

Raport z badania

Współpraca biznesu ze szkołami o profilu zawodowym – w opinii podkarpackich pracodawców

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



Spis treści

WSTĘP.....	3
1. Ocena szkół o profilu zawodowym (opinie pracodawców).....	4
2. Ocena przygotowania do pracy absolwentów szkół o profilu zawodowym	6
2.1 Ocena przygotowania do pracy absolwentów szkół branżowych (zasadniczych szkół zawodowych).....	8
2.2 Ocena przygotowania do pracy absolwentów techników	9
2.3 Ocena przygotowania do pracy absolwentów szkół policealnych	10
2.4 Ocena przygotowania do pracy absolwentów szkół wyższych	11
3. Zakres współpracy pracodawców ze szkołami o profilu zawodowym	12
4. Staże i praktyki w przedsiębiorstwach	17
4.1. Sposób organizacji staży i praktyk.....	17
4.2. Ocena kwalifikacji i kompetencji uzyskanych w ramach staży/praktyk	20
5. Zakres zaangażowania związanego z realizowaną współpracą.....	21
6. Sposób podejmowania współpracy.....	24
7. Plany dotyczące dalszej współpracy.....	27
8. Opinie nt. potrzeby wsparcia zewnętrznego w nawiązywaniu współpracy.....	29
9. Realizacja projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego	32
10. Znajomość wybranych elementów systemu kształcenia zawodowego	35
10.1. Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe (KKZ)	35
10.2. Egzaminy z kwalifikacji	38
10.3. Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)	40
10.4. Zatrudnianie pracowników młodocianych	47
11. Podstawowe informacje o badaniu	51
12. Założenia metodologiczne badania	52
SPIS WYKRESÓW.....	56
SPIS TABEL	59
ZAŁĄCZNIK 1 Kwestionariusz ankiety	60

WSTĘP

Reformy systemu edukacji zawodowej, które są w naszym kraju sukcesywnie wdrażane od lat mają jeden cel: przybliżyć kształcenie zawodowe do potrzeb zatrudnieniowych pracodawców. Chodzi o to, aby z jednej strony uzyskać kadry odpowiednie pod kątem kwalifikacji i kompetencji dla coraz bardziej głodnych siły roboczej przedsiębiorców, a z drugiej – osiągnąć efekty kształcenia, które pozwolą absolwentom odnaleźć się na rynku pracy i uzyskać satysfakcjonującą, pozwalającą na godne życie pracę. Aby osiągnąć sukces czeka nas jednak długa droga, w trakcie której cały czas monitorować trzeba kierunek i skutki podejmowanych działań.

Temu celowi służyło podjęte przez pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie badanie „Współpraca biznesu ze szkołami o profilu zawodowym – w opinii podkarpackich pracodawców”. Środowisko szkolne wielokrotnie wypowiedało się na temat wdrażanych elementów systemu kształcenia zawodowego, oczywiście też wydają się pobudki wdrażania poszczególnych rozwiązań przez władze oświatowe. W tej dyskusji wciąż brakuje mocnego głosu przedsiębiorców, o których zaangażowanie w proces kształcenia w ramach reformy zabiegamy. W imię harmonizowania sytuacji na rynku pracy postanowiliśmy zapytać w sposób reprezentatywny podkarpackich pracodawców o ich chęci, motywacje i faktyczne zaangażowanie we współpracę ze szkołami o profilu zawodowym. Mamy nadzieję, że uwzględnienie ich punktu widzenia w polityce poszczególnych organów prowadzących i bezpośrednio szkół ułatwi dalsze kontakty, umożliwi rozwijanie tej współpracy i wpłynie na osiągnięcie stanu docelowego – zadowolonych pracowników i efektywnych przedsiębiorstw.

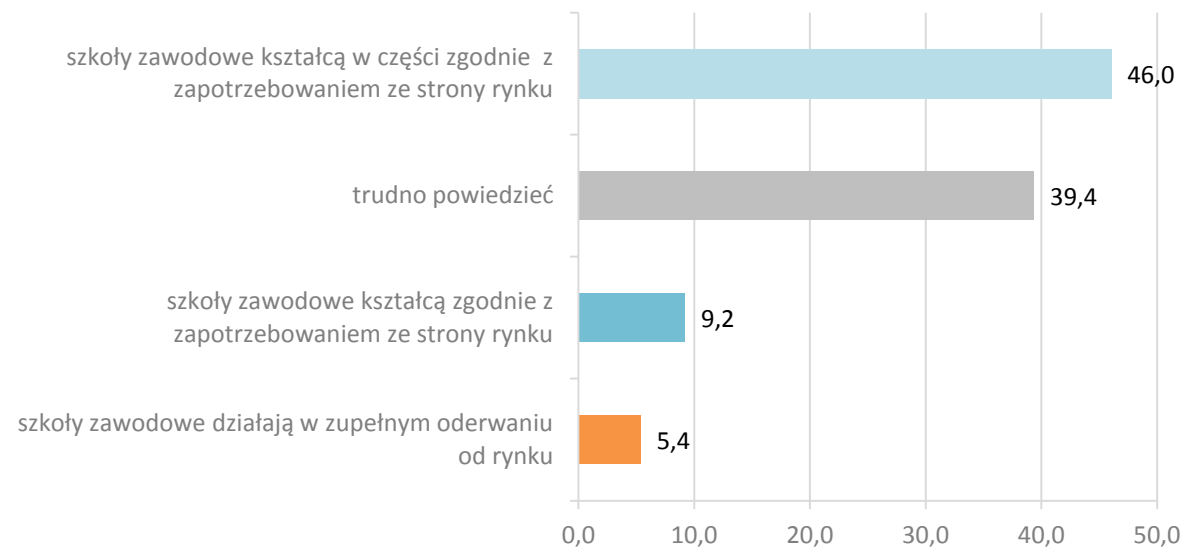


Tomasz Czop

Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Rzeszowie

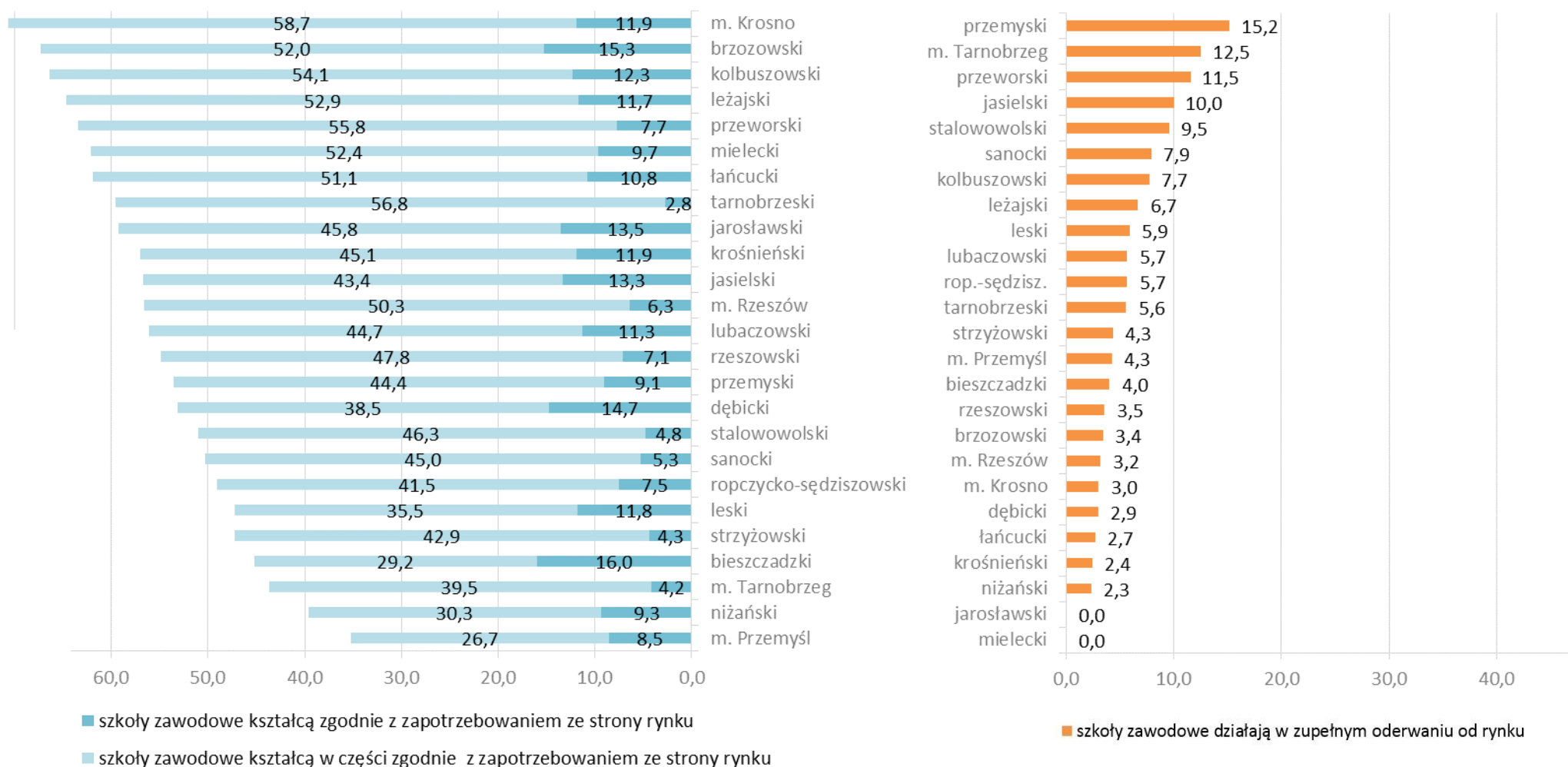
1. Ocena szkół o profilu zawodowym (opinie pracodawców)

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



łącznie ponad 55% podkarpackich pracodawców pozytywnie ocenia kształcenie w szkołach o profilu zawodowym w kontekście zapotrzebowania ze strony rynku, przy czym wyraźnie przeważają tu opinie umiarkowane – mówiące o częściowej zgodności efektów kształcenia z potrzebami pracodawców.

