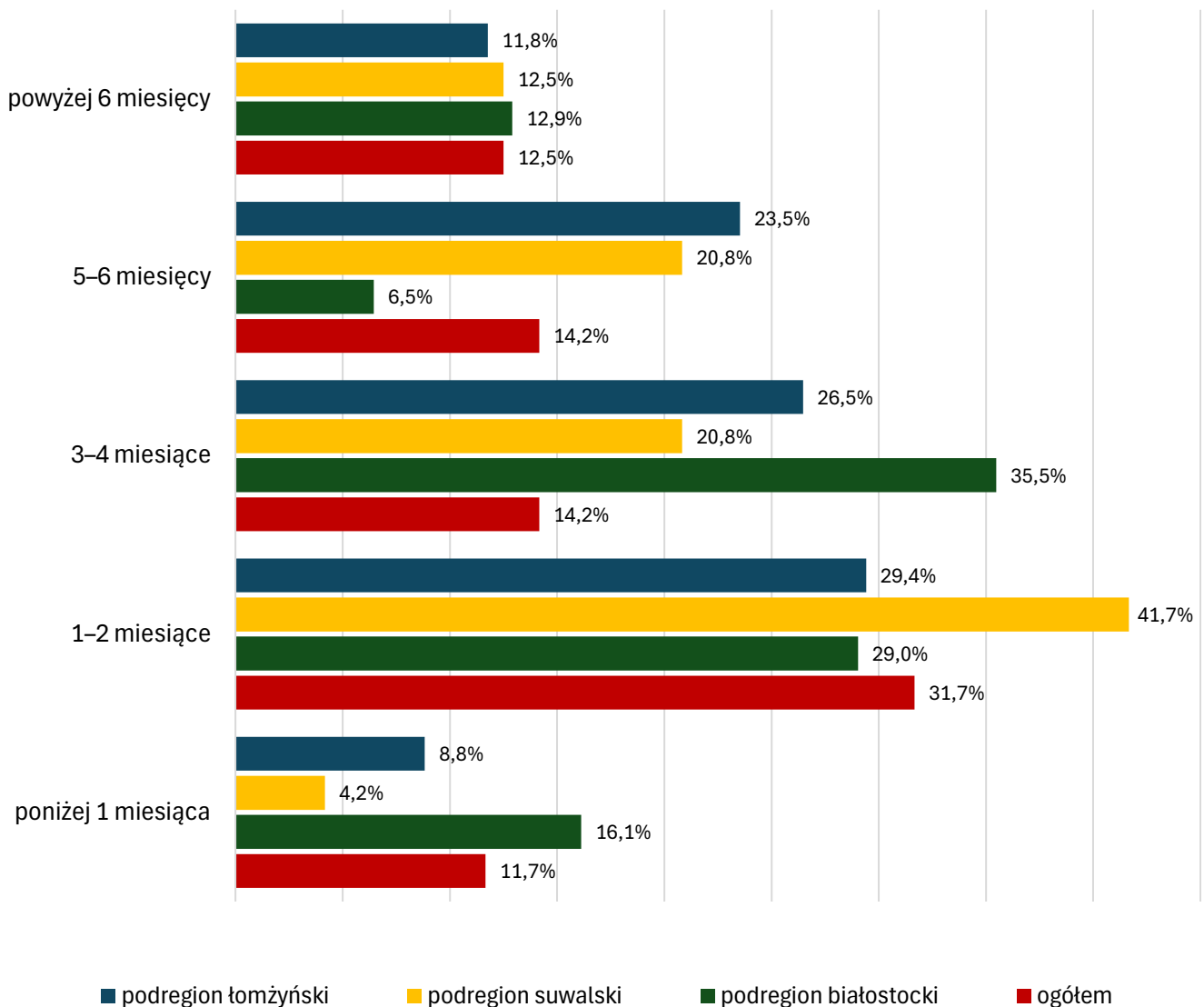
4.8. Oczekiwania pracodawców w zakresie wsparcia procesu prowadzenia praktyk i staży

Analiza oczekiwań pracodawców obejmowała kilka kluczowych aspektów: preferowany wymiar czasowy staży, oczekiwany stopień dofinansowania kosztów, rodzaje oczekiwanego wsparcia od szkół i programów publicznych oraz dodatkowe elementy, które mogłyby zachęcić pracodawców do przyjmowania uczniów na staże.

Wymiar czasowy

Jeśli chodzi o preferowany wymiar czasowy staży uczniowskich, wyniki badania wskazują na zróżnicowane preferencje pracodawców. Największa grupa respondentów (blisko 1/3) opowiadała się za stażami trwającymi od 1 do 2 miesięcy. Nieco mniejszy, ale wciąż znaczący odsetek pracodawców (30% badanych) preferował staże trwające 3–4 miesiące. Warto zauważyć, że stosunkowo niewielki odsetek pracodawców był zainteresowany stażami krótszymi niż miesiąc lub dłuższymi niż 6 miesięcy. Taka rozbieżność preferencji wskazuje, że pracodawcy poszukują równowagi między czasem wystarczającym na efektywne przyuczenie stażysty a ograniczeniem długoterminowego zaangażowania zasobów firmy. Szczegółowy podział co do optymalnego czasu trwania staży uczniowskich zawiera wykres 22.

Wykres 22. Oczekiwany przez pracodawców wymiar czasowy staży z podziałem na podregiony



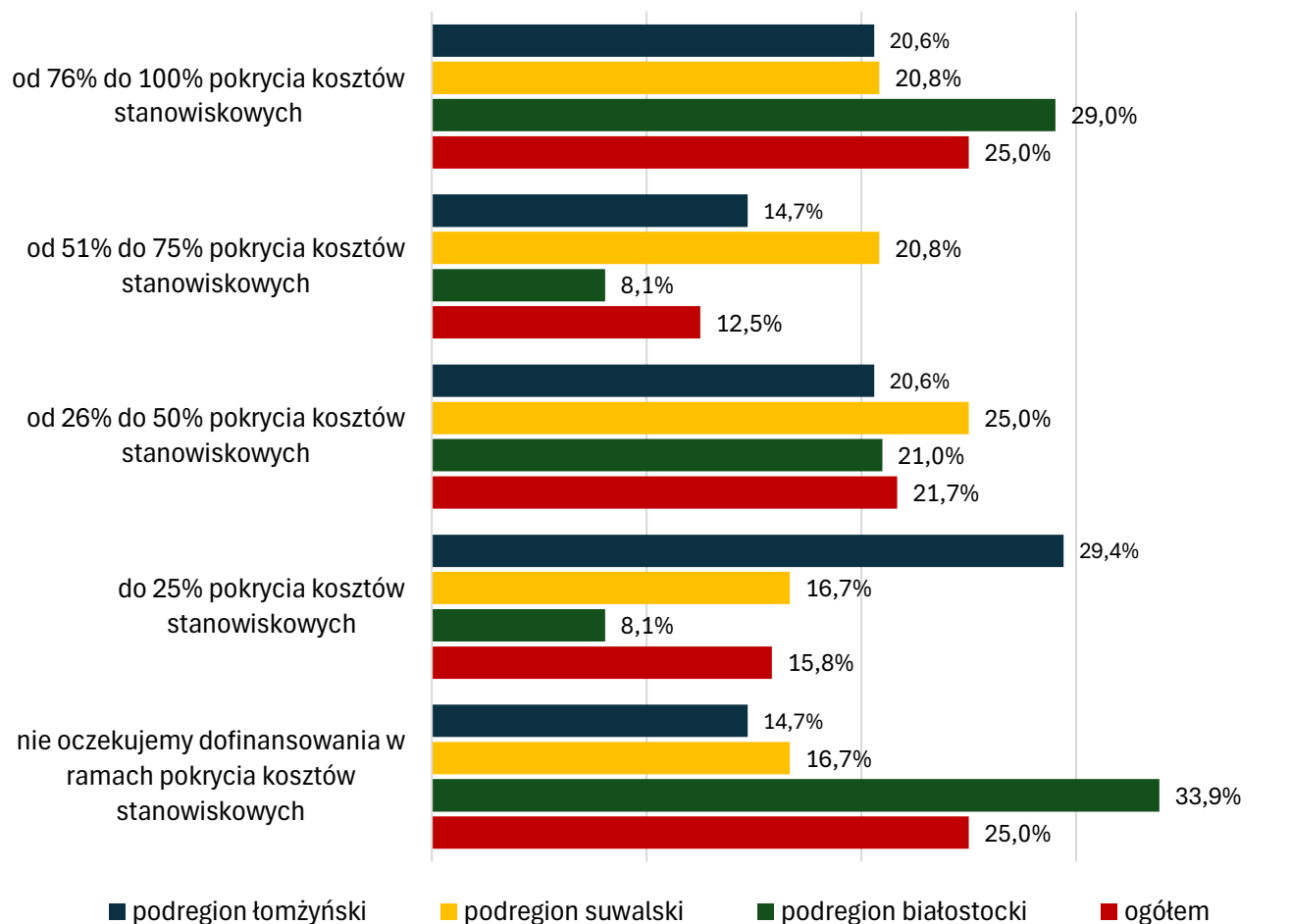
Ogółem N=120, podregion białostocki N=62, podregion suwalski N=24, podregion łomżyński N=34.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Wsparcie finansowe

W kwestii oczekiwanego stopnia dofinansowania kosztów stanowiskowych związanych ze stażami opinie pracodawców były podzielone. 1/4 respondentów nie oczekuje żadnego dofinansowania. Jednocześnie taki sam odsetek liczył na bardzo wysokie wsparcie finansowe – od 76% do 100% kosztów. Pozostałe odpowiedzi rozkładają się dość równomiernie między różne wysokości częściowego dofinansowania. Ta różnorodność opinii może wskazywać na zróżnicowane możliwości finansowe firm oraz różne postrzeganie przez nie wartości staży. Prezentuje to wykres 23.

Wykres 23. Oczekiwany stopień dofinansowania kosztów stanowiskowych w podziale na podregiony



Ogółem N=120, podregion białostocki N=62, podregion suwalski N=24, podregion łomżyński N=34.
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Analiza oczekiwanego stopnia dofinansowania kosztów stanowiskowych ukazuje znaczące różnice także pomiędzy przedsiębiorstwami działającymi w ramach poszczególnych sekcji PKD. W przypadku sekcji A co trzecie przedsiębiorstwo (35%) oczekiwało dofinansowania na poziomie 76–100% kosztów stanowiskowych, co piąte (22%) z kolei deklarowało brak oczekiwań w tym zakresie. Przedsiębiorstwa sekcji H charakteryzują się jeszcze większą rozbieżnością, gdyż tam po 36% przedsiębiorstw oczekiwało najwyższego finansowania oraz nie oczekiwało go zupełnie (tabela 38).

Podobne zróżnicowanie opinii widać w kwestii oczekiwanego stopnia dofinansowania kosztów oddelegowania pracownika do opieki nad stażystą (wykres 24). Największa grupa respondentów (28%) oczekiwała bardzo wysokiego stopnia dofinansowania (76–100%), ale znaczące grupy liczyły też na niższe poziomy wsparcia. Co ciekawe, stosunkowo niewielki odsetek (14%) nie oczekiwał żadnego dofinansowania w tym zakresie, co podkreśla, że koszty związane z opieką nad stażystą są dla pracodawców istotnym czynnikiem.

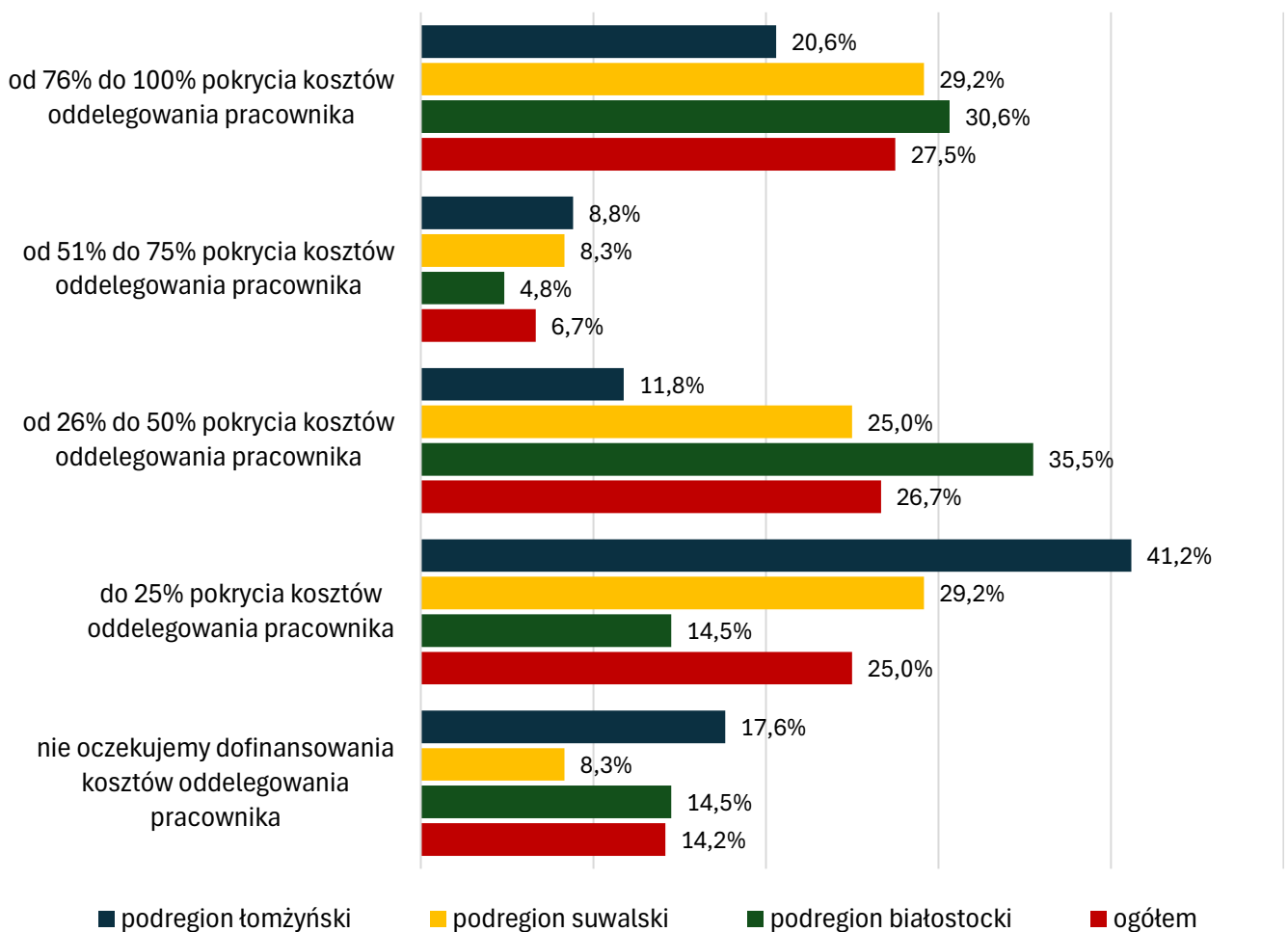
Tabela 38. Oczekiwany stopień dofinansowania kosztów stanowiskowych z podziałem na sekcje PKD

Oczekiwany poziom dofinansowania kosztów stanowiskowych	Sekcja A	Sekcja C	Sekcja F	Sekcja G	Sekcja H	Sekcja J
Nie oczekujemy dofinansowania kosztów stanowiskowych	22%	17%	18%	31%	36%	38%
Oczekujemy do 25% pokrycia kosztów stanowiskowych	13%	17%	5%	31%	9%	0%
Oczekujemy od 26% do 50% pokrycia kosztów stanowiskowych	22%	25%	36%	13%	9%	25%
Oczekujemy od 51% do 75% pokrycia kosztów stanowiskowych	9%	17%	14%	9%	9%	25%
Oczekujemy od 76% do 100% pokrycia kosztów stanowiskowych	35%	25%	27%	16%	36%	13%

Sekcja A: N=23, sekcja C: N=24, sekcja F: N=22, sekcja G: N=32, sekcja H: N=11, sekcja J: N=8.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Wykres 24. Oczekiwany stopień dofinansowania kosztów oddelegowania pracownika do opieki nad stażystą w podziale na podregiony



Ogółem N=120, podregion białostocki N=62, podregion suwalski N=24, podregion łomżyński N=34.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Różnice pomiędzy oczekiwanym poziomem dofinansowania kosztów oddelegowania pracownika do opieki nad stażystą widać także w podziale na poszczególne sekcje PKD (tabela 39). W przypadku przedsiębiorstw z sekcji A 65% firm oczekiwało dofinansowania do 50% tych kosztów. Przedsiębiorstwa z sekcji C najczęściej (42% badanych z tej sekcji) wskazywały na potrzebę najwyższego dofinansowania, a więc od 76 do 100% kosztów oddelegowania pracowników. 46% przedsiębiorstw z sekcji budowlanej F oczekiwało dofinansowania na poziomie od 51% do 100% kosztów oddelegowania pracownika. Przedsiębiorstwa z sekcji G, H oraz J, podobnie jak z sekcji A, w największym stopniu oczekiwały dofinansowania do 50% tych kosztów (odpowiednio 50%, 54% oraz 63% respondentów z tych sekcji). Również w sekcji H duży odsetek firm, bo ponad 1 na 3 (36%), liczyło na najwyższy poziom dofinansowania (od 76 do 100%) kosztów oddelegowania pracownika do pracy nad stażystą (wykres 24).