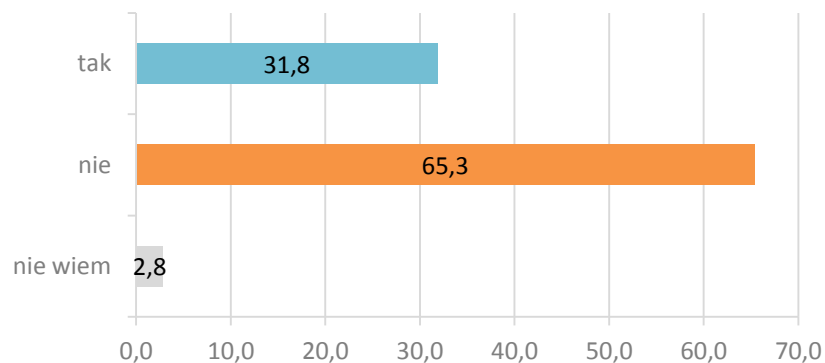
Wykres 2 Jak Pan(i) ocenia szkoły o profilu zawodowym w województwie podkarpackim pod kątem podaży sił na rynku pracy? – zestawienie opinii pozytywnych i negatywnych wg powiatów (w %)



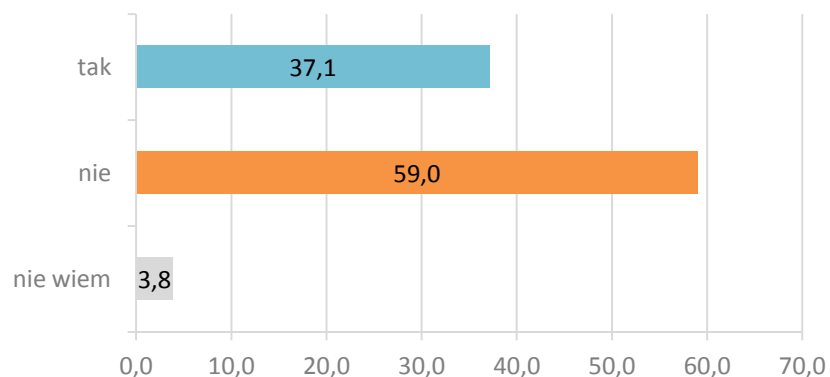
Najwięcej pozytywnych opinii o okolicznych szkołach wyrazili pracodawcy z terenu Miasta Krosna, powiatu brzozowskiego, kolbuszowskiego i leżajskiego, najwięcej negatywnych – z terenu powiatu przemyskiego, Miasta Tarnobrzega, powiatu przeworskiego i jasielskiego (brak negatywnych opinii w powiatach jarosławskim i mieleckim).

2. Ocena przygotowania do pracy absolwentów szkół o profilu zawodowym

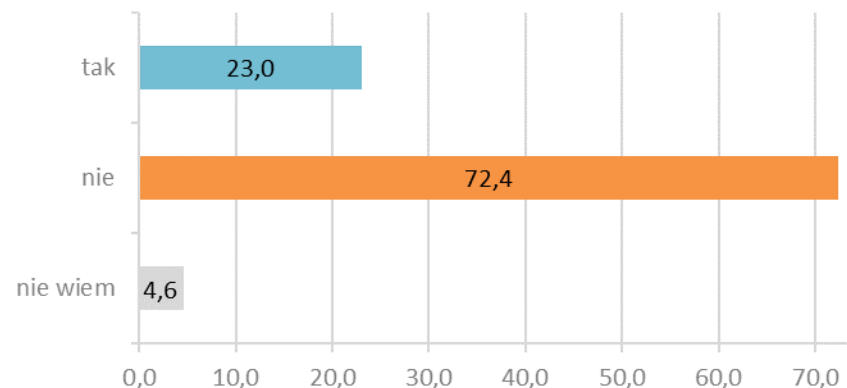
Wykres 3 Czy Pana(i) firma/institucja zatrudnia absolwentów **szkół branżowych (zasadniczych zawodowych)**? – odniesienie do ostatnich 5 lat(w %)



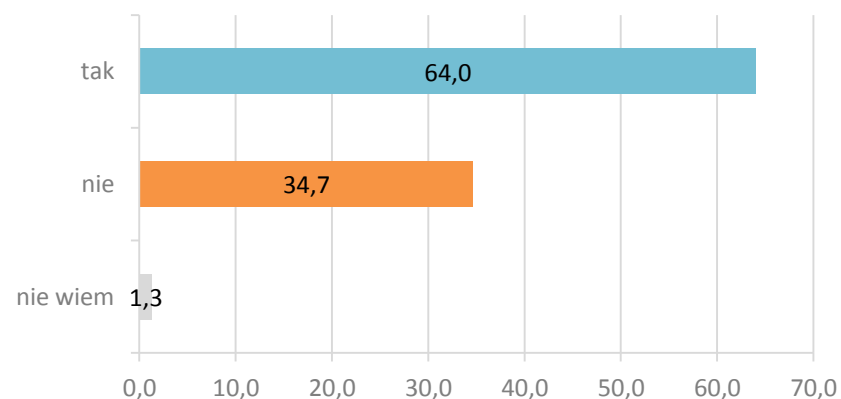
Wykres 4 Czy Pana(i) firma/institucja zatrudnia absolwentów **techników**? – odniesienie do ostatnich 5 lat(w %)



Wykres 5 Czy Pana(i) firma/institucja zatrudnia absolwentów **szkół policealnych**? – odniesienie do ostatnich 5 lat(w %)

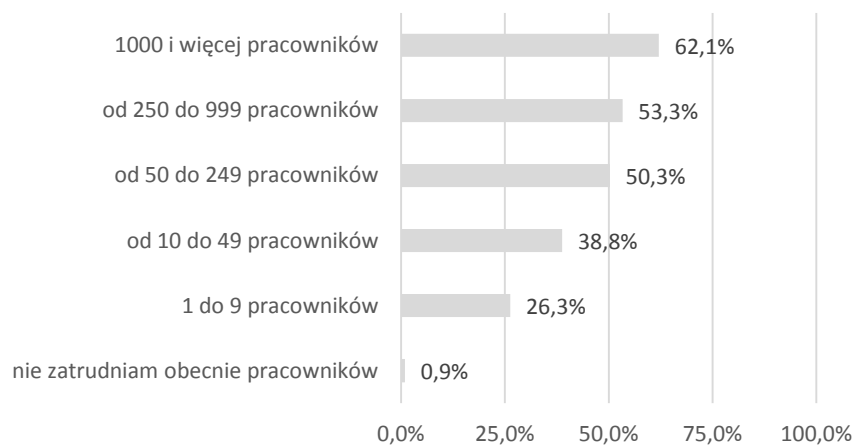


Wykres 6 Czy Pana(i) firma/institucja zatrudnia absolwentów **szkół wyższych**? – odniesienie do ostatnich 5 lat(w %)

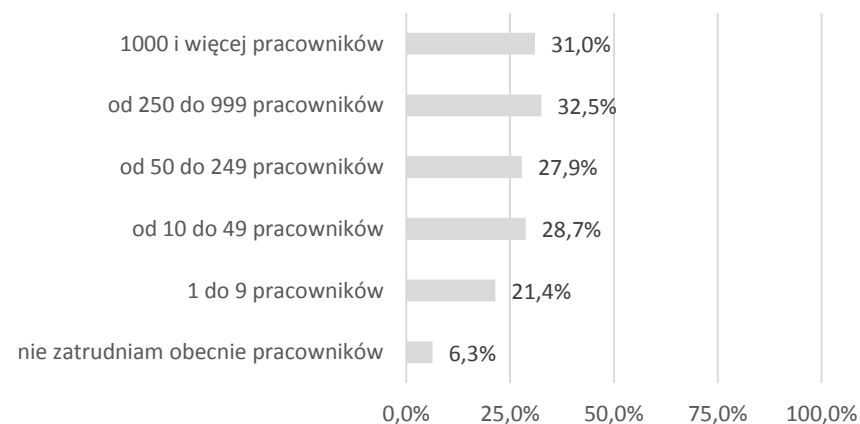


Większość (ok. 2/3) pracodawców zatrudnia absolwentów szkół wyższych. W przypadku szkół branżowych (zasadniczych zawodowych) oraz techników jest to odpowiednio 31,8% oraz 37,1%, natomiast najmniej w odniesieniu do szkół policealnych – mniej niż 1/4 pracodawców.

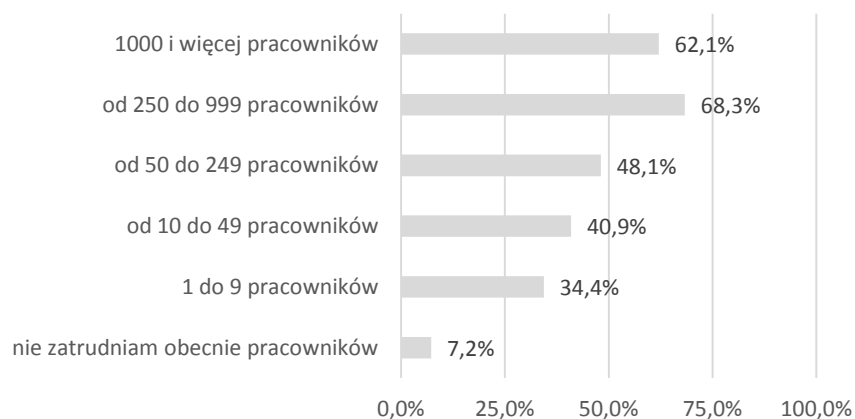
Wykres 7 Odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów **szkół branżowych (zasadniczych zawodowych)** wg wielkości (w %)



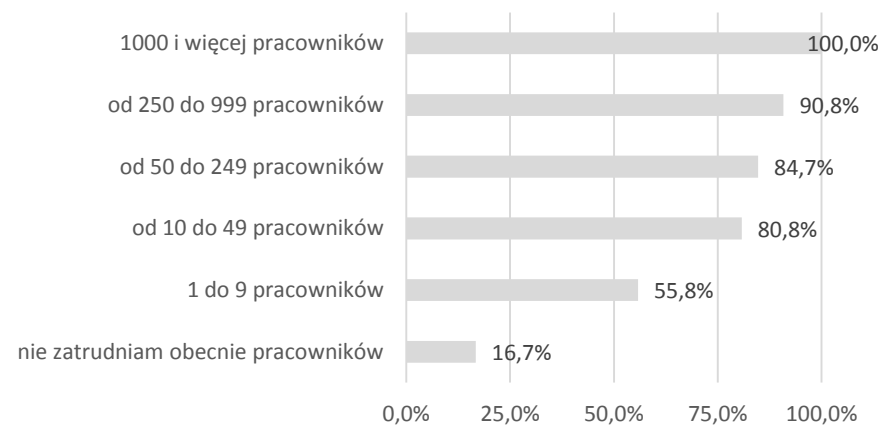
Wykres 9 Odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów **szkół policealnych** wg wielkości (w %)



Wykres 8 Odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów **techników** wg wielkości (w %)



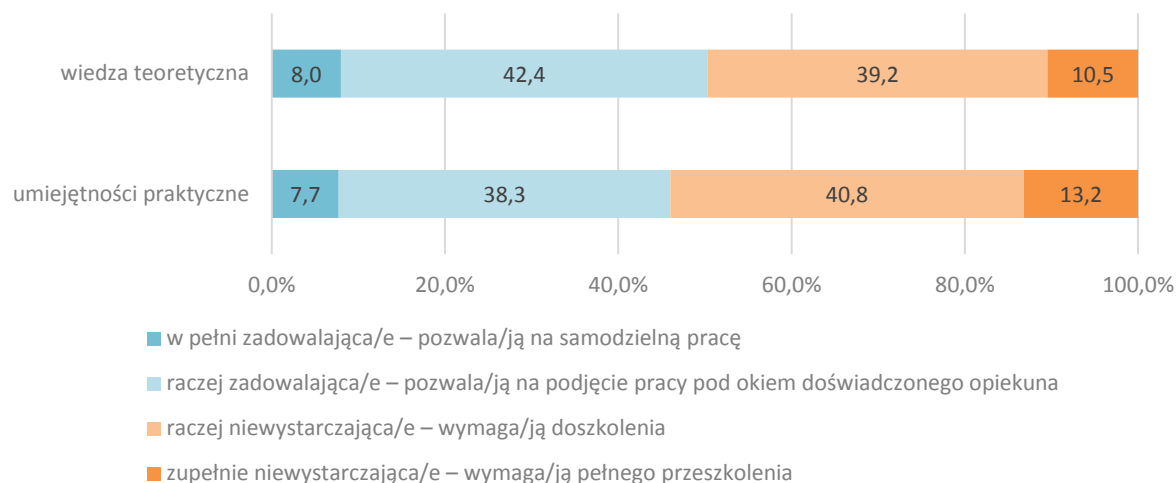
Wykres 10 Odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów **szkół wyższych** wg wielkości (w %)



Zasadniczo – im większa firma, którą reprezentował respondent, tym większy odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów. Szczególnie widoczne jest to w przypadku absolwentów szkół wyższych, ale również branżowych (zasadniczych zawodowych) i techników.

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

Wykres 11 Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół branżowych (zasadniczych zawodowych) jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – ocena kwalifikacji zawodowych (w %)



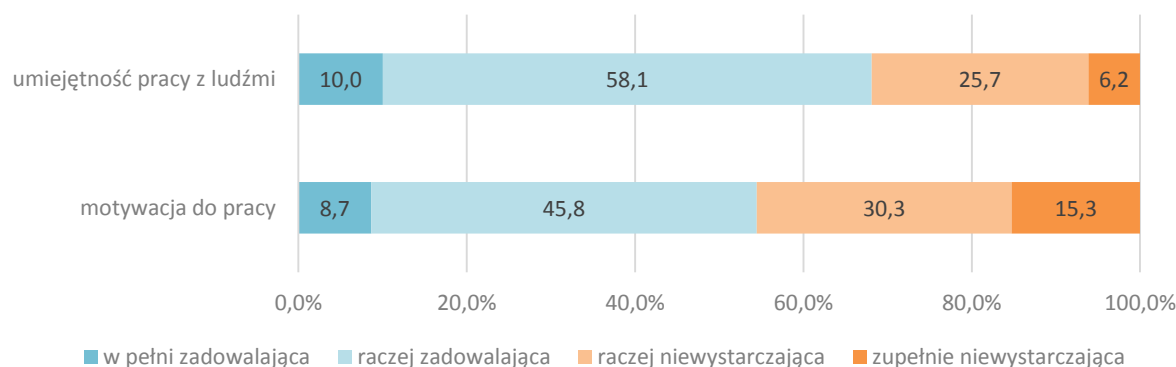
Kwalifikacje zawodowe

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

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

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

Wykres 12 Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół branżowych (zasadniczych zawodowych) jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – ocena kompetencji społecznych (w %)



Kompetencje społeczne

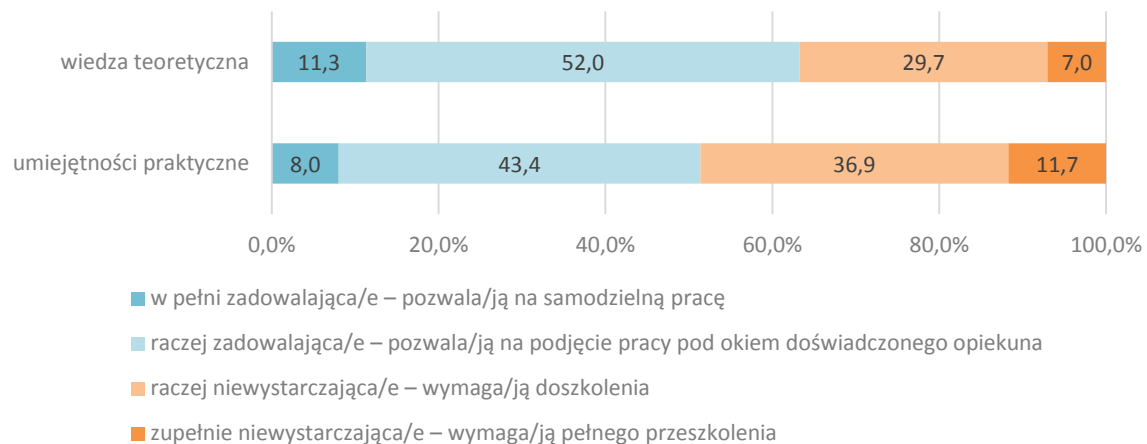
Umiejętność pracy z ludźmi jest najwyżej ocenianą cechą (68,1% opinii pozytywnych) – również w porównaniu do ocen kwalifikacji. Nieco ponad połowa pracodawców (54,5%) pozytywnie ocenia motywację kandydatów do pracy. W przypadku obu kompetencji społecznych przeważają jednak opinie umiarkowanie pozytywne.