Tabela 39. Oczekiwany stopień dofinansowania kosztów oddelegowania pracownika do opieki nad stażystą w podziale na sekcje PKD

Oczekiwany poziom dofinansowania kosztów oddelegowania pracownika	Sekcja A	Sekcja C	Sekcja F	Sekcja G	Sekcja H	Sekcja J
Nie oczekujemy dofinansowania kosztów oddelegowania pracownika	9%	13%	14%	19%	9%	25%
Do 25% pokrycia kosztów oddelegowania pracownika	35%	25%	9%	28%	27%	25%
Od 26% do 50% pokrycia kosztów oddelegowania pracownika	30%	21%	32%	22%	27%	38%
Od 51% do 75% pokrycia kosztów oddelegowania pracownika	9%	0%	23%	3%	0%	0%
Od 76% do 100% pokrycia kosztów oddelegowania pracownika	17%	42%	23%	28%	36%	13%

Sekcja A: N=23, sekcja C: N=24, sekcja F: N=22, sekcja G: N=32, sekcja H: N=11, sekcja J: N=8.

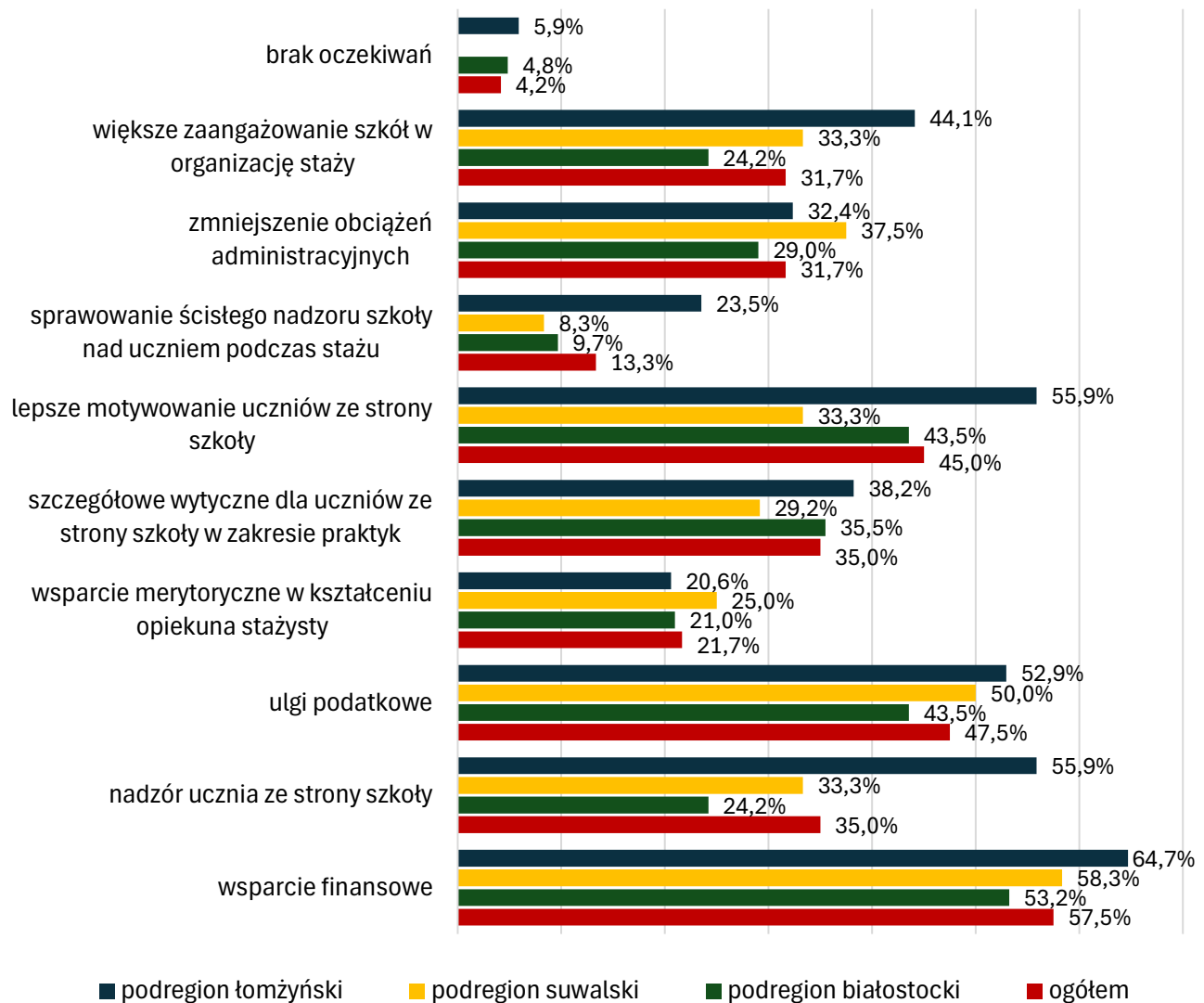
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Pomimo różnic w oczekiwanym poziomie dofinansowania w każdym przypadku przedsiębiorstwa oczekiwały wsparcia finansowego, które pomogłoby pokryć nakłady związane z przyjęciem stażysty. Dofinansowanie staży zwiększyłoby liczbę firm przyjmujących stażystów, a także wzmocniłoby zauważalne korzyści, gdyż pozwoliłoby częściowo pokonać bariery, takie jak na przykład brak możliwości oddelegowania pracowników do opieki nad stażystą, pokrywając ich koszty.

Wsparcie ze strony szkół oraz programów publicznych

Badanie ilościowe pozwoli także określić, jakiego rodzaju wsparcia pracodawcy oczekują od szkół i programów publicznych, aby zwiększyć swoje zaangażowanie w organizację staży. Najczęściej wymienianym oczekiwaniem było wsparcie finansowe (58% wskazań), co koresponduje z wcześniejszymi wynikami dotyczącymi oczekiwań względem dofinansowania. Drugim najczęściej wymienianym czynnikiem były ulgi podatkowe (48%), co wskazuje na poszukiwanie przez pracodawców różnych form rekompensaty za zaangażowanie w staże.

Wykres 25. Oczekiwane przez pracodawców wsparcie ze strony szkół oraz programów publicznych w podziale na podregiony



Ogółem N=120, podregion białostocki N=62, podregion suwalski N=24, podregion łomżyński N=34.
 Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI

Istotnym aspektem jest również oczekiwanie większej motywacji uczniów ze strony szkoły (45% wskazań). Ten aspekt był szczególnie istotny dla przedsiębiorstw w podregionie łomżyńskim – oczekiwałyby jej ponad połowa respondentów (56% badanych z tego podregionu). Pracodawcy oczekują też w znacznym stopniu nadzoru ucznia ze strony szkoły (35%) oraz szczegółowych wytycznych dla uczniów w zakresie praktyk (35%) (wykres 25). Te wyniki sugerują, że pracodawcy liczą na aktywną rolę szkół w przygotowaniu uczniów do staży i wspieraniu ich podczas tego procesu.

Warto zauważyć, że pracodawcy są zainteresowani nie tylko wsparciem finansowym, ale także organizacyjnym. Większe zaangażowanie szkół w organizację staży oraz zmniejszenie obciążeń administracyjnych to istotne czynniki dla 32% respondentów. Te wyniki wskazują, że uproszczenie procedur i większe wsparcie ze strony instytucji edukacyjnych mogłoby znacząco zwiększyć atrakcyjność dla pracodawców organizowania staży.

Reasumując, pracodawcy są otwarci na organizowanie staży uczniowskich, ale oczekują przy tym znaczącego wsparcia – zarówno finansowego, jak i organizacyjnego. Kluczowe obszary oczekiwań to dofinansowanie kosztów, ulgi podatkowe, aktywna rola szkół w przygotowaniu i nadzorowaniu uczniów oraz uproszczenie procedur administracyjnych. Te wyniki wskazują na potrzebę kompleksowego podejścia do wspierania staży uczniowskich, łączącego zachęty finansowe z usprawnieniami organizacyjnymi i ściślejszą współpracą między pracodawcami a instytucjami edukacyjnymi.

4.9. Zapotrzebowanie na przyjmowanie uczniów na staże uczniowskie

Respondenci zapytani zostali o to, jakie jest ich obecne lub będzie w ciągu najbliższego roku zapotrzebowanie na stażystów zarówno pod względem liczby uczniów, jak również charakterystyki (wiek, kierunek kształcenia).

W przypadku każdej sekcji respondenci wykazywali zróżnicowane zapotrzebowanie na stażystów. Największe zapotrzebowanie odnotowano w przedsiębiorstwach z sekcji A, gdzie niespełna 80% badanych (18 firm) wykazało potrzebę zatrudnienia przynajmniej jednego stażysty. Jednocześnie średnia liczba miejsc stażowych na przedsiębiorstwo chcące zatrudnić stażystów była tu na drugim miejscu od końca spośród wszystkich sekcji i wyniosła 5 osób (tabela 40).

W przypadku sekcji C zapotrzebowanie zgłosiło co drugie badane przedsiębiorstwo (12 firm). Jednak należy zauważyć, że ich potrzeby w zakresie oczekiwanej liczby stażystów są znacznie wyższe – średnio na firmę przypadło tutaj niemal 11 osób. Zapewne wynika to z faktu, że firmy przetwórstwa przemysłowego zazwyczaj są stosunkowo większe, w związku z czym mają więcej miejsca na zatrudnianie stażystów.

W przypadku sekcji G zapotrzebowanie na stażystów zgłosiło 18 firm, w sekcji F było to 16 przedsiębiorstw. W sekcji H oraz J odsetek firm zgłaszających zapotrzebowanie na stażystów był najniższy – potrzebowano ich odpowiednio w 5 oraz 3 firmach.

Tabela 40. Zainteresowanie stażami w zależności od wieku stażysty w podziale na sekcje PKD

Sekcja PKD	Udział zgłaszających zapotrzebowanie na stażystów*	Średnia liczba miejsc stażowych na przedsiębiorstwo	Liczba miejsc stażowych zgłoszonych przez respondentów
Sekcja A	78%	5,0	90
Sekcja C	50%	10,9	131
Sekcja F	73%	6,9	110
Sekcja G	65%	9,8	177
Sekcja H	45%	7,4	37
Sekcja J	38%	2,3	7

* – w stosunku do ogólnej liczby ankietowanych przedsiębiorstw z danej sekcji

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Tabela 41 zawiera informacje na temat oczekiwanego wieku stażystów w firmach z sekcji A. Zdecydowana większość miejsc stażowych dotyczyła osób pełnoletnich. Stanowiska stażowe dla niepełnoletnich lub w przypadku których wiek jest bez znaczenia wyniosły łącznie 27% wszystkich stanowisk. Zawodem, na który najczęściej wykazywano zapotrzebowanie w przypadku sekcji A, był leśnik (32% miejsc stażowych), co wynika z dużego odsetka nadleśnictw wypełniających ankiety.

Tabela 41. Zainteresowanie stażami w zależności od wieku stażysty (sekcja A)

Wiek stażysty	Udział zgłaszających zapotrzebowanie na stażystów*	Udział stanowisk stażowych**
Pełnoletni	94%	73%
Niepełnoletni	6%	7%
Bez znaczenia	28%	20%

* – w stosunku do ogólnej liczby przedsiębiorstw zgłaszających zapotrzebowanie na stażystów

** – w stosunku do ogólnej liczby zgłoszonych stanowisk stażowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Tabela 42. Zainteresowanie stażami w zależności od wieku stażysty (sekcja C)

Wiek stażysty	Udział zgłaszających zapotrzebowanie na stażystów*	Udział stanowisk stażowych**
Pełnoletni	67%	73%
Niepełnoletni	8%	1%
Bez wskazania wieku	3%	26%

* – w stosunku do ogólnej liczby przedsiębiorstw zgłaszających zapotrzebowanie na stażystów

** – w stosunku do ogólnej liczby zgłoszonych stanowisk stażowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Zgłoszone zainteresowanie ze względu na wiek w przedsiębiorstwach z sekcji C zawiera tabela 42. W przypadku firm z tej sekcji, podobnie jak w sekcji A, większe zainteresowanie dotyczyło stażystów pełnoletnich (73%). Dla 1 na 4 firmy (26%) wiek stażysty nie ma znaczenia. Najczęściej wymienianymi zawodami, na które jest zapotrzebowanie, byli monterzy (19% wymienionych stanowisk), automatyk (15%) oraz ślusarz (11%). W przypadku przedsiębiorstw z sekcji C respondenci wymieniali też dużo stanowisk innych niż wymienione, były to m.in.: operator maszyn stolarskich (10 stanowisk), informatyk, elektryk oraz logistyk (po 5 stanowisk). Wynika z tego, że kierunki staży nie muszą być bezpośrednio powiązane z sekcją, w jakiej działa przedsiębiorstwo. Często ze względu na szeroki zakres działań firm potrzebują oni różnych stażystów.

W przypadku przedsiębiorstw z sekcji F można zauważyć większe otwarcie na stażystów niepełnoletnich (tabela 43), gdyż niemal połowa (45%) z wymienionych miejsc stażowych dotyczyła właśnie takich osób. Należy jednak wspomnieć, że jedynie 13% badanych z tej sekcji deklarowało zapotrzebowanie na osoby niepełnoletnie, co może wskazywać, że było to kilka dużych firm, które mają większe zapotrzebowanie na stażystów.

Tabela 43. Zainteresowanie stażami w zależności od wieku stażysty (sekcja F)

Wiek stażysty	Udział zgłaszających zapotrzebowanie na stażystów*	Udział stanowisk stażowych**
Pełnoletni	56%	27%
Niepełnoletni	13%	45%
Bez wskazania wieku	56%	13%

* – w stosunku do ogólnej liczby przedsiębiorstw zgłaszających zapotrzebowanie na stażystów

** – w stosunku do ogólnej liczby zgłoszonych stanowisk stażowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Najczęściej wymienianymi przez firmy z sekcji F stanowiskami, na jakie było zapotrzebowanie w ramach staży uczniowskich, okazały się: technik budownictwa (17% stanowisk), stolarz (12% stanowisk), technik robót wykończeniowych w budownictwie (12% stanowisk) oraz elektryk (11% stanowisk). W przypadku odpowiedzi respondentów z tej sekcji były także wymieniane stanowiska niezwiązane bezpośrednio z sekcją F, m.in.: operator maszyn CNC, mechanik oraz spawacz.

Tabela 44. Zainteresowanie stażami w zależności od wieku stażysty (sekcja G)

Wiek stażysty	Udział zgłaszających zapotrzebowanie na stażystów*	Udział stanowisk stażowych**
Pełnoletni	89%	88%
Niepełnoletni	0%	0%
Bez wskazania wieku	22%	12%

* – w stosunku do ogólnej liczby przedsiębiorstw zgłaszających zapotrzebowanie na stażystów

** – w stosunku do ogólnej liczby zgłoszonych stanowisk stażowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Tabela 44 zawiera informacje na temat preferencji co do wieku stażystów badanych reprezentujących firmy z sekcji G. W tym przypadku niemal 90% stanowisk stażowych przeznaczonych było dla osób pełnoletnich. Wśród stanowisk, na które jest największe zapotrzebowanie w tej sekcji, znalazły się: sprzedawca/handlowiec (18% stanowisk z tej sekcji), mechanik (17% stanowisk) oraz magazynier (15% stanowisk).

Respondenci reprezentujący przedsiębiorstwa działające w sekcji H jako zapotrzebowanie uczniów na staże wskazywali jedynie osoby pełnoletnie (tabela 45). Ma to związek ze specyfiką stanowisk, na które jest największe zapotrzebowanie, a mianowicie kierowca C (41% stanowisk z tej sekcji) oraz kierowca C+E (32% stanowisk), czyli stanowiska, na których wymagane jest prawo jazdy.