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

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

2.2 Ocena przygotowania do pracy absolwentów techników

Wykres 13 Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów techników jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – ocena kwalifikacji zawodowych (w %)



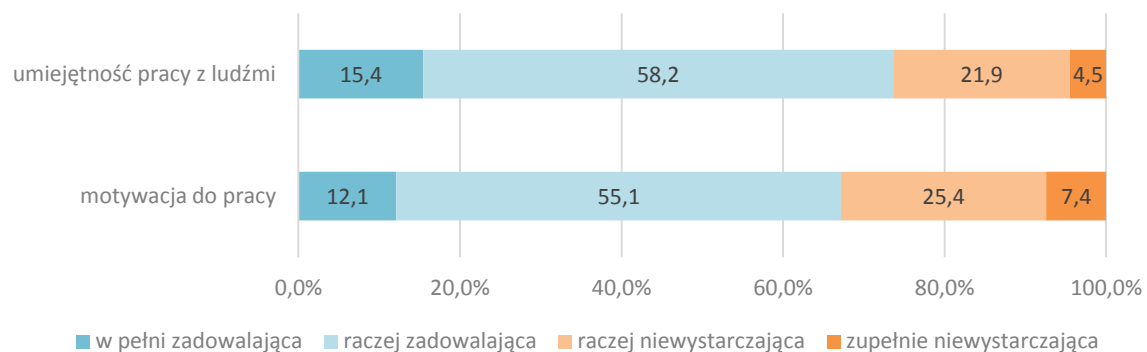
Kwalifikacje zawodowe

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

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

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

Wykres 14 Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów techników jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – ocena kompetencji społecznych (w %)



Kompetencje społeczne

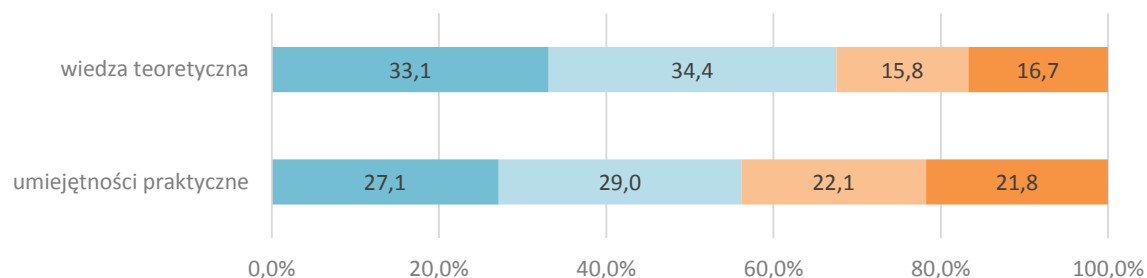
Umiejętność pracy z ludźmi jest najwyżej ocenianą cechą (73,6% opinii pozytywnych) – również w porównaniu do ocen kwalifikacji. Nieco ponad 2/3 pracodawców (67,2%) pozytywnie ocenia motywację kandydatów do pracy. W przypadku obu kompetencji społecznych przeważają jednak opinie umiarkowanie pozytywne.

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

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

2.3 Ocena przygotowania do pracy absolwentów szkół policealnych

Wykres 15 Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół policealnych jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – ocena kwalifikacji zawodowych (w %)



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

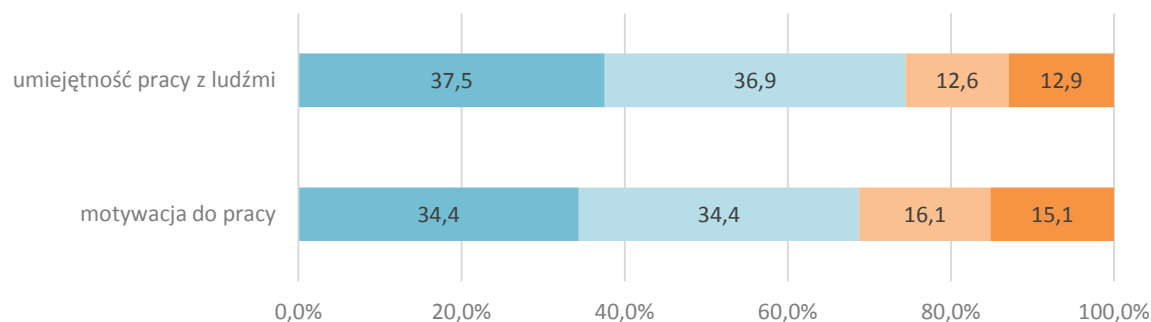
Kwalifikacje zawodowe

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

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

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

Wykres 16 Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół policealnych jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – ocena kompetencji społecznych (w %)



- w pełni zadowalająca
- raczej zadowalająca
- raczej niewystarczająca
- zupełnie niewystarczająca

Kompetencje społeczne

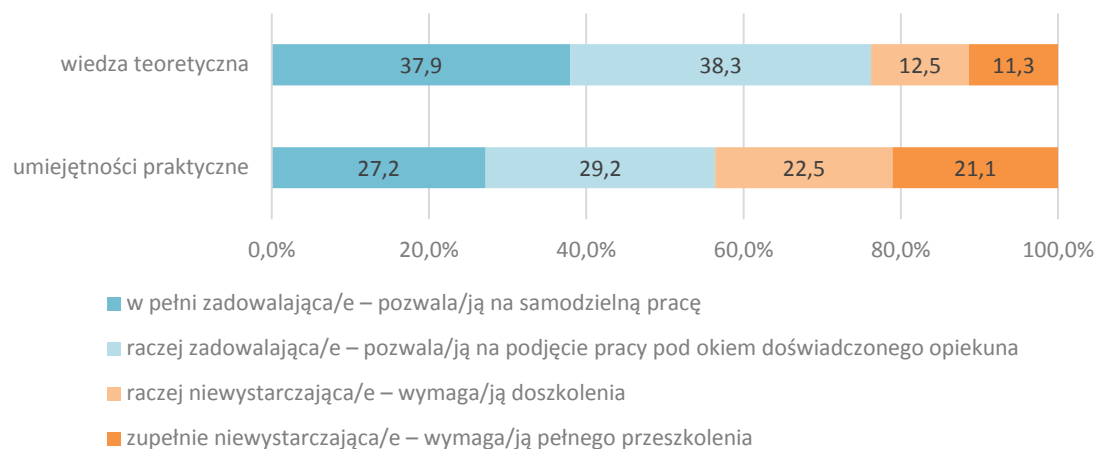
Umiejętność pracy z ludźmi jest najwyższej ocenianą cechą (74,4% opinii pozytywnych) – również w porównaniu do ocen kwalifikacji. Blisko 70% pracodawców (68,8%) pozytywnie ocenia motywację kandydatów do pracy. Jednocześnie w obu przypadkach oceny pozytywne dzielą się mniej więcej po równo - ponad 30%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

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

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

2.4 Ocena przygotowania do pracy absolwentów szkół wyższych

Wykres 17 Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół wyższych jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – ocena kwalifikacji zawodowych (w %)



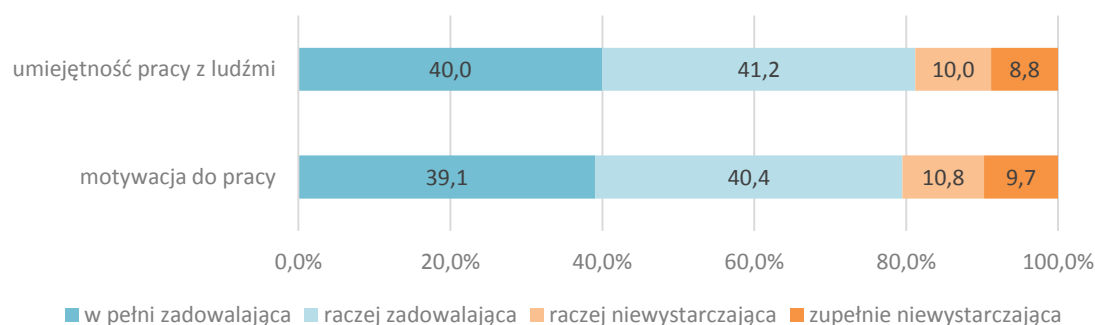
Kwalifikacje zawodowe

Umiejętności praktyczne są oceniane niżej niż wiedza teoretyczna (56,4% ocen pozytywnych wobec 76,2%). Jednocześnie w obu przypadkach oceny pozytywne dzielą się mniej więcej na równo w odniesieniu do pełnego i umiarkowanego zadowolenia.

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

- w odniesieniu do wiedzy teoretycznej: 3,03
- w odniesieniu do umiejętności praktycznych: 2,63

Wykres 18 Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół wyższych jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – ocena kompetencji społecznych (w %)



Kompetencje społeczne

Umiejętność pracy z ludźmi jest najwyżej ocenianą cechą (81,2% opinii pozytywnych) – również w porównaniu do ocen kwalifikacji. Blisko 80% pracodawców (79,5%) pozytywnie ocenia motywację kandydatów do pracy. Jednocześnie w obu przypadkach oceny pozytywne dzielą się mniej więcej na równo - około 40% opinii wskazujących na pełne zadowolenie i tyle samo opinii wskazujących na umiarkowane zadowolenie.

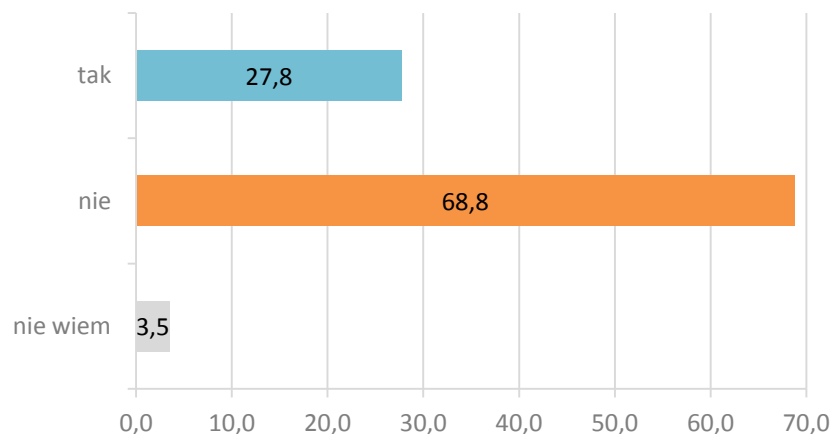
Średnia ocen (na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza „zupełnie niewystarczająca”, a 4 – „w pełni zadowolająca”):

- w odniesieniu do umiejętności pracy z ludźmi: 3,12
- w odniesieniu do motywacji do pracy: 3,09

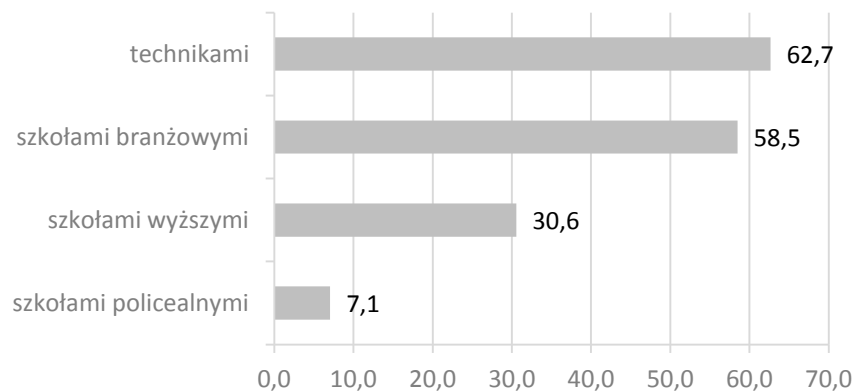
Na podstawie powyższych wyników można zauważyć, że im wyższe wykształcenie absolwentów, tym ich kwalifikacje zawodowe oraz kompetencje społeczne są lepiej oceniane przez pracodawców.

3. Zakres współpracy pracodawców ze szkołami o profilu zawodowym

Wykres 19 Czy Pana(i) firma/instytucja współpracuje/współpracowała ze szkołą/szkołami o profilu zawodowym? – odniesienie do ostatnich 3 lat (w %)

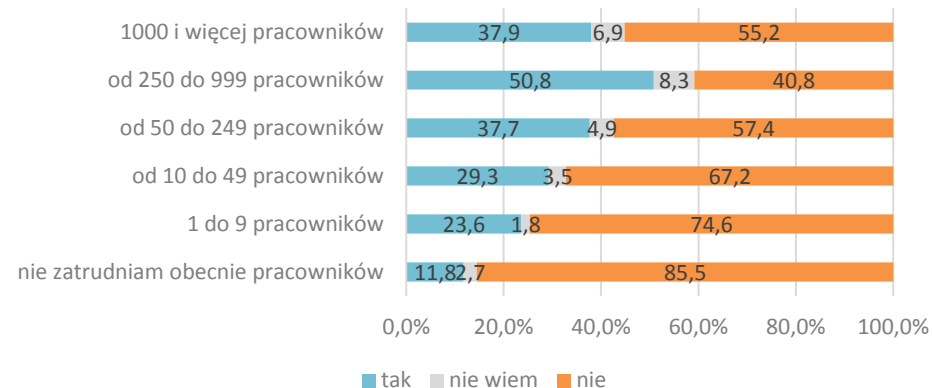


Wykres 20 Współpraca ze szkołą/szkołami o profilu zawodowym wg typu szkoły – odniesienie do ostatnich 3 lat (w %)

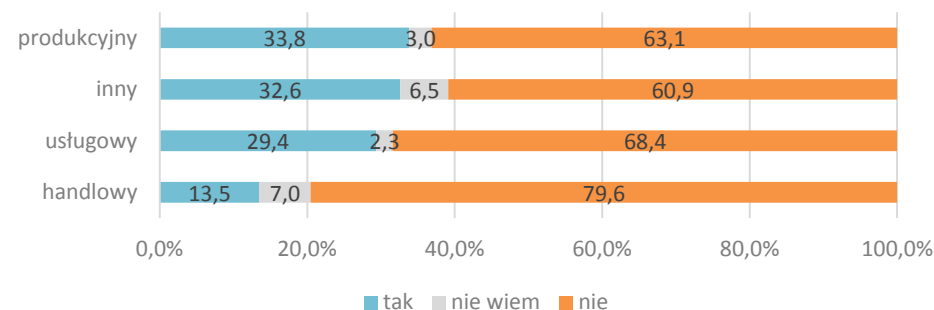


Więcej niż 1/4 podkarpackich pracodawców (27,8%) deklaruje współpracę ze szkołą o profilu zawodowym. Najczęściej są to technika i szkoły branżowe.

Wykres 21 Czy Pana(i) firma/instytucja współpracuje/współpracowała ze szkołą/szkołami o profilu zawodowym? wg wielkości – odniesienie do ostatnich 3 lat (w %)

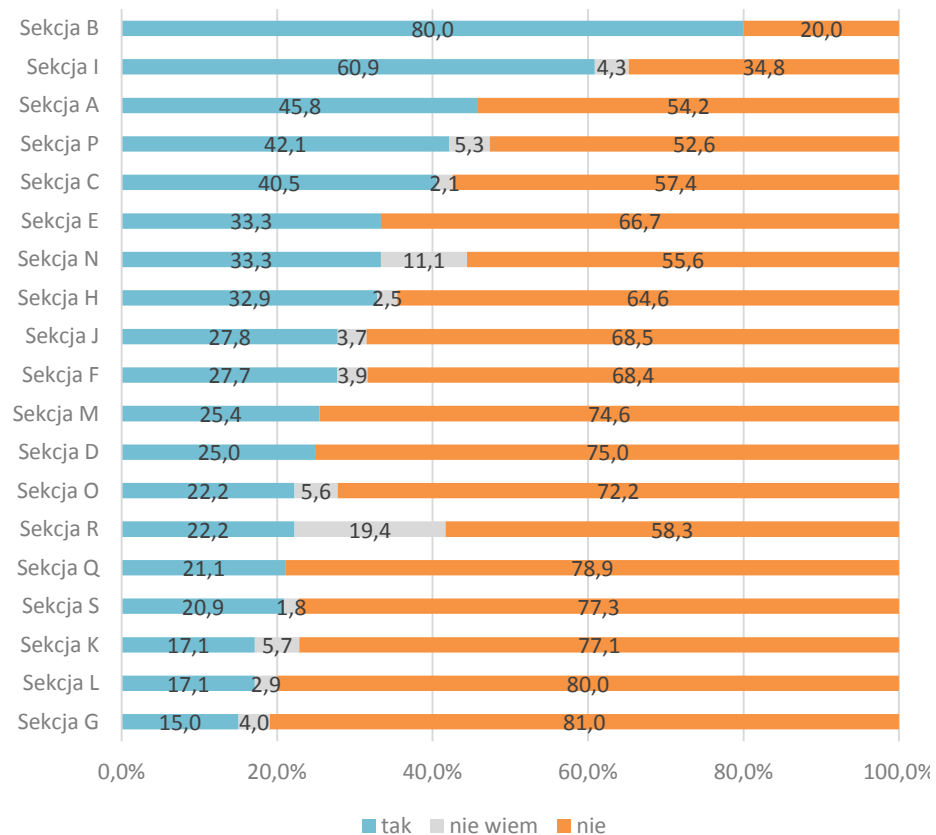


Wykres 22 Czy Pana(i) firma/instytucja współpracuje/współpracowała ze szkołą/szkołami o profilu zawodowym? wg sektora – odniesienie do ostatnich 3 lat (w %)

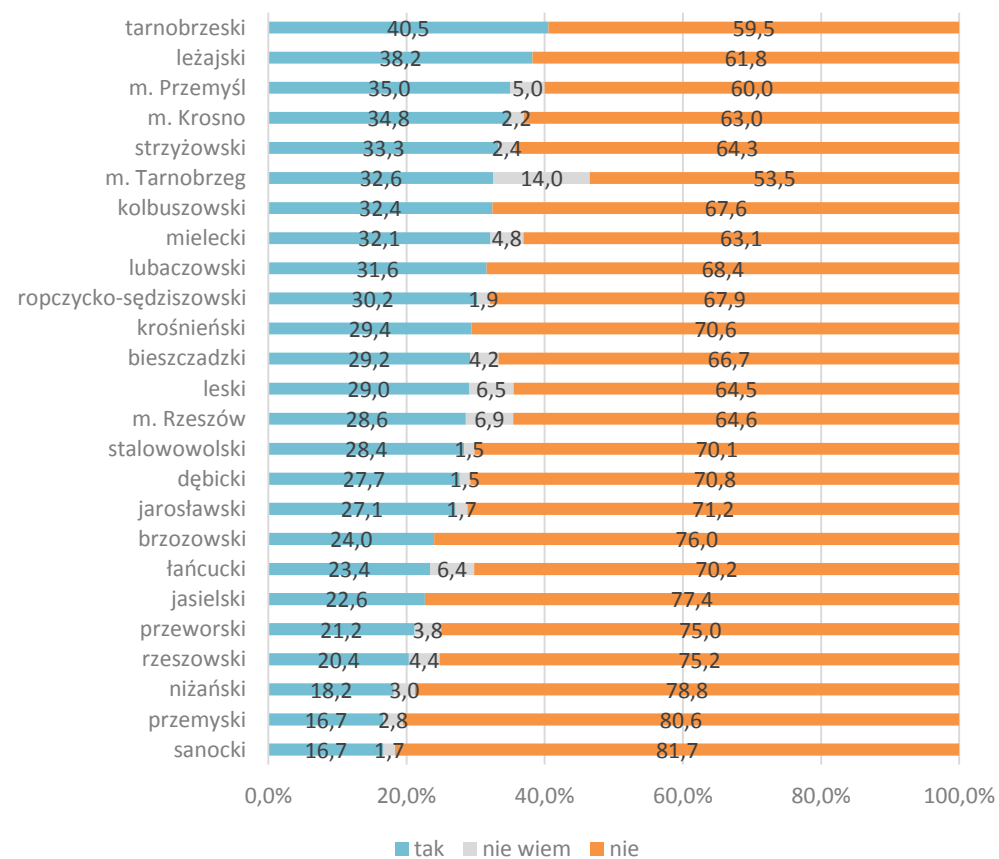


Najczęściej do podjęcia współpracy skłonne są firmy duże (zatrudniające od 250 do 999 pracowników), a jednocześnie te o profilu produkcyjnym.