Tabela 45. Zainteresowanie stażami w zależności od wieku stażysty (sekcja H)

Wiek stażysty	Udział zgłaszających zapotrzebowanie na stażystów*	Udział stanowisk stażowych**
Pełnoletni	100%	100%
Niepełnoletni	0%	0%
Bez wskazania wieku	0%	0%

* – w stosunku do ogólnej liczby przedsiębiorstw zgłaszających zapotrzebowanie na stażystów

** – w stosunku do ogólnej liczby zgłoszonych stanowisk stażowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

W przypadku miejsc stażowych w przedsiębiorstwach z sekcji J można zauważyć zróżnicowanie preferencji co do wieku stażystów. Ponad połowa stanowisk (57%) dotyczyła uczniów pełnoletnich, a w przypadku 43% stanowisk preferowano uczniów niepełnoletnich (tabela 46).

Tabela 46. Zainteresowanie stażami w zależności od wieku stażysty (sekcja J)

Wiek stażysty	Udział zgłaszających zapotrzebowanie na stażystów*	Udział stanowisk stażowych**
Pełnoletni	33%	57%
Niepełnoletni	67%	43%
Bez wskazania wieku	0%	0%

* – w stosunku do ogólnej liczby przedsiębiorstw zgłaszających zapotrzebowanie na stażystów

** – w stosunku do ogólnej liczby zgłoszonych stanowisk stażowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CAWI.

Najczęściej wymieniane stanowiska, na które było zapotrzebowanie w tej sekcji, to tester oprogramowania (3 stanowiska) oraz programista (2 stanowiska).

Z powyższej analizy wynika, że przedsiębiorstwa są zainteresowane przyjmowaniem uczniów na staże. Zapotrzebowanie jest zróżnicowane w ramach różnych sekcji PKD, jednak w każdej z nich było ono zgłoszone. Nie w każdym przypadku stanowiska, które zgłaszali badani, były powiązane bezpośrednio z charakterem działalności przedsiębiorstw z danej sekcji. Świadczy to o tym, że szkoły oraz uczniowie podczas szukania miejsc do odbycia stażu nie powinny zamykać się na przedsiębiorstwa bezpośrednio powiązane z danym kierunkiem kształcenia. Szczególnie w przypadku średnich i dużych przedsiębiorstw zapotrzebowanie na stażystów z różnych kierunków jest dość znaczące (18% stanowisk z tej sekcji).

4.10. Wnioski z badania ilościowego

Przeprowadzone badanie ilościowe pozwala odpowiedzieć na szereg pytań związanych z organizacją staży uczniowskich w województwie podlaskim.

Wysokie zapotrzebowanie na staże

Ogólne zapotrzebowanie na przyjmowanie uczniów na staże zawodowe w województwie podlaskim wśród pracodawców w kluczowych branżach jest umiarkowanie wysokie. Większość badanych firm widzi w tym możliwość promocji swojej marki jako pracodawcy, a także pozyskania nowych pracowników, co wskazuje na potencjał rozwoju staży w regionie. Jednakże zapotrzebowanie to jest zróżnicowane w zależności od branży. Największe zainteresowanie stażami wykazują przedsiębiorstwa z sektora handlu i napraw pojazdów, przetwórstwa przemysłowego oraz budownictwa. Tu firmy widzą największe korzyści z przyjmowania stażystów, zarówno w kontekście uzupełnienia braków kadrowych, jak i możliwości taniego wyszkolenia przyszłych pracowników.

Najbardziej poszukiwane zawody

Największe zainteresowanie, jeśli chodzi o zawody, dotyczy sprzedawców, mechaników, magazynierów, montażystów, leśników, elektromechaników oraz techników budownictwa.

Rekomendowany wymiar staży

Wymiar staży według większości badanych pracodawców powinien być dostosowany do specyfiki branży oraz potrzeb firm. W zależności od rodzaju działalności wskazywane długości staży różnią się, ale ogólnie rekomendowane są staże trwające od 1 do 4 miesięcy, co pozwala na pełne zapoznanie się ze specyfiką pracy w danej firmie i zdobycie niezbędnych umiejętności.

Największe szanse na staż

Zapotrzebowanie na przyjmowanie uczniów na staże zawodowe różni się także w zależności od kierunków kształcenia. Największe zainteresowanie wykazują firmy związane z technikami mechanicznymi, budownictwem oraz logistyką, co sugeruje, że uczniowie tych kierunków mają największe szanse na znalezienie odpowiedniego stażu w regionie. Z kolei mniejsze zapotrzebowanie odnotowano dla kierunków związanych z technologią informacyjną, co może wskazywać na potrzebę większej promocji i adaptacji programów stażowych w tych obszarach.

Stanowiska stażowe

Stażystów najczęściej przyjmuje się na stanowiska operacyjne, takie jak operator maszyn, magazynier, pomoc na produkcji, ale także bardziej specjalistyczne, jak technik IT, programista czy automatyk. Wybór stanowisk zależy od specyfiki działalności firmy oraz jej potrzeb. W każdej z badanych sekcji PKD respondenci zgłaszali wiele stanowisk, na które mogliby przyjąć stażystów w swoich firmach.

Rozwój umiejętności twardych i miękkich

Podczas staży uczniowie mogą rozwijać zarówno umiejętności twarde, specyficzne dla danej branży, np. obsługa maszyn CNC, umiejętność czytania dokumentacji technicznej, jak i miękkie, takie jak praca w grupie, zarządzanie czasem, sumienność i odpowiedzialność.

Respondenci podkreślają, że staże są doskonałą okazją do praktycznego nauczania i kształtowania tych umiejętności.

Korzyści dla pracodawców

Pracodawcy zauważają korzyści z przyjmowania uczniów na staże. Dotyczą one m.in. możliwości sprawdzenia umiejętności potencjalnych pracowników w warunkach rzeczywistej pracy, uzupełnienia braków kadrowych, promocji firmy jako odpowiedzialnego pracodawcy oraz budowania jej pozytywnego wizerunku w społeczności lokalnej. Pracodawcy dostrzegają również przydatność staży w zatrudnianiu na różne stanowiska w firmach.

Barier w przyjmowaniu stażystów

Istnieją też liczne bariery w przyjmowaniu uczniów na staże, takie jak brak odpowiednich kandydatów, ograniczenia formalno-prawne, a także brak czasu i zasobów ze strony firm na pełnienie roli mentorów dla stażystów. Firmy zgłaszają również obawy związane z niedostosowaniem kierunków kształcenia do rzeczywistych potrzeb rynku pracy, co utrudnia efektywne wykorzystanie potencjału stażystów.

W konkluzji należy stwierdzić, że staże uczniowskie stanowią wartościowe narzędzie dla rekrutacji przyszłych pracowników, zwłaszcza w zawodach technicznych i produkcyjnych, jednak wymagają dalszego dostosowywania i wspierania, aby mogły być skutecznie wykorzystywane przez pracodawców w województwie podlaskim. Współpraca pomiędzy szkołami a przedsiębiorstwami, większe dopasowanie programów kształcenia do potrzeb lokalnych rynków pracy oraz promocja korzyści płynących z organizowania staży mogą przyczynić się do zwiększenia zainteresowania tą formą kształcenia zawodowego.

5. Wnioski

Staże uczniowskie jako nowa forma kształcenia praktycznego

Staże uczniowskie w świetle krajowych uregulowań prawnych są stosunkowo nową formą kształcenia praktycznego. Powinny być traktowane przede wszystkim jako sposób zdobywania przez uczniów dodatkowych kompetencji spoza ram programowych. Obecnie brakuje pełnego zrozumienia specyfiki staży zawodowych, które często są mylone z praktykami. W konsekwencji w regionie podlaskim nie wypracowano jeszcze uniwersalnego modelu skutecznej realizacji staży uczniowskich, gwarantującego wysoką sprawność organizacyjną oraz efektywność w osiąganiu zakładanych rezultatów kształcenia i podnoszeniu kwalifikacji uczniów. Większość staży uczniowskich jest realizowana dzięki dodatkowym programom i projektom dofinansowanym ze środków unijnych.

Brak spójnego systemu informacji o stażach uczniowskich

Brakuje spójnego systemu informacji o stażach uczniowskich. Informacje o dotychczas realizowanych stażach w województwie podlaskim są znacznie rozproszone, co utrudnia precyzyjne oszacowanie ich liczby i efektywności. Brakuje zarówno danych o aktualnie realizowanych stażach, jak i zintegrowanej informacji dla uczniów o pracodawcach oferujących takie możliwości. Pracodawcy również nie otrzymują wsparcia informacyjnego w zakresie poszukiwania stażystów.

Staże jako skuteczna forma kształtowania kompetencji uczniów

Staże są efektywnym sposobem kształtowania zarówno twardych, jak i miękkich kompetencji uczniów, które są najbardziej pożądane przez pracodawców. Stanowią doskonałe przygotowanie do wejścia na rynek pracy, umożliwiając elastyczne podejście do nauki poprzez realizację zadań dostosowanych do potrzeb konkretnych firm i uczniów. Szeroki zakres korzyści płynących ze staży w pełni uzasadnia potrzebę ich rozwijania i objęcia nimi jak największej liczby uczniów szkół branżowych pierwszego stopnia oraz techników.

Korzyści dla pracodawców z organizacji staży uczniowskich

Organizacja staży uczniowskich przynosi pracodawcom wymierne korzyści. Stanowią one element procesu rekrutacji, pozwalając na odpowiednie przygotowanie kandydata do pracy. Umożliwiają bieżące uzupełnianie braków kadrowych, służą promocji firmy jako odpowiedzialnego pracodawcy i budowaniu pozytywnego wizerunku w społeczności lokalnej. Mimo to świadomość tych korzyści wśród podlaskich pracodawców nie jest w pełni rozwinięta. Niemniej jednak zakres osiągniętych przez nich benefitów w pełni uzasadnia większe zaangażowanie w organizowanie staży uczniowskich.

Bariery ograniczające zainteresowanie stażami uczniowskimi

Umiarkowane zainteresowanie organizacją staży zarówno ze strony przedsiębiorców, jak i uczniów wynika z istniejących barier, a nie z nieskuteczności tej formy kształcenia. Po stronie szkół głównymi przeszkodami są kwestie finansowe, utrudniające zachęcenie uczniów do uczestnictwa w stażach i pracodawców do ich organizowania. Niewystarczające

środki skutkują niskimi wynagrodzeniami, nieatrakcyjnymi dla obu stron. Dodatkowo szkoły zmagają się z wysokimi kosztami koordynacji i organizacji staży, zwłaszcza wyjazdowych.

Pracodawcy napotykają bariery związane z koniecznością oddelegowania pracownika do opieki nad stażystą, przygotowania stanowiska pracy oraz jego przeszkolenia. Wymogi administracyjno-prawne i konieczność finansowania opieki oraz materiałów również stanowią istotne utrudnienia. Ponadto przedsiębiorców zniechęca niedostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy.

Uczniowie borykają się z brakiem świadomości korzyści płynących z udziału w stażu, trudnościami z dojazdem, obowiązkami rodzinnymi oraz niechęcią do poświęcania wakacji na pracę. Problemem jest także brak zaangażowania ze strony opiekunów staży w przedsiębiorstwie, niechęć firm do przyjmowania niepełnoletnich uczniów, brak doświadczenia przedsiębiorstw w zatrudnianiu stażystów, niskie wynagrodzenia oraz ograniczenia mobilności.

6. Rekomendacje

Na podstawie przeprowadzonych analiz jakościowych i ilościowych na potrzeby niniejszego opracowania został przygotowany zestaw kluczowych rekomendacji dedykowanych administracji publicznej, pracodawcom oraz szkołom. Został on poddany analizie jakościowej w trzech grupach eksperckich w trakcie badania fokusowego w trzech podregionach województwa podlaskiego: białostockim, suwalskim oraz łomżyńskim. Prezentowany poniżej zestaw rekomendacji walidowanych przez ekspertów i interesariuszy procesu stażowego ma służyć zarówno promocji staży jako właściwej formy zdobywania i/lub podnoszenia kompetencji uczniów w regionie, jak i pokonywaniu barier ograniczających skuteczność i efektywność procesu ich organizowania oraz realizacji.

6.1. Rekomendacje dla administracji publicznej

Obserwacja badawcza nr 1

Realizacja stażu wiąże się z wieloma kosztami ponoszonymi po stronie pracodawców. Należy pokonać barierę „wejścia na staż” ucznia do przedsiębiorstwa, jaką są koszty realizacji stażu po stronie przedsiębiorcy. Pracodawca – jako element kluczowy dla efektywnego procesu realizacji stażu – uruchamiając staż w firmie nie powinien troszczyć się o to, jakie koszty musi ponieść na rozpoczęcie stażu, a raczej skupić się na tym, jakiego pracownika pod względem merytorycznym ma wyznaczyć do opieki nad stażystą i jaki zakres parku maszynowego ma być dedykowany do stażu, by jego zainwestowany czas, personel oraz infrastruktura pozwoliły w wystarczającym stopniu przygotować stażystę, a być może kandydata do pracy w danym przedsiębiorstwie. Należy podkreślić, iż koszty organizowania stażu leżące po stronie pracodawcy, zapewniające nabycie przez stażystów określonych kompetencji, przekraczają korzyści z tytułu ich pracy, co w szczególności dotyczy staży krótszych.

Rekomendacja nr 1

Uruchomienie programów wspierających finansowo organizowanie staży uczniowskich w przedsiębiorstwach, pokrywających m.in. koszty opieki merytorycznej nad stażystą (w tym wynagrodzenie dla opiekuna stażu, opracowania programu stażu i weryfikacji osiągnięcia zakładanych efektów uczenia się w trakcie stażu), koszty środków ochrony osobistej i innych wymaganych na stanowisku stażysty, zakupu materiałów do realizacji pracy przez stażystę oraz koordynację całego programu. Dopasowanie wysokości finansowania do aktualnego poziomu cen w gospodarce, waloryzacja wynagrodzenia opiekuna stażu. Wsparcie (w tym finansowe) przedsiębiorstw w tworzeniu i utrzymaniu etatów utworzonych w celu opieki nad stażystami oraz uczniami przebywającymi w przedsiębiorstwie.

Adresat rekomendacji nr 1

- Samorząd Województwa Podlaskiego

Obserwacja badawcza nr 2

W województwie podlaskim zauważalne jest zjawisko niedopasowania na lokalnych rynkach pracy oferowanych kierunków kształcenia do bieżącego zapotrzebowania zgłaszanego przez

pracodawców na staże bądź do finalnego zatrudnienia ucznia/absolwenta szkoły. Przedsiębiorcy zwracają uwagę, że tam, gdzie są zlokalizowani, często nie ma odpowiednich kierunków kształcenia w szkołach. Natomiast są oferowane na przykład 100 km dalej i tam jest nadwyżka potencjalnych kandydatów na stażystów w określonych zawodach. W związku z tym lukę niedopasowania geograficznego kierunków kształcenia względem potrzeb pracodawcy należy wyeliminować poprzez wsparcie finansowe dojazdu stażysty (koszty dojazdów i/lub noclegów). Szczególnie badania ilościowe z przedsiębiorstwami pokazały, że największe niedopasowanie tego typu występuje w podregionie łomżyńskim. Dodatkowo należy wskazać potrzebę wsparcia stażysty w formie stypendium stażowego jako czynnika motywującego do odbywania staży.

Rekomendacja nr 2

Uruchomienie programów finansujących wynagrodzenia dla stażysty, a także koszty relokacji uczniów odbywających staż poza miejscem zamieszkania. Dopasowanie wysokości finansowania do aktualnego poziomu cen w gospodarce, waloryzacja wynagrodzenia stażysty oraz wsparcie finansowe i organizacyjne uczniów w podejmowaniu mobilności w celu poszukiwania miejsca stażu.

Adresat rekomendacji nr 2

- Samorząd Województwa Podlaskiego.

Obserwacja badawcza nr 3

W obliczu deficytów kadrowych w szkole przy równoległym wysokim poziomie obciążeń godzinowych zasadne jest zagwarantowanie wysokiej sprawności organizacyjnej i jakościowego podejścia do staży po stronie osób wypełniających rolę koordynatora stażu w danej jednostce szkolnej. Koordynacja procesu stażowego jest związana ze znacznym obciążeniem czasowym i merytorycznym. Prawidłowo zorganizowany staż oznacza potrzebę trafnego określenia wymagań kompetencyjnych, uzgodnienia z pracodawcą programu stażu i weryfikację uzyskanych efektów uczenia się przez stażystę. Może to pociągać konieczność szukania dodatkowej części etatu, na którą jednostce oświatowej często nie starcza środków budżetowych. Wówczas w skrajnych przypadkach dochodzi do „zrzucania” dodatkowych obowiązków na kilka osób, na co dzień niezwiązanych z tym obszarem aktywności szkoły, co w konsekwencji prowadzi do realizowania staży bez osiągnięcia przez uczniów zakładanych efektów kompetencyjnych.