Wykres 23 Czy Pana(i) firma/instytucja współpracuje/współpracowała ze szkołą/szkołami o profilu zawodowym? wg branży (sekcji PKD) – odniesienie do ostatnich 3 lat(w %)¹



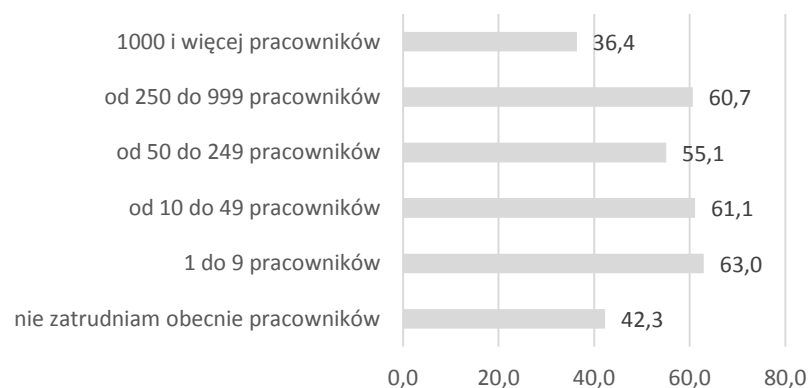
Wykres 24 Czy Pana(i) firma/instytucja współpracuje/współpracowała ze szkołą/szkołami o profilu zawodowym? wg wielkości – odniesienie do ostatnich 3 lat(w %)



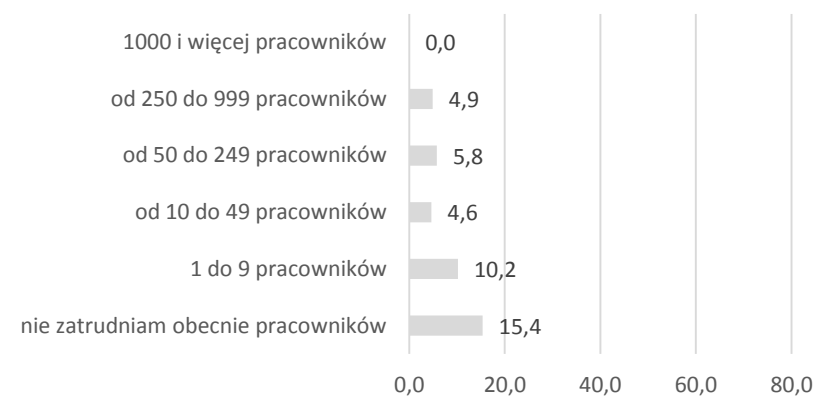
Największy odsetek pracodawców, którzy zadeklarowali podjętą współpracę ze szkołami o profilu zawodowym zauważyć można wśród firm z sekcji B – górnictwo i wydobywanie, I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, i rybactwo. Należy podkreślić, że ilość firm w poszczególnych branżach jest różna – wysoki odsetek nie jest równoważny z wysoką liczebnością. W odniesieniu do powiatów – najczęściej deklarację współpracy składają podmioty z powiatów tarnobrzeskiego, leżajskiego, Miasta Przemysła i Miasta Krosna.

¹ Nazwy sekcji dostępne w tabeli 3 (s. 54).

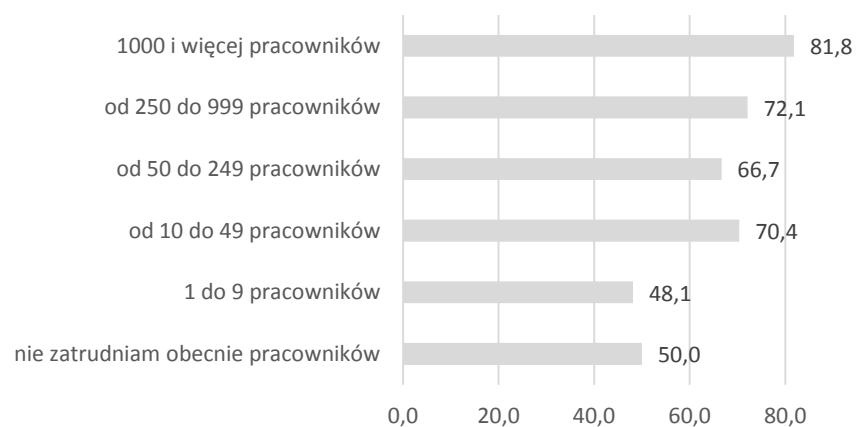
Wykres 25 Odsetek pracodawców współpracujących ze **szkołami branżowymi (zasadniczymi zawodowymi)** wg wielkości (w %)



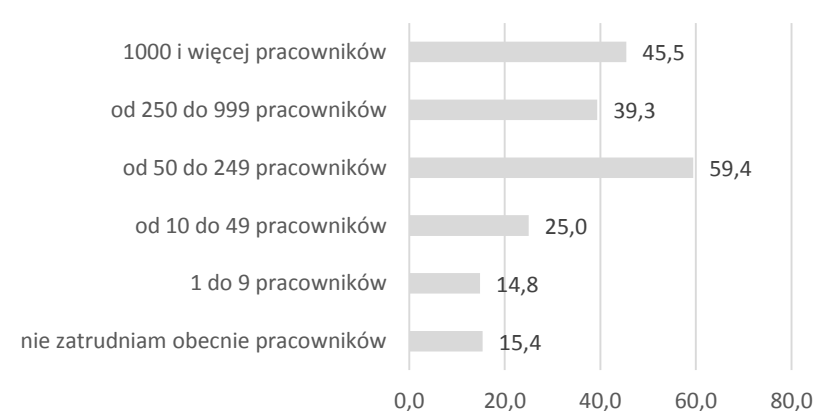
Wykres 27 Odsetek pracodawców współpracujących ze **szkołami policealnymi** wg wielkości (w %)



Wykres 26 Odsetek pracodawców współpracujących z **technikami** wg wielkości (w %)

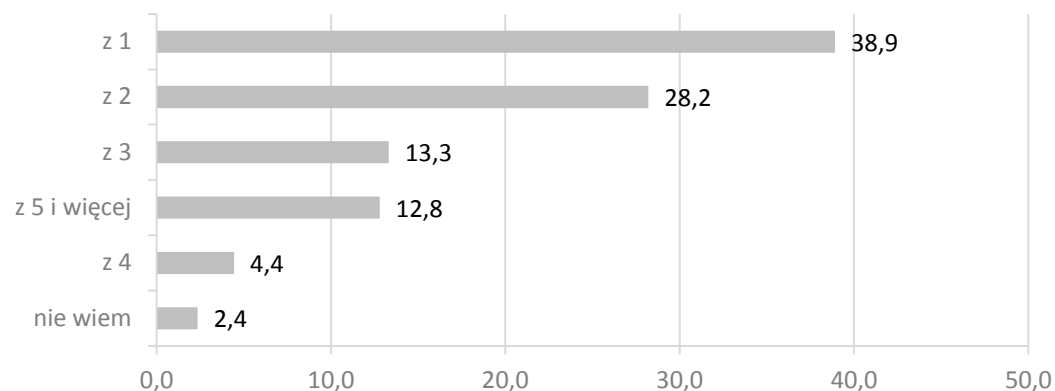


Wykres 28 Odsetek pracodawców współpracujących ze **szkołami wyższymi** wg wielkości (w %)



Częstotliwość podejmowania współpracy z technikami i szkołami wyższymi rośnie wraz z wielkością firmy. W przypadku szkół branżowych (zasadniczych zawodowych) nie ma takiego przełożenia – w tym przypadku firmy największe rzadziej niż pozostałe deklarowały współpracę.

Wykres 29 Z jaką liczbą szkół współpracuje/współpracowała Pana(i) firma/instytucja?(w %)



Pracodawcy współpracujący ze szkołami o profilu zawodowym nawiązują współpracę ze średnio 2,2 szkołami*.

Powody współpracy wynikają przede wszystkim z trudności pracodawców ze znalezieniem pracowników**. Biorąc pod uwagę charakter współczesnego rynku, wciąż dążącego w stronę „ryнку pracy pracownika” – w najbliższych latach należy się spodziewać dalszego rozwoju współpracy i przychylności w tym zakresie ze strony pracodawców.

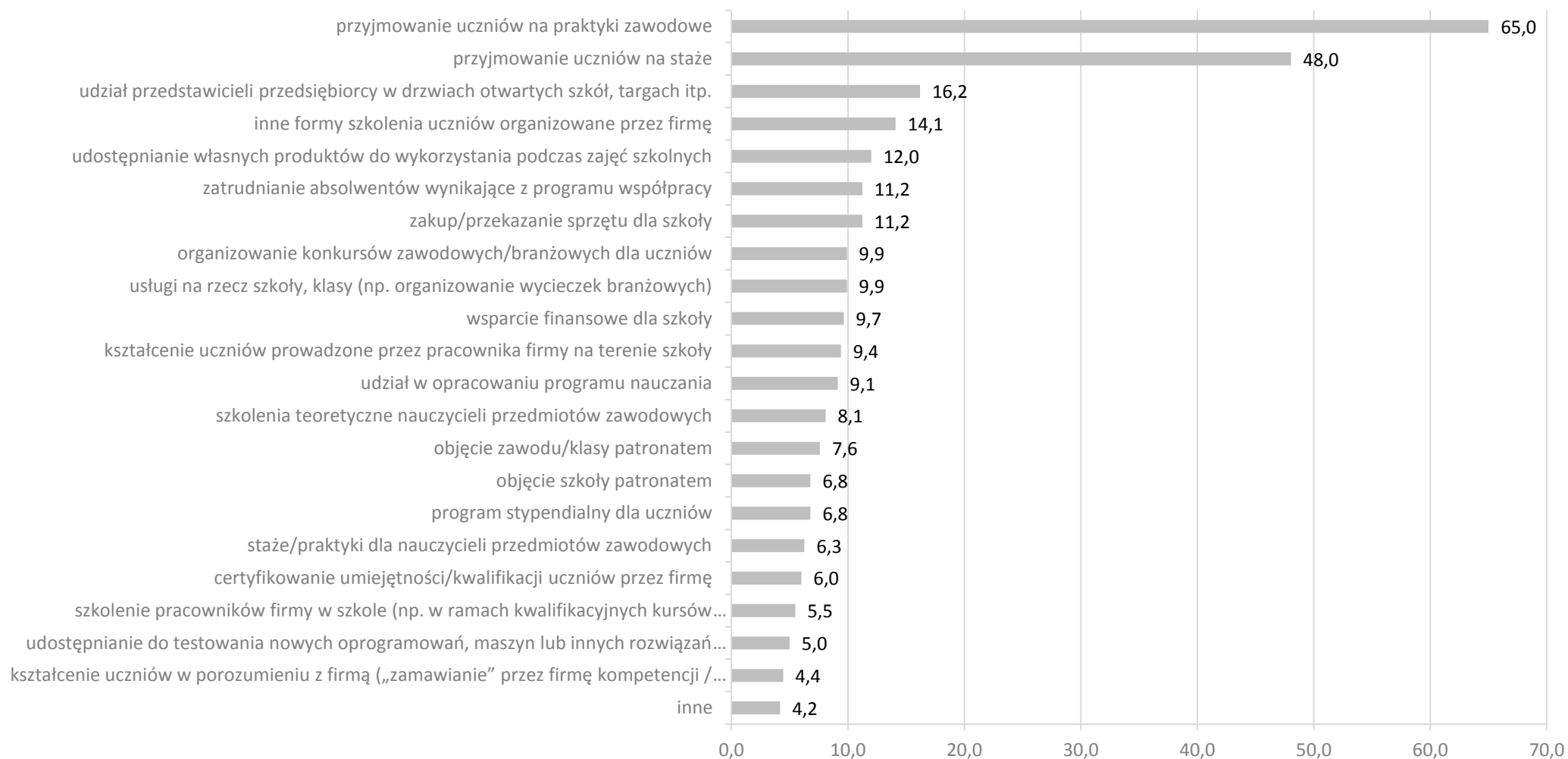
Wykres 30 Dlaczego Pana(i) firma/instytucja współpracuje/współpracowała ze szkołami? (w %)



*) W kafeterii ujęto odpowiedź „5 i więcej”; ze względu na brak możliwości oszacowania górnej granicy przedziału oraz niezasadne zawyżanie wyniku w razie przyjęcia wartości przypadkowej – przyjęto jako wartość średnią dolną granicę przedziału, tj. 5.

**) Potwierdzają to wyniki badań pracodawców – m.in. „Zapotrzebowanie na zawody oraz kwalifikacje i kompetencje na lokalnych rynkach pracy w województwie podkarpackim – edycja 2019” [dostęp na stronie www WUP w Rzeszowie: <https://wuprzeszow.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/raporty-z-badan>].

Wykres 31 W jakich formach Pana(i) firma/instytucja współpracuje/współpracowała ze szkołami o profilu zawodowym? (w %)

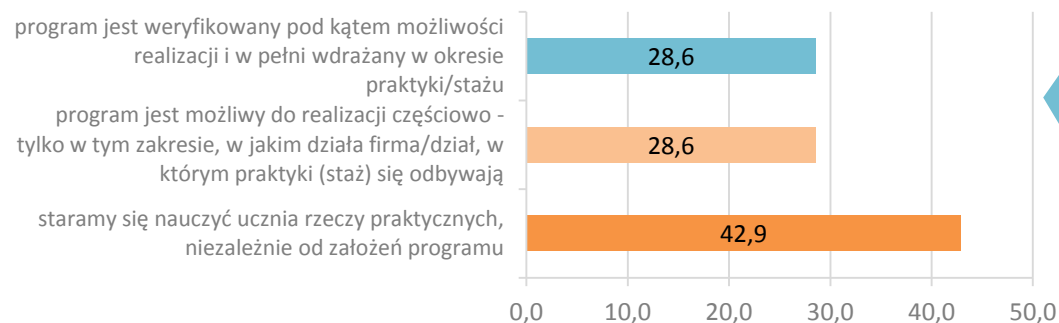


Praktyki zawodowe i staże to najbardziej rozpowszechnione formy współpracy. 40,0% spośród pracodawców współpracujących ze szkołami podało **wyłącznie** te formy (lub jedną z nich). Pozostałe formy wsparcia są wdrażane przez 60% pracodawców współpracujących (tj., jeśli uwzględnić podmioty, które nie współpracowały, to jedynie 16,7% wszystkich potencjalnych pracodawców prowadziła współpracę, ze szkołami o profilu zawodowym).

4. Staże i praktyki w przedsiębiorstwach

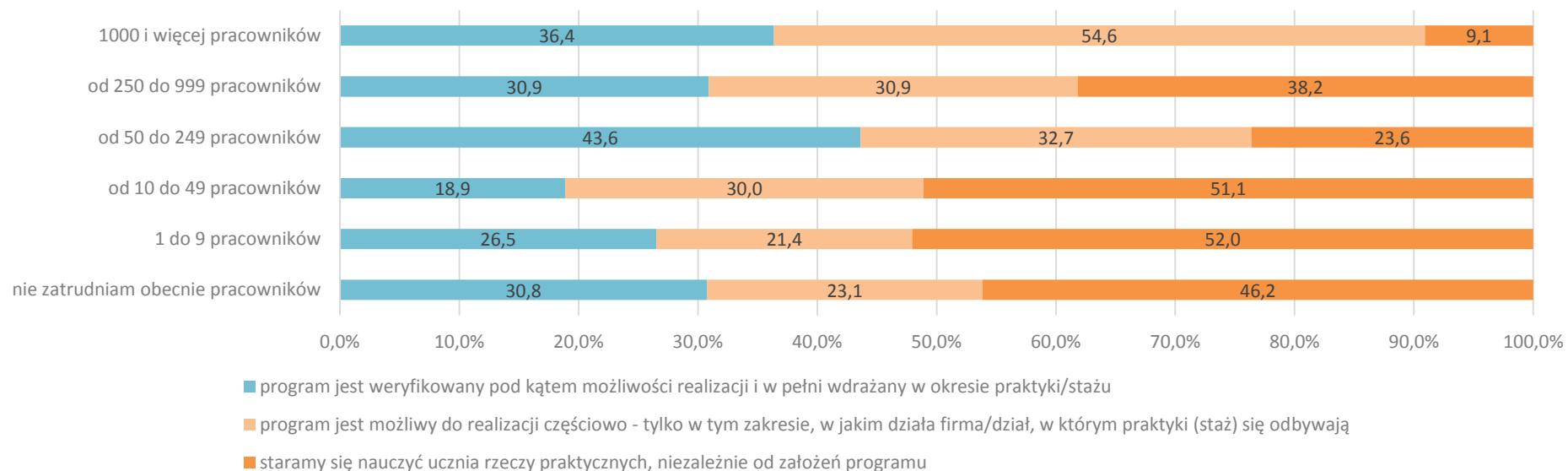
4.1. Sposób organizacji staży i praktyk

Wykres 32 Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk w Pana(i) firmie/instytucji pod kątem realizacji programu praktyki/stażu?(w %)