Rekomendacja nr 3

Uruchomienie programów zapewniających dofinansowanie kosztów koordynacji staży po stronie szkoły. Wsparcie szkół w zakresie organizacji staży – wsparcie logistyczne i organizacyjne w zakresie zaplanowania, koordynacji i nadzoru stażu, szczególnie w przypadku staży wyjazdowych, gdy miejsca, w których stażyści je realizują, są rozproszone, oraz gdy stażami zainteresowana jest duża liczba uczniów.

Adresat rekomendacji nr 3

- Samorząd Województwa Podlaskiego,
- Samorzady Powiatowe.

Obserwacja badawcza nr 4

Bardzo często pracodawcy i szkoły zastanawiają się, w jaki to sposób rozpocząć realną i długotrwałą, owocną współpracę. Często kończy się jedynie na podpisaniu listów intencyjnych, ale bez realnych działań. Promocja dobrych praktyk współpracy między szkołą i pracodawcami może dotyczyć różnych form i obszarów, w szczególności w zakresie organizacji i realizacji staży uczniowskich. Jest ona doskonałą okazją do popularyzacji staży uczniowskich, ale też może przynosić promocyjne efekty pracodawcom i szkołom: firmom, pokazując je jako ciekawe miejsce do stażu i pracy, a szkołom jako jednostkom gwarantującym atrakcyjne efekty kształcenia dzięki ścisłej współpracy z pracodawcami.

Rekomendacja nr 4

Promocja dobrych praktyk współpracy pracodawca–szkoła w zakresie organizowania staży uczniowskich.

Adresat rekomendacji nr 4

- Samorząd Województwa Podlaskiego,
- Samorzady Powiatowe,
- Kuratorium Oświaty.

Obserwacja badawcza nr 5

Atrakcyjność samych staży, ale i szerzej, kształcenia zawodowego, zależy od postrzegania w regionie możliwości znalezienia atrakcyjnego zatrudnienia przez potencjalnych oraz aktualnych uczniów placówek kształcenia zawodowego i ich rodziców. Obecnie często nie mają oni wiedzy o nowoczesnych przedsiębiorstwach działających w regionie i oferujących atrakcyjne miejsca pracy. Należy zatem podjąć wysiłki w kierunku autopromocji gospodarki regionu jako obszaru atrakcyjnych miejsc pracy wymagających jednocześnie określonych kompetencji. Działania takie zwiększą zainteresowanie kształceniem zawodowym, a także, w węższym ujęciu, podejmowaniem staży zawodowych w rozpoznawalnych społecznie przedsiębiorstwach.

Rekomendacja nr 5

Promocja podlaskiej gospodarki w województwie oraz przedsiębiorstw z poszczególnych podregionów w innych podregionach, aby zwiększyć wiedzę uczniów i rodziców na temat podmiotów, które działają w regionie, mogą przyjąć uczniów na staż i potencjalnie stać się dla nich przyszłym miejscem pracy – rekomendacja zgłoszona w podregionie białostockim i podregionie łomżyńskim

Adresat rekomendacji nr 5

- Samorząd Województwa Podlaskiego,
- Samorzady Powiatowe.

Obserwacja badawcza nr 6

Duży niewykorzystany w pełni potencjał w zakresie możliwości wsparcia merytorycznego i organizacyjnego staży tkwi w związkach pracodawców oraz instytucji otoczenia biznesu. Niedobory kompetencji i zasobów ludzkich do prawidłowego organizowania staży istnieją

szczególnie w mniejszych przedsiębiorstwach, ale i w szkołach mogą być przewyżnione przez angażowanie „trzeciej strony”. Jednostki tego typu mogą zapewnić przy organizowaniu staży dodatkowe wsparcie kadrowe i merytoryczne. Mogą być także płaszczyzną współpracy i wymiany doświadczeń zarówno pomiędzy samymi pracodawcami, jak i pracodawcami oraz szkołami.

Rekomendacja nr 6

Uruchomienie programów angażujących i wspierających związki pracodawców oraz instytucje otoczenia biznesu w koordynacji programów stażowych (szczególnie w początkowych etapach, kiedy następuje przypisanie stażysty do konkretnego miejsca pracy, dopełnienie formalności i onboardingu pracowników).

Adresat rekomendacji nr 6

- Samorząd Województwa Podlaskiego,
- Samorzady Powiatowe,
- Klasy,
- Związki pracodawców.

Obserwacja badawcza nr 7

Proces poszukiwania miejsca stażu przez uczniów często ogranicza się do bardzo wąskiego kręgu lokalnych przedsiębiorstw czy firm w jakiś sposób „znajomych”. Podobnie pracodawcy, poszukując stażystów, zwracają się jedynie do najbliższych szkół. Tymczasem luka geograficzna pomiędzy popytem a podażą staży sprawia, że zasadnym jest zapewnienie realnej możliwości kontaktów pomiędzy bardziej „oddalonymi” pracodawcami i stażystami. Zapewni to lepsze dopasowanie staży zarówno do potrzeb pracodawców, jak i (w szczególności) stażystów.

Rekomendacja nr 7

Wprowadzenie rozwiązań ułatwiających zrównoważenie popytu i podaży na staże uczniowskie, np. uruchomienie platformy, na której pracodawcy będą umieszczać oferty stażu, a uczniowie w odpowiedzi będą je wybierać i aplikować.

Adresat rekomendacji nr 7

- Samorząd Województwa Podlaskiego.

Obserwacja badawcza nr 8

Szybkie zmiany technologiczne i organizacyjne u pracodawców powodują, iż wiedza nauczycieli zawodu ulega dezaktualizacji. Staże kierowane do nauczycieli przedmiotów zawodowych mogłyby skutecznie rozwiązać ten problem. Nauczyciele dysponujący aktualną wiedzą o realiach pracodawców i stanowiskach pracy zdecydowanie lepiej będą w stanie określić pożądane oczekiwania kompetencyjne od staży uczniowskich oraz ułożyć ich programy. Działanie wpłynie także na generalną poprawę współpracy szkół z pracodawcami. Działanie powinno obejmować zachęty zarówno dla pracodawców przyjmujących na staż nauczycieli, jak i dla nauczycieli.

Rekomendacja nr 8

Utworzenie programów stażowych kierowanych do nauczycieli przedmiotów zawodowych, promowanie tych programów wśród nauczycieli, wsparcie finansowe i organizacyjne nauczycieli uczestniczących w programach, szkół wysyłających nauczycieli na staż oraz przedsiębiorców przyjmujących uczniów na staże.

Adresat rekomendacji nr 8

- Samorząd Województwa Podlaskiego,
- Samorzady Powiatowe.

Obserwacja badawcza nr 9

Do zbudowania rynku stażowego zasadnym jest przekonanie pracodawców o potencjalnych korzyściach wynikających z organizowania u siebie tej formy kształcenia. W szczególności warto ich uświadamiać co do roli stażu jako skutecznej formy rekrutacji pracowników. Można także wskazywać, że organizowanie staży jest skutecznym sposobem tworzenia tzw. employer branding, czyli budowania wizerunku firmy jako dobrego pracodawcy. Ponadto warto podkreślać rolę staży jako formy działania firmy w zakresie CSR (społecznej odpowiedzialności biznesu). Promocja staży wśród przedsiębiorstw pośrednio może docierać także do uczniów, np. za pośrednictwem rodziców.

Rekomendacja nr 9

Promocja staży jako formy atrakcyjnej dla pracodawcy z perspektywy procesu rekrutacji oraz możliwości pozyskania przyszłych kadr.

Adresat rekomendacji nr 9

- Samorząd Województwa Podlaskiego,
- Samorzady Powiatowe,
- Kłustry,
- Związki pracodawców.

Obserwacja badawcza nr 10

Jednym z kluczowych czynników sukcesu procesu stażowego jest właściwa opieka nad stażystami po stronie pracodawcy. Dlatego też istotne jest, by do opieki nad stażami kierować osoby reprezentujące pracodawcę z odpowiednimi kompetencjami nie tylko zawodowymi, ale również z przygotowaniem pedagogicznym, zdolnościami mentorskimi, wysoką skutecznością komunikacyjną i świadomością postaw nowych pokoleń uczniów wchodzących na rynek pracy i odbywających staże. Diagnozowanie potrzeb szkoleniowych w zakresie luk kompetencyjnych do skutecznej opieki nad stażystą i ich niwelowanie stanowi jedno z istotnych wyzwań w procesie podnoszenia efektywności staży uczniowskich.

Rekomendacja nr 10

Uruchomienie programów (w tym szkoleń) wspierających opiekunów stażystów ze strony przedsiębiorstwa, które umożliwią będą lepsze przygotowanie do opieki nad uczniami reprezentującymi nowe pokolenie, w tym zapewniające odpowiednie wyszkolenie

psychologiczno-pedagogiczne, rozwijające wiedzę i umiejętności z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi lub kompetencjami.

Adresat rekomendacji nr 10

- Samorząd Województwa Podlaskiego.

Obserwacja badawcza nr 11

Przedsiębiorcy zgłaszają obawy przed angażowaniem się w staże dla uczniów niepełnoletnich w obawie przed dodatkowymi formalnościami. Dlatego też istotne jest udzielenie im wsparcia administracyjnego w zakresie dokumentowania staży osób niepełnoletnich.

Rekomendacja nr 11

Podjęcie działań zwiększających dostępność do programów stażowych wśród uczniów niepełnoletnich. Uświadamianie pracodawców na temat faktycznych obciążeń związanych z przyjęciem na staż niepełnoletniego ucznia. Wsparcie tych pracodawców, którzy napotykają znaczne trudności organizacyjne lub formalne.

Adresat rekomendacji nr 11

- Samorzady Powiatowe.

Obserwacja badawcza nr 12

Wśród uczniów występuje brak zrozumienia istoty staży, w tym ich odmienności od praktyk zawodowych. Zrozumienie tego rozróżnienia jest ważne dla samych uczniów, którzy powinni mieć świadomość, że staże dają im okazję do zdobycia kompetencji wykraczających poza program kształcenia na kierunku, potencjalnie dostosowując ich przygotowanie do dynamicznie zmieniających się potrzeb pracodawców. Rozróżnienie to jest też istotne z punktu widzenia instytucji rynku pracy: czy to dofinansowujących staże uczniowskie, czy organizujących praktyki i staże, czy dokonujących ich ewaluacji.

Rekomendacja nr 12

Promocja staży w ramach poszczególnych szkół obejmująca wyjaśnienie z korzyści dla uczniów wynikających podnoszenia ich kompetencji ponad wymogi podstawy programowej. Uczniowie powinni być informowani o korzyściach ze staży dotyczących dostosowania ich kompetencji do wymogów pracodawców, co nie jest w pełni możliwe w ramach podstawy programowej. Szeroka i praktyczna informacja powinna zachęcać do udziału w stażach i w ten sposób zwiększać na nie zapotrzebowanie ze strony systemu edukacji.

Adresat rekomendacji nr 12

- Szkoły kształcenia zawodowego

Obserwacja badawcza nr 13

Celem uatrakcyjnienia realizacji stażu dla uczniów wszędzie tam, gdzie jest możliwość uzyskania dodatkowych kwalifikacji potwierdzonych zaświadczeniami/certyfikatami, należy dołożyć wszelkich starań, by takie dodatkowe możliwości wzmacniały przekonanie uczniów o słuszności podejmowania dodatkowej aktywności w procesie nauczania.

Rekomendacja nr 13

Wzbogacenie programów staży o dodatkowe elementy, np. certyfikowane kursy czy też certyfikowanie kompetencji uzyskanych przez uczniów w trakcie stażu, a wykraczających poza program kształcenia, które z perspektywy uczniów uatrakcyjnią staże. Pokrycie kosztów dodatkowych elementów wprowadzonych do programów stażowych z programów publicznych.

Adresat rekomendacji nr 13

- Samorząd Województwa Podlaskiego, Samorzady Powiatowe

Obserwacja badawcza nr 14

Zasadnym jest doprowadzenie do równowagi pomiędzy popytem i podażą staży. Należy dołożyć starań, by tak organizować staże, aby móc dać szansę wyboru uczniom i przedsiębiorcom, na jaki okres chcą podjąć współpracę. Dlatego sygnalizuje się potrzebę elastycznego podejścia i umożliwienie realizacji staży 1-miesięcznych, 2-miesięcznych lub 3-miesięcznych. Jednocześnie należy dodać możliwość porozumienia się pomiędzy uczniem i pracodawcą co do terminu ich realizacji.

Rekomendacja nr 14

Wprowadzenie elastycznego wymiaru stażu uczniowskiego (od 1 do 3 miesięcy) z możliwością zgłaszania zapotrzebowania na przyjmowanie stażystów na określony czas przez pracodawców, z możliwością wyboru preferowanego wymiaru stażu przez uczniów. Wprowadzenie możliwości wyboru elastycznych terminów realizacji stażu (ferie zimowe, wakacje, formy nieciągłe, np. w modułach oraz w preferowanych godzinach – w zależności od potrzeb pracodawców i preferencji uczniów).

Adresat rekomendacji nr 14

- Samorzady Powiatowe,
- Kuratorium Oświaty.

Obserwacja badawcza nr 15

Zmapowanie skali oraz zakresu popytu i podaży staży uczniowskich, w tym według podregionów, pozwoli oszacować realną skalę rynku stażowego oraz podejmować systemowe rozwiązania na rzecz promocji staży oraz rozwiązań podnoszących ich efektywność.

Rekomendacja nr 15

Wprowadzenie rozwiązania, które umożliwi monitorowanie zapotrzebowania na staże uczniowskie w województwie podlaskim oraz raportowanie staży już zrealizowanych.

Adresat rekomendacji nr 15

- Samorząd Województwa Podlaskiego,
- Samorzady Powiatowe,
- Kuratorium Oświaty.

6.2. Rekomendacje dla pracodawców

Obserwacja badawcza nr 1

W celu zagwarantowania wysokiej efektywności stażu zasadne jest dokładne określenie jego zakresu oraz harmonogramu realizacji pomiędzy pracodawcą, szkołą i uczniem. Nie jest to możliwe bez dialogu interesariuszy procesu. Pracodawcy powinni być świadomi, że przyjmowanie ucznia na staż zobowiązuje do kształtowania uzgodnionych kompetencji zawodowych i społecznych.

Rekomendacja nr 1

Większe zaangażowanie pracodawców w tworzenie harmonogramu stażu oraz pełna realizacja jego zakładanych efektów w zakresie nabywanych kompetencji.

Adresat rekomendacji nr 1

- Pracodawcy,
- Klastry,
- Związki pracodawców.

Obserwacja badawcza nr 2

W procesie tworzenia pozytywnej atmosfery wokół staży nie wystarczy dialog pomiędzy szkołami i przedsiębiorcami, ale również należy do tego procesu włączyć kolejnego interesariuszy, jakimi są sami uczniowie, a także ich rodzice, bowiem to oni często współdecydują o losach ucznia. Pracodawcy powinni korzystać z różnych form wzajemnych kontaktów, a także sami inicjować takie kontakty.

Rekomendacja nr 2

Większe zaangażowanie pracodawców w dialog ze szkołami, rodzicami oraz uczniami w celu zakomunikowania wzajemnych potrzeb i oczekiwań względem staży uczniowskich oraz nawiązania długofalowego partnerstwa w tym zakresie. Większe zaangażowanie pracodawców w takie inicjatywy jak targi edukacyjne lub targi staży.

Adresat rekomendacji nr 2

- Klastry,
- Związki pracodawców,
- Pracodawcy.

Obserwacja badawcza nr 3

Niezbędna jest świadomość pracodawców, że staż ma prowadzić do nabycia określonych efektów uczenia się w zakresie kompetencji zawodowych i społecznych. Dla skutecznej realizacji podstawy programowej, a przede wszystkim osiągnięcia zakładanych efektów stażu wybiegających poza podstawę programową, nie może on przebiegać bez zaangażowania pracodawcy. Dlatego sukcesywnie powinno się konsultować jego zakładane efekty, z pełnym zaangażowaniem w proces po stronie pracodawców.

Rekomendacja nr 3

Większe zaangażowanie pracodawców w realizację zakładanych efektów uczenia się dla stażu, uwzględniające dopasowanie programów stażowych (w kontekście czasu trwania stażu i możliwości pracodawców związanych m.in. z posiadanym zapleczem technologicznym) przy współpracy ze szkołami.

Adresat rekomendacji nr 3

- Klastry,
- Związki pracodawców,
- Pracodawcy.

Obserwacja badawcza nr 4

Należy sukcesywnie prowadzić dialog z przedsiębiorcami, w ramach którego następować będzie proces uświadamiania o obiektywnie zmieniających się postawach i oczekiwaniach nowo wchodzących na rynek pracy pokoleniach.

Rekomendacja nr 4

Większe zrozumienie po stronie pracodawców uwarunkowań kompetencyjnych oraz społecznych i indywidualnych młodych stażystów.

Adresat rekomendacji nr 4

- Klastry,
- Związki pracodawców,
- Pracodawcy.

Obserwacja badawcza nr 5

Promocja staży i kształcenia zawodowego powinna opierać się na eksponowaniu atrakcyjności miejsc pracy w określonych zawodach w regionalnych przedsiębiorstwach. Nie jest możliwe przedstawienie korzyści z wyboru odpowiedniego zawodu bez zaangażowania pracodawców. Promocja potrzebnych zawodów leży w interesie pracodawców i regionu. Jednocześnie trzeba podkreślić, iż tworzenie atrakcyjnych warunków pracy dla pracowników jest niezbędne, aby przyciągnąć nowych kandydatów do pracy w różnych zawodach.

Rekomendacja nr 5

Większe zaangażowanie pracodawców w promocję zawodu wśród uczniów, rodziców uczniów i nauczycieli zawodu w celu uświadamiania im, jak w obecnej rzeczywistości gospodarczej wygląda praca w danym zawodzie, w danej branży.

Adresat rekomendacji nr 5

- Klastry,
- Związki pracodawców,
- Pracodawcy,
- Mieszkańcy woj. podlaskiego (rodzice, opiekunowie młodzieży).

6.3. Rekomendacje dla szkół

Obserwacja badawcza nr 1

Zasadnym jest proaktywne wychodzenie szkół województwa podlaskiego do środowiska pracodawców oraz pokazanie im nowoczesnej strony ich funkcjonowania i możliwości współpracy na wielu płaszczyznach kształcenia, w szczególności w obszarze procesu stażowego – za pomocą „języka korzyści”, argumentów zasadności podjęcia takiej współpracy.

Rekomendacja nr 1

Uruchomienie kampanii informacyjnych zwiększających świadomość pracodawców na temat korzyści, które niesie ze sobą współpraca ze szkołami, szczególnie wśród firm, które do tej pory nie miały styczności z kształceniem zawodowym i szkołami zawodowymi.

Adresat rekomendacji nr 1

- Samorządy powiatowe,
- Szkoły,
- Kłustry,
- Związki pracodawców.

Obserwacja badawcza nr 2

Należy jednoznacznie wskazać, że na etapie wyboru szkoły i przebiegu procesu uczenia się bardzo duże znaczenie ma opinia rodziców. Istotnym zatem jest zapoznanie ich w szczególności z aktualnymi warunkami kształcenia w szkołach branżowych, mówienie o nowoczesności zaplecza infrastruktury technicznej służącej kształceniu branżowemu dostępnej w szkole oraz o efektach – korzyściach kompetencyjnych, jakie przynoszą staże uczniowi – ich synowi/córce. Ta informacja powinna dotyczyć także staży uczniowskich, w tym ich zalet, potencjalnych pracodawców, możliwych form staży, efektów uczenia się możliwych do osiągnięcia za pomocą tej formy kształcenia.

Rekomendacja nr 2

Promowanie staży uczniowskich i kształcenia zawodowego wśród rodziców uczniów.

Adresat rekomendacji nr 2

- Samorządy powiatowe,
- Szkoły,
- Samorząd Województwa Podlaskiego.

Obserwacja badawcza nr 3

Dla wzmocnienia przekonania uczniów o potrzebie wyjścia ze strefy komfortu i podjęcia wyzwania związanego z realizacją stażu, należy pokazywać ścieżki kariery uczniów ze starszych roczników, którzy na stażach już byli i dostali po nich zatrudnienie. Warto uświadamiać uczniom istnienie pewnych luk w ich wykształceniu w stosunku do oczekiwań przyszłych pracodawców zarówno w zakresie kompetencji zawodowych, jak i społecznych, aby zmotywować ich do uczestnictwa w stażach.

Rekomendacja nr 3

Promocja wśród uczniów staży jako formy pozyskania dodatkowej wiedzy, doświadczenia, rozwoju kompetencji zawodowych i społecznych oraz zdobycia pracy. Uświadamianie uczniów o korzyściach długofalowych związanych z rozwojem kariery zawodowej poprzez skorzystanie ze stażu.

Adresat rekomendacji nr 3

- Szkoły,
- Samorządy powiatowe.

Obserwacja badawcza nr 4

Efektywność stażu w dużym stopniu zależy od początkowego nastawienia stażysty i jego realnych, a nie wyobrażonych oczekiwań wobec niego. Dlatego istotną rolę w uświadomieniu realiów stażu odgrywają szkoły i konkretni nauczyciele, którzy powinni omówić wszelkie jego aspekty: począwszy od wymagań punktualności, poprzez zaangażowanie, a skończywszy na prawach i obowiązkach ucznia.

Rekomendacja nr 4

Przygotowanie i uświadamianie uczniów na temat przebiegu stażu, potrzeb pracodawców, zasad pracy w przedsiębiorstwie, ale także w zakresie zasadnych oczekiwań, jakie mogą mieć względem stażu uczniowie.

Adresat rekomendacji nr 4

- Szkoły.

Obserwacja badawcza nr 5

Wprowadzenie swobody wyboru staży po stronie ucznia i pracodawcy zwiększy liczbę chętnych do ich odbywania i udostępnienia infrastruktury do ich odbycia. Rekomendacja jest powiązana z rekomendacją dla pracodawców dotyczącą potrzeby uelastyczniania form organizacji staży. Warto zachęcać obie strony, pracodawców i uczniów, do wypracowywania optymalnych dla nich form organizacji tej formy kształcenia zawodowego.

Rekomendacja nr 5

Zwiększenie elastyczności w doborze parametrów organizacyjnych stażu, tj. godzin, w jakich będą one realizowane oraz terminów w zależności od potrzeb uczniów i pracodawców.

Adresat rekomendacji nr 5

- Szkoły.

Obserwacja badawcza nr 6

Znaczna liczba pracodawców wskazuje na liczne luki kompetencyjne uczniów w obszarze kompetencji miękkich/społecznych, związanych m.in. z komunikacją czy pracą w zespole. Dlatego w trakcie realizacji podstawy programowej w szkole jak najbardziej pożądanym jest nacisk na rozwój nie tylko kompetencji zawodowych, ale również interpersonalnych – niezbędnych dla pełnego osiągnięcia zakładanych efektów stażu.

Rekomendacja nr 6

Doskonalenie umiejętności interpersonalnych uczniów przed odbyciem staży.

Adresat rekomendacji nr 6

- Szkoły.

Obserwacja badawcza nr 7

Obok kosztów stażu szczególnie nastroczają przedsiębiorcom trudności związane z nim procedury administracyjne. Każda forma wsparcia pracodawcy przez szkołę w tym obszarze jest nie do przecenienia, bowiem ogranicza ryzyko odmowy przyjęcia przez niego kandydata na staż.

Rekomendacja nr 7

Wsparcie organizacyjne przedsiębiorców w realizowaniu staży ze strony szkoły, w tym od strony formalnej, poprzez wyznaczenie przez placówkę edukacyjną koordynatora stażu.

Adresat rekomendacji nr 7

- Szkoły.

Obserwacja badawcza nr 8

Jak wskazują eksperci rynku pracy oraz przedstawiciele związków pracodawców, szkoły powinny kierować oferty stażowe również do firm mikro i małych. Tam też są potrzeby w zakresie poszukiwania nowych pracowników poprzez staże i również tam jest oferowana indywidualna opieka nad stażystą – często dużo bardziej zindywidualizowana niż w średnim czy dużym przedsiębiorstwie.

Rekomendacja nr 8

Zwiększenie możliwości realizowania staży w mniejszych firmach.

Adresat rekomendacji nr 8

- Szkoły,
- Kłustry,
- Związki pracodawców.

Obserwacja badawcza nr 9

Istotnym problemem w procesie organizacji staży jest niezrozumienie pomiędzy pracodawcami, szkołą, uczniami i ich rodzicami zadań staży oraz oczekiwań wobec nich. Różnice w postrzeganiu roli tej formy kształcenia przez poszczególnych interesariuszy mogą prowadzić nawet do konfliktów, a na pewno do ograniczania jej skuteczności. Warto zatem tworzyć płaszczyzny komunikacji, przedstawiania poszczególnych perspektyw i wspólnego uzgadniania założeń staży uczniowskich.

Rekomendacja nr 9

Organizowanie spotkań w celu promocji zawodu, branży wśród rodziców, uczniów i nauczycieli oraz kształcenia zawodowego wśród pracodawców. Uświadamianie zmian, jakie zachodzą w poszczególnych branżach i zawodach, w celu upowszechniania realnego obrazu pracy w danym zawodzie w całej społeczności szkolnej oraz rekrutowanie bardziej świadomych kandydatów. Upowszechnianie realnego obrazu kształcenia zawodowego wśród pracodawców.

Adresat rekomendacji nr 9

- Szkoły,
- Kłustry,
- Związki pracodawców,
- Mieszkańcy woj. podlaskiego.

Obserwacja badawcza nr 10

Każdy skuteczny proces wymaga w dłuższej perspektywie systemu, w którym można na bieżąco ocenić jakość podejmowanych działań i ich efektów. Ewaluacja realizowanych w szkołach staży pozwoli ocenić skuteczność i efektywność poszczególnych etapów stażu, począwszy od rozmów i uzgadniania ich programów z pracodawcami, a także przyjrzeć się jego przebiegowi oraz w szczególności uzyskanym przez uczniów efektom w postaci konkretnych kompetencji zawodowych i społecznych.

Rekomendacja nr 10

Uruchomienie w poszczególnych szkołach ewaluacji jakości staży uczniowskich realizowanych w kraju i za granicą, ocena i pozycjonowanie pracodawców jako miejsc staży na zasadach zdrowej konkurencji i grywalizacji.

Adresat rekomendacji nr 10

- Szkoły.

Obserwacja badawcza nr 11

Zaangażowanie uczniów w realizację celów stażu może być istotnie zwiększone poprzez zaproszenie ich do opracowania programu stażu. Zwiększy to ich podmiotowość oraz motywację i jest formą kształtowania kompetencji społecznych związanych z samodzielnym uczeniem się, planowaniem czy pracą w grupie.

Rekomendacja nr 11

Zaangażowanie uczniów w opracowywanie programów staży.

Adresat rekomendacji nr 11

- Szkoły.

Obserwacja badawcza nr 12

Pracodawca – jako podmiot używający na rzecz procesu stażowego swojej infrastruktury oraz personelu – powinien móc zabierać głos w dobrze pożądanym kandydatów na miejsca stażowe w firmie, określając m.in. pożądaną profil stażysty, zgodnie z oczekiwaniem przyszłego potencjalnego zakontraktowania absolwenta stażu do pracy.

Rekomendacja nr 12

Umożliwienie pracodawcom uczestniczenia w rekrutacji uczniów na staż realizowany w ich przedsiębiorstwie.

Adresat rekomendacji nr 12

- Szkoły,
- Kłustry,

- Pracodawcy.

Obserwacja badawcza nr 13

Należy ułatwiać osobom ze szczególnymi potrzebami dostęp do procedury rekrutacyjnej na staż. Warto zastanowić się nad zwiększaniem dodatku stażowego dla opiekuna po stronie firmy/szkoły/koordynatora, wynikającego z konieczności dodatkowej aktywności i czasu poświęconego opiece nad stażystą ze szczególnymi potrzebami.

Rekomendacja nr 13

Szczególne wsparcie udziału w stażach dla uczniów z mniejszymi szansami (ze szczególnymi potrzebami).

Adresat rekomendacji nr 13

- Szkoły.

Obserwacja badawcza nr 14

Śledzenie skali popytu na staże w danych specjalizacjach w szkole w dłuższym okresie może służyć podejmowaniu właściwych kroków służących jego stymulacji lub też jego przekierowaniu.

Rekomendacja nr 14

Wprowadzenie systemu monitorującego zapotrzebowanie na staże uczniowskie wśród uczniów w szkole.

Adresat rekomendacji nr 14

- Szkoły,
- Samorządy powiatowe.

Obserwacja badawcza nr 15

Należy zagwarantować swobodny dostęp do oferty stażowej po stronie uczniów poprzez udostępnianie wariantów wyboru miejsca stażu zgodnie z realizowaną specjalnością w szkole oraz zapewnić swobodę wyboru kandydatów na staż po stronie pracodawcy – zgodnie z oczekiwanym profilem stażysty.

Rekomendacja nr 15

Tworzenie elastycznych warunków znajdowania miejsca stażu dla uczniów (inicjatywa może wychodzić od pracodawców, od uczniów lub od szkoły – w zależności od konkretnych sytuacji).

Adresat rekomendacji nr 15

- Szkoły,
- Kłustry,
- Związki pracodawców.

7. Załącznik

Wykaz projektów obejmujących praktyki i staże uczniowskie finansowane z RPOWP na lata 2014–2020

Lp.	Numer umowy/ decyzji/ aneksu	Beneficjent wiodący – nazwa	Liczba uczniów	Tytuł projektu	Realizator	Siedziba realizatora według podregionu
1	RPPD.03.03.01 -20-0008/15-02	Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr	50	Krok w przyszłość	Zespół Szkół Zawodowych im. Stanisława Staszica w Wysokiem Mazowieckiem	tomżyński
2	RPPD.03.03.01 -20-0009/15-04	Powiat wysokomazowiecki	30	Staże w CKZ-cie najlepsze na świecie	Centrum Kształcenia Zawodowego w Wysokiem Mazowieckiem	tomżyński
3	RPPD.03.03.01 -20-0010/15-01	Zgromadzenie Córek Maryi Wspomożycielki (Siostry Salezjanki) Inspektoria Warszawska	36	Wykształcony stażysta – turystyczny specjalista	Zespół Szkół Sióstr Salezjanek w Suwałkach	suwalski
4	RPPD.03.03.01 -20-0011/15-03	Miasto Białystok	321	ZSHE swoim uczniom na rzecz konkurencyjność i podlaskiej gospodarki	Zespół Szkół Handlowo- -Ekonomicznych w Białymstoku	białostocki
5	RPPD.03.03.01 -20-0015/15-03	Perfect Project Sp. z o.o.	53	Stażujemy, zdobywając doświadczenie	Zespół Szkół Mechanicznych w Łapach	białostocki
6	RPPD.03.03.01 -20-0016/15-02	Perfect Project Sp. z o.o.	20	Stażuj razem z nami	Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Krzysztofa Kluka w Rudce	tomżyński
7	RPPD.03.03.01 -20-0017/15-03	PROTINUS Ośrodek Szkoleniowo- Badawczy w Białymstoku	66	Zawodowo kompetentni	Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących nr 4 w Łomży	tomżyński
8	RPPD.03.03.01 -20-0024/15-01	Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej	62	Staż i praktyka dla teoretyka	Zespół Szkół Technicznych w Kolnie	tomżyński
9	RPPD.03.03.01 -20-0026/15-03	Wyższa Szkoła Medyczna w Białymstoku	135	Mam zawód – mam pracę w regionie	Akademicka Policealna Szkoła Medyczna w Białymstoku	białostocki
10	RPPD.03.03.01 -20-0034/15-02	PROTINUS Ośrodek Szkoleniowo- Badawczy w Białymstoku	64	Kompetentni zawodowcy	Zespół Szkół Zawodowych w Hajnówce	tomżyński
11	RPPD.03.03.01 -20-0035/15-00	Miasto Białystok	106	Kwalifikacje uszyte na miarę!	Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z Oddziałami Integracyjnymi im. Stanisława Staszica w Białymstoku	białostocki
12	RPPD.03.03.01 -20-0045/15-02	Ministerstwo Środowiska	100	Z nauką w las	Technikum Leśne w Białowieży	tomżyński

Lp.	Numer umowy/ decyzji/ aneksu	Beneficjent wiodący – nazwa	Liczba uczniów	Tytuł projektu	Realizator	Siedziba realizatora według podregionu
13	RPPD.03.03.01 -20-0052/15-00	OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	71	Stáže zawodowe gwarancją sukcesu na rynku pracy	Policealna Szkoła Centrum Nauki i Biznesu „ŻAK” w Białymstoku Policealna Szkoła Medyczna „ŻAK” w Białymstoku Szkoła Policealna nr 1 Ochrony Zdrowia w Białymstoku Szkoła Policealna TEB Edukacja Sp. z o.o.	białostocki
14	RPPD.03.03.01 -20-0054/15-04	Powiat Augustowski	160	Czas na staż	Zespół Szkół Technicznych im. Generata Prądzyńskiego w Augustowie	suwalski
15	RPPD.03.03.01 -20-0057/15-01	Cech Rzemieślników i Przedsiębiorców w Suwałkach	150	Organizacja praktyk i staży zawodowych	Szkoły Zawodowe w Suwałkach	suwalski
16	RPPD.03.03.01 -20-0058/15-00	Unia Producentów i Pracodawców Przemysłu Mięsnego	140	Praktyka czyni mistrza	Zespół Szkół Rolniczych im. Wincentego Witosa w Ostrożanach Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Jarostawa Iwaszkiewicza w Ciechanowcu	tomżyński
17	RPPD.03.03.01 -20-0059/15-00	Grupa Kapitałowa „Business Consulting Group” Sp. z o.o.	80	Mój zawód - moja przyszłość	Technikum Zespołu Szkół im. Generata Ludwika Michała Paca w Dowspudzie	suwalski
18	RPPD.03.03.01 -20-0067/15-00	Fundacja Syriusz	18	Stáže i praktyki zawodowe szansą na sukces	Zasadnicza Szkoła Zawodowa SYRIUSZ w Wasilkowie	białostocki
19	RPPD.03.03.01 -20-0070/15-03	Powiat Sokólski	257	Uczniowie i nauczyciele powiatu sokólskiego podstawą konkurencyjnego rozwoju podlaskiej gospodarki	Zespół Szkół Zawodowych w Sokółce Zespół Szkół Rolniczych w Sokółce Zespół Szkół Zawodowych w Suchowoli	białostocki
20	RPPD.03.03.01 -20-0075/15-02	Narodowe Forum Doradztwa Kariery	56	Kompetencje zawodowe w praktyce – realizacja staży zawodowych dla uczniów i nauczycieli Zespół Szkół Rolniczych w Krzyżewie	Zespół Szkół Rolniczych im. Stefanii Karpowicz w Krzyżewie	tomżyński

Lp.	Numer umowy/ decyzji/ aneksu	Beneficjent wiodący – nazwa	Liczba uczniów	Tytuł projektu	Realizator	Siedziba realizatora według podregionu
21	RPPD.03.03.01 -20-0080/16-05	Ministerstwo Środowiska	75	Dzisiaj kompetentny i wykwalifikowan y uczeń, jutro innowacyjny i konkurencyjny pracownik	Technikum Leśne w Białowieży	tomżyński
22	RPPD.03.03.01 -20-0085/16-04	Fundacja Forum Inicjatyw Rozwojowych	64	Doskonalenie zawodowe kluczem do sukcesu na rynku pracy	Zespół Szkół Zawodowych im. Stanisława Staszica w Wysokiem Mazowieckiem	tomżyński
23	RPPD.03.03.01 -20-0086/16-03	Powiat Siemiatycki	50	Zawodowy sukces	Zespół Szkół Rolniczych im. Wincentego Witosa w Ostrożanach	tomżyński
24	RPPD.03.03.01 -20-0091/16-05	Powiat Zambrowski	56	Wykwalifikowany absolwent gwarancją zawodowego sukcesu	Zespół Szkół nr 1 im. Generała Stefana Roweckiego „Grota” w Zambrowie	tomżyński
25	RPPD.03.03.01 -20-0092/16-03	ECDS Polska Sp. z o.o.	100	Podnoszę kwalifikacje – jestem dobrym pracownikiem	Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 5 w Białymstoku	białostocki
26	RPPD.03.03.01 -20-0093/16-05	Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi – Skarb Państwa	14	Młodzi, konkurencyjni – kształcenie zawodowe i staże dla uczniów Technikum im. profesora Józefa Marcinkiewicza w Zespole Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Janowie	Technikum im. profesora Józefa Marcinkiewicza w Zespole Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Janowie	białostocki
27	RPPD.03.03.01 -20-0097/16-05	Miasto Suwałki	129	Suwałskie Centra Kompetencji Zawodowej – kompleksowy model modernizacji systemu kształcenia zawodowego na terenie miasta Suwałki	Zespół Szkół Technicznych w Suwałkach Zespół Szkół nr 4 w Suwałkach Zespół Szkół nr 6 w Suwałkach	suwalski
28	RPPD.03.03.01 -20-0101/16-05	EUROPARTNER Akademicki Klub Integracji Europejskiej	55	Młodzi – kompetentni zawodowo	Zespół Szkół Agroprzedsiębiorczości w Zambrowie	tomżyński

Lp.	Numer umowy/ decyzji/ aneksu	Beneficjent wiodący – nazwa	Liczba uczniów	Tytuł projektu	Realizator	Siedziba realizatora według podregionu
29	RPPD.03.03.01 -20-0104/16-02	OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	45	Staże zawodowe – Twoja szansa na lepszy start	Policealna Szkoła Centrum Nauki i Biznesu ŻAK w Suwałkach	suwalski
30	RPPD.03.03.01 -20-0106/16-02	OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	45	Od stażysty do specjalisty	Policealna Szkoła Centrum Nauki i Biznesu ŻAK w Łomży	łomżyński
31	RPPD.03.03.01 -20-0107/16-04	Project Hub Sp. z o. o.	80	Kompleksowy program rozwoju Zespołu Szkół im. Bolesława Podedwornego w Nieckowie	Zespół Szkół im. Bolesława Podedwornego w Nieckowie	suwalski
32	RPPD.03.03.01 -20-0109/16-06	Narodowe Forum Doradztwa Kariery	30	Wsparcie na starcie	Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Wincentego Witosa w Suwałkach (20 uczniów) Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Chorążego Jana Szymańskiego w Marianowie (10 uczniów)	suwalski łomżyński
33	RPPD.03.03.01 -20-0110/16-04	Fundacja OKNO NA WSCHÓD	34	Nowa jakość kształcenia zawodowego	Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Czyżewie	łomżyński
34	RPPD.03.03.01 -20-0113/16-03	Narodowe Forum Doradztwa Kariery	198	Profesjonalne kształcenie zawodowe w Bielsku Podlaskim	Zespół Szkół nr 1 w Bielsku Podlaskim Zespół Szkół nr 4 w Bielsku Podlaskim	łomżyński
35	RPPD.03.03.01 -20-0114/16-05	Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej	53	Lepszy start	Zespół Szkół Technicznych w Kolnie	łomżyński
36	RPPD.03.03.01 -20-0115/17-03	Miasto Białystok	236	Gastronomik Białystok. Przepis na sukces!	Zespół Szkół Gastronomicznych w Białymstoku	białostocki
37	RPPD.03.03.01 -20-0116/17-04	Powiat Białostocki	78	Kompleksowa inwestycja w kształcenie zawodowe – projekt zintegrowany Powiatu Białostockiego	Zespół Szkół Mechanicznych im. Stefana Czarnieckiego w Łapach Centrum Kształcenia Praktycznego w Łapach	białostocki
38	RPPD.03.03.01 -20-0117/17-04	Miasto Białystok	46	Wiemy więcej – budujemy więcej	Zespołu Szkół Budowlano--Geodezyjnych im. Stefana Władysława Bryły w Białymstoku	białostocki
39	RPPD.03.03.01 -20-0118/17-02	Miasto Łomża	12	Młody technik – młodym przedsiębiorcą	Zespół Szkół Weterynaryjnych i Ogólnokształcących nr 7 w Łomży	łomżyński

Lp.	Numer umowy/ decyzji/ aneksu	Beneficjent wiodący – nazwa	Liczba uczniów	Tytuł projektu	Realizator	Siedziba realizatora według podregionu
40	RPPD.03.03.01 -20-0122/17-02	Miasto Łomża	24	Kształcimy umiejętności praktyczne	Zespół Szkół Mechanicznych i Ogólnokształcących nr 5 w Łomży	łomżyński
41	RPPD.03.03.01 -20-0124/17-01	Powiat Hajnowski	113	Podniesienie jakości kształcenia zawodowego w Zespole Szkół Zawodowych w Hajnowce poprzez realizację Kompleksowego Programu Rozwojowego Szkoty	Zespół Szkół Zawodowych w Hajnowce	łomżyński
42	RPPD.03.03.01 -20-0125/17-00	Powiat Wysokomazowiecki	70	Podniesienie konkurencyjność i na rynku pracy uczniów w Zespole Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Jarostawa Iwaszkiewicza w Ciechanowcu	Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Jarostawa Iwaszkiewicza w Ciechanowcu	łomżyński
43	RPPD.03.03.01 -20-0127/17-02	Powiat Wysokomazowiecki	70	Kompetentny uczeń – wykwalifikowany pracownik	Zespół Szkół Zawodowych im. Stanisława Staszica w Wysokiem Mazowieckiem	łomżyński
44	RPPD.03.03.01 -20-0128/17-01	Powiat Suwalski	50	Zawodowa Dowspuda	Zespół Szkół im. Generała Ludwika Michała Paca w Dowspudzie	suwalski
45	RPPD.03.03.01 -20-0134/17-01	Powiat Sejneński	30	Sejneński informatyk	Zespół Szkół Ogólnokształcących w Sejnach	suwalski
46	RPPD.03.03.01 -20-0136/17-03	Województwo Podlaskie	80	Absolwent z fachem	Centrum Zawodów Medycznych i Społecznych – Szkoła Policealna Województwa Podlaskiego w Białymstoku	białostocki
47	RPPD.03.03.01 -20-0142/17-02	Instytut Rozwoju Gospodarczego	40	Klucz do zawodu	EDUCENTRUM Policealna Szkoła Medyczna w Białymstoku	białostocki

Lp.	Numer umowy/ decyzji/ aneksu	Beneficjent wiodący – nazwa	Liczba uczniów	Tytuł projektu	Realizator	Siedziba realizatora według podregionu
48	RPPD.03.03.01 -20-0143/17-02	Project HUB Sp. z o.o.	80	Kompleksowy program rozwoju Technikum i Zasadniczej Szkoły Zawodowej z Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Mońkach	Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Mońkach	suwalski
49	RPPD.03.03.01 -20-0144/17-01	OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	80	Staż przepustką do sukcesu na rynku pracy	Policealna Szkoła Centrum Nauki i Biznesu ŻAK w Białymstoku	białostocki
50	RPPD.03.03.01 -20-0145/17-01	OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	38	Obudź swój zawodowy potencjał	Policealna Szkoła Administracji Akademia Sukcesu w Białymstoku	białostocki
51	RPPD.03.03.01 -20-0147/17-01	Miasto Białystok	8	Zespół Szkół Zawodowych nr 2 w Białymstoku – Szkoła inteligentnych specjalizacji	Zespół Szkół Zawodowych nr 2 w Białymstoku	białostocki
52	RPPD.03.03.01 -20-0148/17-01	Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi – Skarb Państwa	40	Staże zawodowe – szansa na rozwój uczniów i nauczycieli Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Janowie	Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Janowie	białostocki
53	RPPD.03.03.01 -20-0149/17-00	Meritum Sp. z o.o.	80	Staże w Meritum szansą na sukces	Policealna Szkoła Zawodowa Meritum Sp. z o.o. w Białymstoku	białostocki
54	RPPD.03.03.01 -20-0150/17-01	Ministerstwo Środowiska	152	Z nauką w las – II edycja	Technikum Leśne w Białowieży	tomżyński
55	RPPD.03.03.01 -20-0151/17-00	Powiat Zambrowski	50	Śmigaj na staż – sięgnij po praktykę	Zespół Szkół nr 1 im. Generata Stefana Roweckiego „Grota” w Zambrowie	tomżyński
56	RPPD.03.03.01 -20-0152/17-01	Perfect Project Sp. z o.o.	54	Mońki na stażach	Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Mońkach	suwalski
57	RPPD.03.03.01 -20-0154/17-00	Fundacja „Syriusz”	8	Praktyki zawodowe szansą na lepsze jutro	Branżowa Szkoła I Stopnia SYRIUSZ w Wasilkowie	białostocki
58	RPPD.03.03.01 -20-0155/17-00	Instytut Rozwoju Gospodarczego	27	STAŻE KLUCZEM DO ZAWODU	EDUCENTRUM Policealna Szkoła Medyczna w Białymstoku	białostocki
59	RPPD.03.03.01 -20-0156/17-01	OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	38	Staż drogą do zatrudnienia	Policealna Szkoła COSINUS w Białymstoku	białostocki

Lp.	Numer umowy/ decyzji/ aneksu	Beneficjent wiodący – nazwa	Liczba uczniów	Tytuł projektu	Realizator	Siedziba realizatora według podregionu
60	RPPD.03.03.01 -20-0157/17-01	PROTINUS Ośrodek Szkoleniowo--Badawczy w Białymstoku	54	Praktyczne kompetencje w moim zawodzie	Zespół Szkół Zawodowych w Hajnówce	łomżyński
61	RPPD.03.03.01 -20-0158/17-01	PROTINUS Ośrodek Szkoleniowo--Badawczy w Białymstoku	54	Staż zawodowy – nauka w praktyce	Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących nr 4 im. Marii Skłodowskiej-Curie w Łomży	łomżyński
62	RPPD.03.03.01 -20-0161/18-01	Fundacja Regionalne Centrum Kompetencji	24	Profesjoniści w zawodzie	Augustowskie Centrum Edukacyjne	suwalski
63	RPPD.03.03.01 -20-0162/18-01	OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	37	Wysokiej jakości staże dla uczniów Szkoły Policealnej Żak w Suwałkach	Policealna Szkoła Centrum Nauki i Biznesu ŻAK w Suwałkach	suwalski
64	RPPD.03.03.01 -20-0163/18-02	OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	37	Staż zawodowe dla uczniów Policealnej Szkoły Żak w Łomży przepustką do sukcesu na rynku pracy	Policealna Szkoła Centrum Nauki i Biznesu ŻAK w Łomży	łomżyński
65	RPPD.03.03.01 -20-0164/18-02	Miasto Łomża	24	Rynek pracy otwarty na młodych techników	Zespół Szkół Weterynaryjnych i Ogólnokształcących nr 7 w Łomży	łomżyński
66	RPPD.03.03.01 -20-0165/18-00	OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	35	Wysokiej jakości staże dla uczniów Policealnej Szkoły Akademia Sukcesu w Suwałkach	Policealna Szkoła Akademia Sukcesu w Suwałkach	suwalski
67	RPPD.03.03.01 -20-0166/18-01	Powiat Wysokomazowiecki	40	CKZ – Ciekawe Kształcenie Zawodowe w Wysokim Mazowieckiem	Centrum Kształcenia Zawodowego w Wysokim Mazowieckiem (Technikum im. Armii Krajowej)	łomżyński
68	RPPD.03.03.01 -20-0167/18-02	Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr	66	Kompetentny uczeń – wykwalifikowany pracownik	Zespół Szkół Zawodowych im. Stanisława Staszica w Wysokim Mazowieckiem	łomżyński

Lp.	Numer umowy/ decyzji/ aneksu	Beneficjent wiodący – nazwa	Liczba uczniów	Tytuł projektu	Realizator	Siedziba realizatora według podregionu
69	RPPD.03.03.01 -20-0169/18-02	Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi	8	Nowoczesne kształcenie zawodowe – Technikum im. Profesora Józefa Marcinkiewicza w Zespole Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Janowie	Technikum im. Profesora Józefa Marcinkiewicza w Zespole Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Janowie	białostocki
70	RPPD.03.03.01 -20-0170/18-00	Konsorcjum Szkoleniowo- -Doradc ze GAMMA Sp. z o.o., Sp. k.	30	Kompetentni zawodowcy w Czyżewie	Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Czyżewie	łomżyński
71	RPPD.03.03.01 -20-0171/18-02	Perfect Project Sp. z o.o.	32	Kompleksowy Program Rozwoju ZS Wojewodzin	Zespół Szkół im. Księdza Jana Krzysztofa Kluka w Wojewodzinie	suwalski
72	RPPD.03.03.01 -20-0172/18-02	Ministerstwo Klimatu i Środowiska	80	Technik leśnik – kwalifikacje na start	Technikum Leśne w Białowieży	łomżyński
73	RPPD.03.03.01 -20-0173/18-01	Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi	53	Staże zawodowe szansą na rozwój uczniów i nauczycieli z Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Marianowie	Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Marianowie	łomżyński
74	RPPD.03.03.01 -20-0175/18-00	Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Łomży	50	Dobry zawód – pewna praca	Akademicka Szkoła Ponadgimnazjalna w Łomży	łomżyński
75	RPPD.03.03.01 -20-0176/18-00	Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Łomży	50	Kompleksowy program rozwoju ASP w Łomży	Akademicka Szkoła Ponadgimnazjalna w Łomży	łomżyński
76	RPPD.03.03.01 -20-0179/18-02	Konsorcjum Szkoleniowo --Doradcze GAMMA Sp. z o.o., Sp. k.	55	Kompleksowy program rozwoju kształcenia zawodowego w Policealnej Szkołe Zawodowej Meritum i Policealnej Szkołe Medycznej EDUCENTRUM w Białymstoku	Policealna Szkoła Medyczna EDUCENTRUM i Policealna Szkoła Zawodowa Meritum w Białymstoku	białostocki
77	RPPD.03.03.01 -20-0180/18-02	Powiat Siemiatycki	16	Dziś stażysta – jutro pracownik	Zespół Szkół Technicznych w Czartajewie	łomżyński

Lp.	Numer umowy/ decyzji/ aneksu	Beneficjent wiodący – nazwa	Liczba uczniów	Tytuł projektu	Realizator	Siedziba realizatora według podregionu
78	RPPD.03.03.01 -20-0182/18-01	Miasto Białystok	343	Rozbudowa i modernizacja bazy kształcenia zawodowego w Zespole Szkół Rolniczych CKP w Białymstoku	Zespół Szkół Rolniczych Centrum Kształcenia Praktycznego w Białymstoku	białostocki
79	RPPD.03.03.01 -20-0183/18-00	Miasto Białystok	161	Zawodowe perspektywy Zespołu Szkół Technicznych – kierunek przyszłość	Zespół Szkół Technicznych im. Generała Władysława Andersa w Białymstoku	białostocki
80	RPPD.03.03.01 -20-0184/18-01	Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku	60	Z dobrym zawodem w dorosłość	Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku	białostocki
81	RPPD.03.03.01 -20-0186/18-00	Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr	54	Budujemy przyszłość zawodowców ZSOiZ w Czyżewie	Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Czyżewie	łomżyński
82	RPPD.03.03.01 -20-0187/18-00	Meritum Sp. z o.o.	60	Program dla Meritum	Policealna Szkoła Zawodowa Meritum Sp. z o.o. w Białymstoku	białostocki
83	RPPD.03.03.01 -20-0188/18-00	Powiat Siemiatycki	40	Atrakcyjne szkolnictwo zawodowe w Zespole Szkół Rolniczych w Ostrożanach	Zespół Szkół Rolniczych im. Wincentego Witosa w Ostrożanach	łomżyński
84	RPPD.03.03.01 -20-0189/18-01	Perfect Project Sp. z o.o.	40	Krok w zawodową przyszłość uczniów ZSCKR w Rudce	Zespołu Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Krzysztofa Kluka w Rudce	łomżyński
85	RPPD.03.03.01 -20-0190/18-01	Perfect Project Sp. z o.o.	40	Danplum	Zespół Szkół Technicznych w Suwałkach	suwalski
86	RPPD.03.03.01 -20-0191/18-01	PROTINUS Ośrodek Szkoleniowo-Badawczy w Białymstoku	28	Kompleksowy program rozwoju ZSTiO nr 4 w Łomży	Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących nr 4 w Łomży	łomżyński
87	RPPD.03.03.01 -20-0192/18-00	Powiat Zambrowski	60	Kompleksowy program rozwoju Zespołu Szkół Agropodsiębiorczości w Zambrowie	Zespół Szkół Agropodsiębiorczości w Zambrowie	łomżyński
88	RPPD.03.03.01 -20-0193/18-00	Powiat Moniecki	80	Kształcenie zawodowe młodzieży na sześć!	Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Mońkach	suwalski

Lp.	Numer umowy/ decyzji/ aneksu	Beneficjent wiodący – nazwa	Liczba uczniów	Tytuł projektu	Realizator	Siedziba realizatora według podregionu
89	RPPD.03.03.01 -20-0194/18-00	Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Łomży	60	Dobry zawód – pewna praca (II edycja)	Akademicka Szkoła Ponadgimnazjalna w Łomży	łomżyński
90	RPPD.03.03.01 -20-0196/18-00	OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	85	Staż przepustką do sukcesu na rynku pracy – edycja II	Policealna Szkoła Centrum Nauki i Biznesu ŻAK Policealna Szkoła Medyczna ŻAK Policealna Szkoła Opieki Medycznej ŻAK w Białymstoku	białostocki
91	RPPD.03.03.01 -20-0198/18-00	Miasto Białystok	52	Fachowcy z „piątki” na 5	Branżowa Szkoła I Stopnia nr 5 w Białymstoku	białostocki
92	RPPD.03.03.01 -20-0199/18-01	Województwo Podlaskie	50	Z myślą o zawodowej przyszłości	Centrum Zawodów Medycznych i Społecznych – Szkoła Policealna Województwa Podlaskiego w Białymstoku	białostocki
93	RPPD.03.03.01 -20-0200/18-01	OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	49	Wysokiej jakości staże dla uczniów Policealnej Szkoły Akademii Sukcesu w Suwałkach – edycja II	Policealna Szkoła Akademia Sukcesu w Suwałkach	suwalski
94	RPPD.03.03.01 -20-0201/18-00	OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	47	Obudź swój potencjał zawodowy – edycja II	Policealna Szkoła Administracji Akademia Sukcesu w Białymstoku	białostocki
95	RPPD.03.03.01 -20-0203/18-01	Miasto Łomża	73	Rozwijaj i realizuj swoje zainteresowania zawodowe – kierunek elektromobilność	Zespół Szkół Mechanicznych i Ogólnokształcących nr 5 w Łomży im. Marszałka Józefa Piłsudskiego	łomżyński
96	RPPD.03.03.01 -20-0205/18-02	Powiat Sokólski	272	Kompetentni w działaniu, konkurencyjni na rynku pracy	Zespół Szkół Zawodowych im. Elizy Orzeszkowej w Sokółce Zespół Szkół Rolniczych im. Majora Henryka Dobrzańskiego-Hubala w Sokółce Zespół Szkół im. Generała Nikodema Sulika w Dąbrowie Białostockiej Zespół Szkół w Suchowoli, Specjalny Ośrodek Szkolno--Wychowawczy im. Janusza Korczaka w Sokółce	białostocki

Lp.	Numer umowy/ decyzji/ aneksu	Beneficjent wiodący – nazwa	Liczba uczniów	Tytuł projektu	Realizator	Siedziba realizatora według podregionu
97	RPPD.03.03.01 -20-0206/18-01	Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr	97	Inwestycja w przyszłość	Zespół Szkół Zawodowych im. Stanisława Staszica w Wysokiem Mazowieckiem	łomżyński
98	RPPD.03.03.01 -20-0208/18-00	Fundacja Inicjatywa na Rzecz Edukacji	80	Policealna Szkoła Administracji „Akademia Sukcesu” w Białymstoku	Fundacja Inicjatywa na Rzecz Edukacji	białostocki
99	RPPD.03.03.01 -20-0209/18-01	Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr	52	Młodzi – zawodowo kompetentni na ryнку pracy	Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Stanisława Staszica w Sejnach	suwalski
100	RPPD.03.03.01 -20-0212/18-01	Fundacja rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Regulskiego	30	INFOTECH – wysokie standardy kształcenia zawodowego w #puszczykrze mowej	Technikum Programistyczne Infotech	białostocki
101	RPPD.03.03.01 -20-0214/19-00	OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	47	Stáže zawodowe dla uczniów Policealnej Szkoły Żak w Łomży przepustką do sukcesu na ryнку pracy – edycja II	Policealna Szkoła Centrum Nauki i Biznesu ŻAK w Łomży Policealna Szkoła Prawno--Administracyjna ŻAK w Łomży	łomżyński
102	RPPD.03.03.01 -20-0215/19-00	OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	47	Wysokiej jakości stáže dla uczniów Szkoły Policealnej Żak w Suwałkach – edycja II	Policealna Szkoła Centrum Nauki i Biznesu ŻAK w Suwałkach Policealna Szkoła Kosmetyki ŻAK w Suwałkach	suwalski
103	RPPD.03.03.01 -20-0218/19-01	Fundacja Science Point	53	Kształcenie zawodowe kluczem do sukcesu na ryнку pracy	Zespół Szkół im. Marszałka Józefa Piłsudskiego w Szczuczynie	suwalski
104	RPPD.03.03.01 -20-0219/19-00	Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr	40	Budujemy przyszłość ZSOiZ w Mońkach	Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Mońkach	suwalski
105	RPPD.03.03.01 -20-0220/19-00	PROTINUS Ośrodek Szkoleniowo--Badaw czy w Białymstoku	40	ElektroIT	Zespół Szkół Technicznych w Czartajewie	łomżyński
106	RPPD.03.03.01 -20-0221/19-01	Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Łomży	60	Efektywne kształcenie zawodowe w ASP w Łomży	Akademicka Szkoła Ponadgimnazjalna w Łomży	łomżyński

Lp.	Numer umowy/ decyzji/ aneksu	Beneficjent wiodący – nazwa	Liczba uczniów	Tytuł projektu	Realizator	Siedziba realizatora według podregionu
107	RPPD.03.03.01 -20-0222/19-00	Miasto Białystok	136	StaszicTeam – program wsparcia kształcenia zawodowego w Zespole Szkół Technicznych i Ogólnokształcą cych z Oddziałami Integracyjnymi im. Stanisława Staszica w Białymstoku	Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących z Oddziałami Integracyjnymi im. Stanisława Staszica w Białymstoku	białostocki
108	RPPD.03.03.01 -20-0223/19-00	Miasto Suwałki	20	Zawodowcy przyszłości	Zespół Szkół nr 6 im. Karola Brzostowskiego w Suwałkach	suwalski
109	RPPD.03.03.01 -20-0224/19-00	Narodowe Forum Doradztwa Kariery	8	Robimy krok w stronę samodzielności	Zespół Szkół Specjalnych im. Jana Pawła II w Bielsku Podlaskim	tomżyński
110	RPPD.03.03.01 -20-0225/19-00	Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr	40	Młodzi – zawodowo kompetentni na rynku pracy – 2 edycja	Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Stanisława Staszica w Sejnach	suwalski
111	RPPD.03.03.01 -20-0226/19-01	Polskie Centrum Edukacji i Analiz ORDO Sp. z o.o.	55	Nowoczesne fryzjerstwo i kosmetyka gwarancją sukcesu na rynku pracy	Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Ciechanowcu	tomżyński
112	RPPD.03.03.01 -20-0227/19-00	Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr	40	Kształcimy profesjonalistów	Zespół Szkół nr 4 w Suwałkach	suwalski
113	RPPD.03.03.01 -20-0228/19-02	Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Regulskiego	30	INFOTECH – wysokie standardy kształcenia zawodowego w #puszczykrze mowej II	Technikum Programistyczne Infotech	białostocki
114	RPPD.03.03.01 -20-0231/19-00	Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej im. Jerzego Regulskiego	15	Kluczowe umiejętności – praktyczne możliwości	Zespół Szkół Technicznych w Kolnie	tomżyński
115	RPPD.03.03.01 -20-0232/19-02	Ministerstwo Klimatu i Środowiska	75	Nauczanie przez działanie w zawodzie technik leśnik	Technikum Leśne w Białowieży	tomżyński

Lp.	Numer umowy/ decyzji/ aneksu	Beneficjent wiodący – nazwa	Liczba uczniów	Tytuł projektu	Realizator	Siedziba realizatora według podregionu
116	RPPD.03.03.01 -20-0233/19-00	Miasto Białystok	60	Akademia rozwoju kompetencji zawodowych słuchaczy Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku	Centrum Kształcenia Ustawicznego w Białymstoku	białostocki
117	RPPD.03.03.01 -20-0236/19-01	Open Education Group Sp. z o.o.	26	Wykwalifikowany specjalista z ZSCKR w Marianowie	Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Chorążego Jana Szymańskiego w Marianowie	łomżyński
118	RPPD.03.03.01 -20-0237/19-01	Narodowe Forum Doradztwa Kariery	135	Nowoczesne kształcenie zawodowe w Bielsku Podlaskim	Zespół Szkół nr 1 w Bielsku Podlaskim Zespół Szkół nr 4 w Bielsku Podlaskim	łomżyński
119	RPPD.03.03.01 -20-0244/19-00	OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	95	Staż przepustką do sukcesu na rynku pracy – edycja III	Szkoła Policealna CNiB Żak w Białymstoku Szkoła Policealna Medyczna Żak w Białymstoku	białostocki
120	RPPD.03.03.01 -20-0245/19-00	OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	60	Staż drogą do zatrudnienia – edycja II	Policealna Szkoła COSINUS w Białymstoku	białostocki
121	RPPD.03.03.01 -20-0246/19-00	OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	60	Staż drogą do sukcesu zawodowego	Policealna Szkoła COSINUS w Białymstoku Zaoczna Policealna Szkoła COSINUS 1 w Białymstoku	białostocki
122	RPPD.03.03.01 -20-0247/19-00	OPTIMA HRS Kinga Koronkiewicz	47	Mam zawód – mam pracę	Akademicka Policealna Szkoła Medyczna w Białymstoku	białostocki
123	RPPD.03.03.01 -20-0249/19-01	PROTINUS Ośrodek Szkoleniowo-Badawczy w Białymstoku	39	Gastrohot	Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących nr 4 w Łomży	łomżyński
124	RPPD.03.03.01 -20-0250/19-01	Open Education Group Sp. z o.o.	19	ZSCKR w Janowie kuźnią specjalistów	Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Janowie	białostocki
125	RPPD.03.03.01 -20-0253/19-01	PROTINUS Ośrodek Szkoleniowo-Badawczy w Białymstoku	42	Praktycy	Zespół Szkół Zawodowych w Hajnówce	łomżyński
126	RPPD.03.03.01 -20-0254/19-01	Powiat Zambrowski	60	Wykwalifikowani uczniowie ZSA z perspektywami na rynku pracy	Zespół Szkół Agropodsiębiorczości w Zambrowie	łomżyński
127	RPPD.03.03.01 -20-0255/19-00	Perfect Project Sp. z o.o.	32	Zawodowiec – dobry fachowiec	Zespół Szkół im. Księdza Krzysztofa Kluka w Wojewodzinie	suwalski
128	RPPD.03.03.01 -20-0256/19-01	Perfect Project Sp. z o.o.	42	Mechnix	Zespół Szkół Technicznych w Suwałkach	suwalski

Lp.	Numer umowy/ decyzji/ aneksu	Beneficjent wiodący – nazwa	Liczba uczniów	Tytuł projektu	Realizator	Siedziba realizatora według podregionu
129	RPPD.03.03.01 -20-0257/19-00	Powiat Wysokomazowiecki	19	CKZ – Kierunek przyszłość	Centrum Kształcenia Zawodowego w Wysokim Mazowieckiem	łomżyński
130	RPPD.03.03.01 -20-0261/19-01	Białostocka Fundacja kształcenia kadr	16	Technologie innowacyjne przyszłością ZST w Czartajewie	Zespół Szkół Technicznych w Czartajewie	łomżyński
131	RPPD.03.03.01 -20-0267/19-02	Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Łomży	30	Klucz do sukcesu	Akademicka Szkoła Ponadpodstawowa w Łomży	łomżyński
132	RPPD.03.03.01 -20-0274/19-02	Miasto Łomża	31	Kształcenie zawodowe szansą na lepszy start w dorosłość	Zespół Szkół Mechanicznych i Ogólnokształcących nr 5 w Łomży Zespół Szkół Ekonomicznych i Ogólnokształcących nr 6 w Łomży Zespół Szkół Weterynaryjnych i Ogólnokształcących nr 7 w Łomży	łomżyński
133	RPPD.03.03.01 -20-0275/19-00	Powiat Zambrowski	60	Czerwoniak – zdobądź kwalifikacje rynkowe	Zespół Szkół nr 1 im. Generała Stefana Roweckiego „Grota” w Zambrowie	łomżyński
134	RPPD.03.03.01 -20-0276/19-00	Powiat Hajnowski	159	Podniesienie jakości kształcenia zawodowego w Zespole Szkół Zawodowych w Hajnówce poprzez realizację kompleksowego programu rozwojowego szkoły – II edycja	Zespół Szkół Zawodowych w Hajnówce	łomżyński
135	RPPD.03.03.01 -20-0278/19-01	Narodowe Forum Doradztwa Kariery	20	Szansa na starcie	Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego w Suwałkach	suwalski
136	RPPD.03.03.01 -20-0289/19-01	Unia Producentów i Pracodawców Przemysłu Mięsnego	121	Profesjonalizm w działaniu, skuteczność w przyszłości	Zespół Szkół Ogólnokształcących i Zawodowych w Ciechanowcu	łomżyński
137	RPPD.03.03.01 -20-0293/20-00	Miasto Białystok	362	ZSE w Białymstoku – nowy wymiar edukacji	Zespół Szkół Elektrycznych w Białymstoku	białostocki

Lp.	Numer umowy/ decyzji/ aneksu	Beneficjent wiodący – nazwa	Liczba uczniów	Tytuł projektu	Realizator	Siedziba realizatora według podregionu
138	RPPD.03.03.01 -20-0294/20-01	Powiat Białostocki	67	Profesjonalne kształcenie zawodowe w Łapach	Zespół Szkół Mechanicznych im. Stefana Czarnieckiego w Łapach, Centrum Kształcenia Zawodowego w Łapach	białostocki
139	RPPD.03.03.02 -20-0001/16-03	Miasto Białystok	600	Centrum Kompetencji BOF – kompleksowy model wsparcia i modernizacji systemu kształcenia zawodowego na terenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego	14 szkół prowadzących kształcenie zawodowe na obszarze Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego	białostocki
140	RPPD.03.03.02 -20-0003/20-03	Stowarzyszenie Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego	200	EcoCentrum Kompetencji BOF	14 szkół prowadzących kształcenie zawodowe na obszarze Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego	białostocki

Źródło: opracowano na podstawie danych przekazanych przez Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego oraz informacji dostępnych na stronach internetowych beneficjentów i realizatorów.

8. Spisy

8.1. Spis literatury

1. Biała S., Pniak M., Warzecha P., Sytuacja i opinie osób uczestniczących w stażach organizowanych przez urząd pracy, Tychy 2018, <https://tychy.praca.gov.pl/documents/159529/7411105> (dostęp: 18.03.2024)
2. Czym jest Erasmus+?, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/pl/about-erasmus/what-is-erasmus>.
3. Dziedzinowa Baza Wiedzy: Atlas Regionów, GUS.
4. Edukacja w roku szkolnym 2023/2024 (wyniki wstępne), GUS.
5. Hablera M. (red.), Analiza kształcenia branżowego pod kątem potrzeb pracodawców w powiatach województwa podlaskiego, Białystok 2022.
6. Iwacewicz-Orłowska A., Staże zagranicnie a subiektywna ocena poziomu umiejętności praktycznych uczniów szkół ponadpodstawowych kształcących się w zawodach technicznych, „Przedsiębiorczość – Edukacja” 2023, nr 19(2).
7. Jaworska J., Klimek P., Mazan O., Raport końcowy. Ocena wpływu wsparcia RPOWP 2014–2020 na jakość kształcenia zawodowego w województwie podlaskim, Białystok 2022.
8. Kowalski A., Palacz J., Bednarczyk R., Program realizacji praktycznej nauki zawodu z uwzględnieniem staży uczniowskich w branży handlowej (HAN) dla zawodu technik księgarstwa 522306, Pleszew 2021, <https://crk.edu.pl/wp-content/uploads/2021/05/Program-technik-ksiegarstwa.pdf>.
9. Model praktycznej nauki zawodu z pogłębioną analizą potrzeb rozwojowych rynku przemysłu elektroenergetycznego dla zawodu elektryk (741103), https://mcdn.edu.pl/wp-content/uploads/2023/03/po-pilotazu_Elektryk-model-praktycznej-nauki-zawodu.pdf.
10. Nycz M.A., Umowa o praktyki absolwenckie i umowa o staż uczniowski – charakter prawny, „Studia prawnicze” 2020, nr 2(222).
11. Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 10 marca 2023 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy – Prawo oświatowe [Dz.U. 2023 poz. 900].
12. Płatne staże dla uczniów, <https://zawodowcy.org/platne-staze-dla-uczniow>.
13. Portal Funduszy Europejskich, https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/78631/Wytyczne_educacji_-_11_wrzesnia_2019_r.pdf.
14. Praktyki i staże – pierwsze kroki w karierze, <https://toptalents.io/pl/praktyki-i-staze>.
15. Serwis Regionalnego Programu Województwa Podlaskiego, https://rpo.wrotapodlasia.pl/pl/dowiedz_sie_wiecej_o_programie/zapoznaj_sie_z_prawem_i_dokument.
16. Stage d'un étudiant en milieu professionnel, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16734>.
17. Stage de type 1, <https://monecolemonmetier.cfwb.be/professionnels/stages-dans-le-secondaire-qualifiant/types-de-stage/stage-de-type-1>.
18. Stage de type 2, <https://monecolemonmetier.cfwb.be/professionnels/stages-dans-le-secondaire-qualifiant/types-de-stage/stage-de-type-2>.
19. Stage de type 3, <https://monecolemonmetier.cfwb.be/professionnels/stages-dans-le-secondaire-qualifiant/types-de-stage/stage-de-type-3>.
20. Stages d'un jeune de moins de 16 ans: quelles sont les règles?, <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1882>.
21. Stages, <https://monecolemonmetier.cfwb.be/professionnels/stages-dans-le-secondaire-qualifiant/stages>.
22. Standard organizacji staży i praktyk dla uczniów szkół zawodowych w ramach działania 3.3 RPOWP, https://rpo.wrotapodlasia.pl/pl/jak_skorzystac_z_programu/zobacz_ogloszenia_i_wyniki_na_1/dzialanie-331-1.html.
23. Staż uczniowski, <https://www.gov.pl/web/edukacja/staz-uczniowski>.
24. Staże uczniowskie kuźnią kadr dla przemysłu mody; <https://lewiatan.org/staze-uczniowskie-kuznia-kadr-dla-przemyslu-mody>.
25. The Future of Jobs Report 2023, World Economic Forum, <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023>.
26. Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz.U. 2023 poz. 900).

27. Witrykus D., Kordyś W., Chorąży D., Modelowy program stażu uczniowskiego w zawodzie technik turystyki na obszarach wiejskich [515205], Warszawa 2022.
28. Zapotrzebowanie na staże i praktyki w kształceniu zawodowym Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego. Rekomendacje „Staże”, red. B. Pławgo, Białystok 2018.
29. Zasady realizacji staży uczniowskich w ramach działania 9.2 Rozwój kształcenia zawodowego w województwie opolskim RPO WO 2014-2020 (załącznik nr 14 do umowy, listopad 2019).
30. Zub M., Bieńkowska Z., Głomska M., Kowalczyk P., Penszko P., Ocena wpływu wsparcia RPOWP 2014-2022 na popularyzację szkolnictwa zawodowego w województwie podlaskim, Białystok 2020.

8.2. Spis tabel

Tabela 1. Ocena wybranych zasad organizacji stażu – perspektywa ucznia, szkoły oraz przedsiębiorstwa	12
Tabela 2. Etapy przygotowania i realizacji stażu uczniowskiego	13
Tabela 3. Przykładowy model organizacji i przebiegu stażu uczniowskiego w przedsiębiorstwie	13
Tabela 4. Struktura przedsiębiorstw według zatrudnienia w województwie podlaskim i w Polsce ogółem.....	19
Tabela 5. Struktura liczby przedsiębiorstw w województwie podlaskim w podziale na lata i podregiony.....	20
Tabela 6. Struktura liczby przedsiębiorstw w Polsce i województwie podlaskim w podziale na sekcje PKD w latach 2013 i 2023	21
Tabela 7. Struktura udziału firm z poszczególnych podregionów w ogólnej liczbie firm w województwie podlaskim z podziałem na sekcje PKD w latach 2013 i 2023.....	22
Tabela 8. Dynamika zmian liczby przedsiębiorstw na przestrzeni lat 2013 i 2023 w poszczególnych sekcjach PKD w z podziałem na regiony (2013 = 100)	23
Tabela 9. Struktura zatrudnienia w Polsce i w województwie podlaskim według sekcji PKD przedsiębiorstw w 2022 r.	24
Tabela 10. Struktura zatrudnienia wg sekcji PKD w poszczególnych podregionach województwa podlaskiego z podziałem na płeć (2022 r.)	25
Tabela 11. Liczba uczniów poszczególnych zawodów w dniu 30.09.2023 r. w podregionach województwa podlaskiego	28
Tabela 12. Rozmieszczenie uczniów uczestniczących w stażach i praktykach zawodowych finansowanych z RPOW na lata 2014–2020 według lokalizacji szkół w podregionach.....	36
Tabela 13. Liczba zagranicznych staży zawodowych zrealizowanych przez uczniów szkół zawodowych z województwa podlaskiego w latach 2021–2023 w ramach Akcji Kluczowej 1: Mobilność Edukacyjna Programu Erasmus+	37
Tabela 14. Liczba staży zawodowych zrealizowanych przez uczniów wysłanych z Polski za granicę przez organizacje z województwa podlaskiego w latach 2021–2023 w ramach Akcji Kluczowej 1: Mobilność Edukacyjna Programu Erasmus+ według kierunku mobilności	38
Tabela 15. Struktura podmiotowa grup respondentów	47
Tabela 16. Charakterystyka szkół zawodowych województwa podlaskiego, które wzięły udział w badaniu jakościowym	48
Tabela 17. Charakterystyka przedsiębiorstw, które wzięły udział w badaniu jakościowym.....	50
Tabela 18. Liczba uczniów uczestniczących w stażach uczniowskich w ostatnich 4 latach wraz z kierunkami kształcenia (odpowiedzi przedstawicieli szkół)	55
Tabela 19. Proponowane kierunki doskonalenia procesu organizacji praktyk i staży uczniowskich – odpowiedzi ekspertów, uczniów i pracodawców.....	81
Tabela 20. Szacowane zapotrzebowanie na staże w poszczególnych szkołach – odpowiedzi przedstawicieli szkół.....	96
Tabela 21. Struktura grup respondentów w podziale na sekcje PKD oraz podregiony województwa podlaskiego.....	105
Tabela 22. Liczba uczniów przyjętych na staż lub praktyki w ostatnich 3 latach w badanych przedsiębiorstwach	112
Tabela 23. Stanowiska, na jakich mogą pracować lub wspomagać pracę stażyści w przedsiębiorstwach sekcji A (% odpowiedzi twierdzących).....	114
Tabela 24. Stanowiska, na jakich mogą pracować lub wspomagać pracę stażyści w przedsiębiorstwach sekcji C (% odpowiedzi twierdzących)	115

Tabela 25. Stanowiska na jakich mogą pracować lub wspomagać pracę stażysty w przedsiębiorstwach sekcji F (% odpowiedzi twierdzących)	116
Tabela 26. Stanowiska, na których mogą pracować lub wspomagać pracę stażysty w przedsiębiorstwach sekcji G (% odpowiedzi twierdzących)	117
Tabela 27. Stanowiska, na jakich mogą pracować lub wspomagać pracę stażysty w przedsiębiorstwach sekcji H (% odpowiedzi twierdzących)	117
Tabela 28. Stanowiska, na jakich mogą pracować lub wspomagać pracę stażysty w przedsiębiorstwach sekcji J (% odpowiedzi twierdzących).....	118
Tabela 29. Kompetencje miękkie, jakie mogą zdobyć uczniowie podczas stażu, w podziale na sekcje PKD	124
Tabela 30. Korzyści, jakie mogą odnieść uczniowie z uczestnictwa w stażach	125
Tabela 31. Korzyści, jakie niesie ze sobą przyjmowanie uczniów na staże (w podziale na sekcje PKD).....	128
Tabela 32. Przydatność w rekrutacji na stanowiska/zawody w przedsiębiorstwach z sekcji A	129
Tabela 33. Przydatność w rekrutacji na stanowiska/zawody w przedsiębiorstwach z sekcji C	129
Tabela 34. Przydatność w rekrutacji na stanowiska/zawody w przedsiębiorstwach z sekcji F	130
Tabela 35. Przydatność w rekrutacji na stanowiska/zawody w przedsiębiorstwach z sekcji G.....	130
Tabela 36. Przydatność w rekrutacji na stanowiska/zawody w przedsiębiorstwach z sekcji H.....	131
Tabela 37. Przydatność w rekrutacji na stanowiska/zawody w przedsiębiorstwach z sekcji J	131
Tabela 38. Oczekiwany stopień dofinansowania kosztów stanowiskowych z podziałem na sekcje PKD	138
Tabela 39. Oczekiwany stopień dofinansowania kosztów oddelegowania pracownika do opieki nad stażystą w podziale na sekcje PKD	139
Tabela 40. Zainteresowanie stażami w zależności od wieku stażysty w podziale na sekcje PKD.....	141
Tabela 41. Zainteresowanie stażami w zależności od wieku stażysty (sekcja A)	142
Tabela 42. Zainteresowanie stażami w zależności od wieku stażysty (sekcja C).....	142
Tabela 43. Zainteresowanie stażami w zależności od wieku stażysty (sekcja F)	143
Tabela 44. Zainteresowanie stażami w zależności od wieku stażysty (sekcja G).....	143
Tabela 45. Zainteresowanie stażami w zależności od wieku stażysty (sekcja H).....	144
Tabela 46. Zainteresowanie stażami w zależności od wieku stażysty (sekcja J)	144

8.3. Spis wykresów

Wykres 1. Struktura grup respondentów ogółem i w poszczególnych podregionach w podziale na sekcje PKD.....	106
Wykres 2. Struktura grup respondentów ogółem i w poszczególnych podregionach w podziale na liczbę zatrudnionych	106
Wykres 3. Struktura grup respondentów ze względu na rynek, na którym prowadzą działalność.....	107
Wykres 4. Odsetek przedsiębiorstw współpracujących ze szkołami	107
Wykres 5. Formy współpracy ze szkołami podejmowane przez przedsiębiorstwa	108
Wykres 6. Odsetek badanych przedsiębiorstw wg liczby form współpracy	109
Wykres 7. Przyczyny braku współpracy przedsiębiorstw ze szkołami branżowymi oraz technikami	111
Wykres 8. Odsetek przedsiębiorstw przyjmujących uczniów na staże i/lub praktyki w ostatnich 3 latach	112
Wykres 9. Struktura finansowania kosztów prowadzenia praktyk i staży w firmach	113
Wykres 10. Struktura wychodzących z inicjatywą odbycia praktyk i/lub staży w firmach	114
Wykres 11. Kompetencje twarde, jakie mogą zdobyć uczniowie uczestniczący w stażu w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w ramach sekcji A	119
Wykres 12. Kompetencje twarde, jakie mogą zdobyć uczniowie uczestniczący w stażu w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w ramach sekcji C.....	119
Wykres 13. Kompetencje twarde, jakie mogą zdobyć uczniowie uczestniczący w stażu w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w ramach sekcji F	120
Wykres 14. Kompetencje twarde, jakie mogą zdobyć uczniowie uczestniczący w stażu w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w ramach sekcji G.....	121
Wykres 15. Kompetencje twarde, jakie mogą zdobyć uczniowie uczestniczący w stażu w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w ramach sekcji H.....	121

Wykres 16. Kompetencje twarde, jakie mogą zdobyć uczniowie uczestniczący w stażu w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w ramach sekcji J	122
Wykres 17. Kompetencje miękkie, jakie mogą zdobyć uczniowie podczas stażu	123
Wykres 18. Korzyści, jakie mogą odnieść uczniowie uczestniczący w stażach.....	125
Wykres 19. Korzyści, jakie niesie ze sobą przyjmowanie uczniów na staże (odpowiedzi w podziale na podregiony).....	127
Wykres 20. Bariery przyjmowania uczniów na staże po stronie firm, wliczając oczekiwania względem potencjalnych kandydatów.....	133
Wykres 21. Zewnętrzne bariery przyjmowania uczniów na staże.....	134
Wykres 22. Oczekiwany przez pracodawców wymiar czasowy staży z podziałem na podregiony	136
Wykres 23. Oczekiwany stopień dofinansowania kosztów stanowiskowych w podziale na podregiony	137
Wykres 24. Oczekiwany stopień dofinansowania kosztów oddelegowania pracownika do opieki nad stażystą w podziale na podregiony	138
Wykres 25. Oczekiwane przez pracodawców wsparcie ze strony szkół oraz programów publicznych w podziale na podregiony	140

8.4. Spis rysunków

Rysunek 1. Współczynnik skolaryzacji brutto dla branżowych szkół pierwszego stopnia (wiek 15–18 lat) oraz liczba szkół branżowych pierwszego stopnia w 2022 r. w Polsce wg województw.....	27
Rysunek 2. Współczynnik skolaryzacji brutto dla branżowych szkół pierwszego stopnia (wiek 15–18 lat) oraz liczba szkół branżowych pierwszego stopnia w 2022 r. w podregionach województwa podlaskiego.....	28