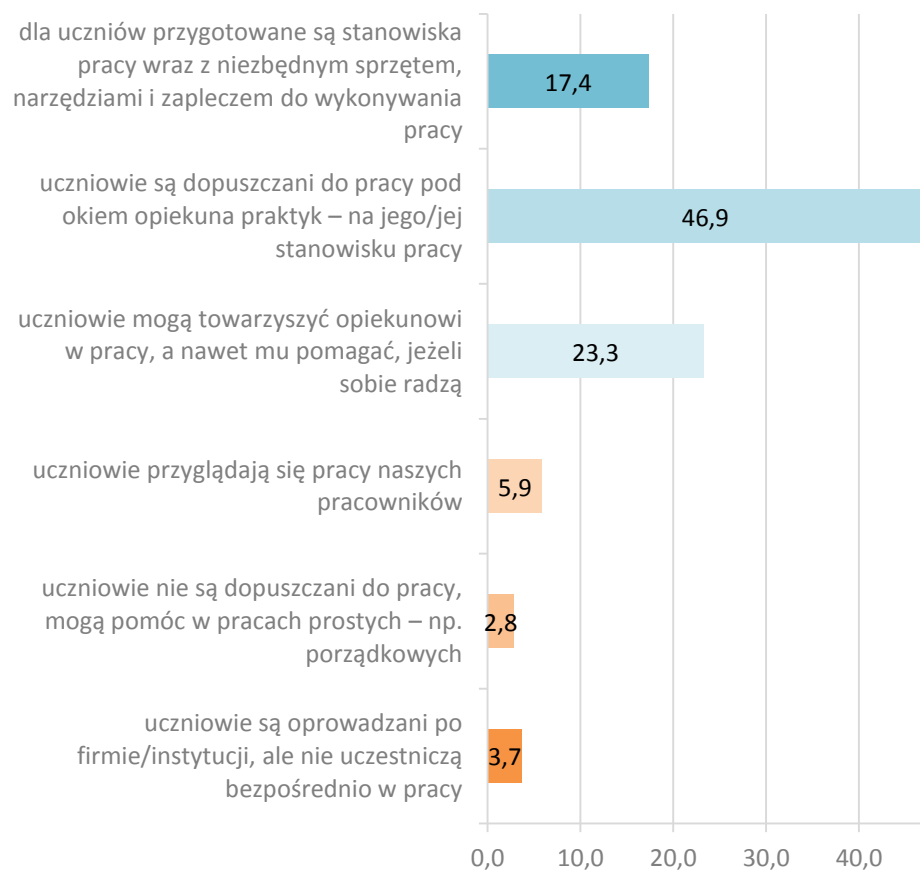


Ponad 40% pracodawców (42,9%) przyznaje, że działa w oderwaniu od programu praktyki/stażu (do zdiagnozowania pozostaje kwestia, czy jest to wynik niedbałości pracodawców, czy złej jakości programów praktyk). Jedynie co 4 (28,6%) pracodawca je realizujący deklaruje, że wdraża w pełni założony program. Najlepiej sytuacja przedstawia się w firmach średnich (prawdopodobnie ze względu na szerszy od małych firm zakres działalności, co daje większe możliwości przygotowania do zawodu, a z drugiej strony – organizacyjną mobilność w przeciwieństwie do firm znacznie większych, gdzie liczba pracowników wymusza wąskie przypisanie wykonywanych zadań). Najgorzej sytuacja przedstawia się w firmach mikro i małych (zwłaszcza biorąc pod uwagę znaczny odsetek odpowiedzi dotyczących realizacji praktyk/stażu zupełnie niezależnie od założeń programu).

Wykres 33 Organizacja staży i/lub praktyk w firmie/instytucji pod kątem realizacji programu praktyki/stażuwg wielkości (w %)

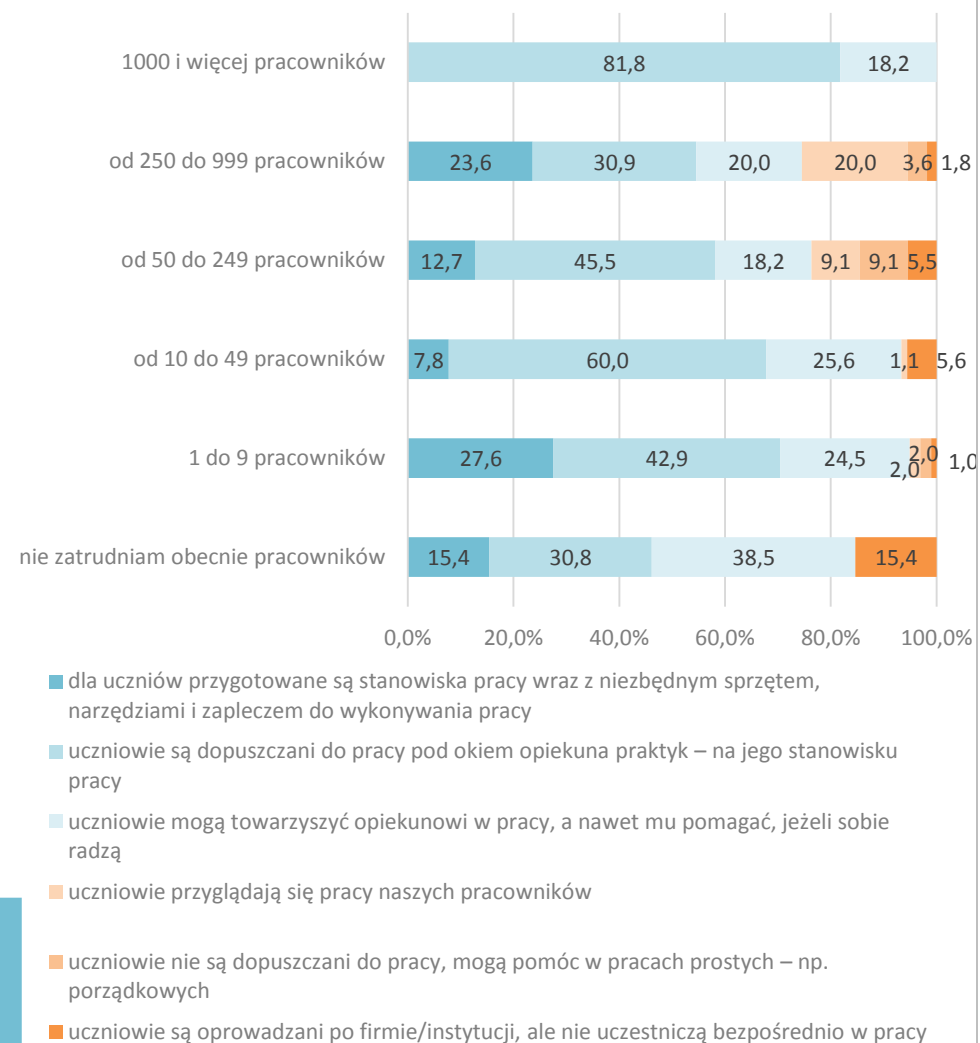


Wykres 34 Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk w Pana(i) firmie/instytucji pod kątem dopuszczania do pracy? (w %)



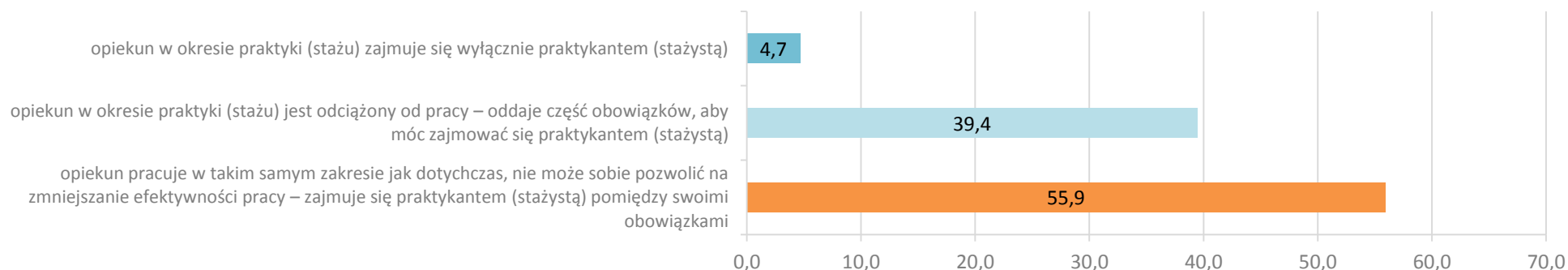
Nabywanie praktycznych umiejętności poprzez faktyczną pracę w trakcie realizowanych praktyk wymaga poprawy. Blisko 2/3 (64,3%) pracodawców dopuszcza uczniów do pracy – na wyodrębnionych stanowiskach pracy lub na stanowiskach pracy opiekunów. W 1/3 (35,7%) przypadków jest jednak gorzej – uczniowie mogą co najwyżej pomagać pracownikowi (23,3%), a co 8 pracodawca (12,4%) przyznaje, że nie dopuszcza stażystów/praktykantów do pracy – mogą się oni przyglądać pracy pracowników, wykonywać prace proste lub są wręcz tylko oprowadzani po zakładzie pracy bez jakiegokolwiek angażowania ich do wykonywanych zadań.

Wykres 35 Organizacja staży i/lub praktyk w firmie/instytucji pod kątem dopuszczania do pracy wg wielkości (w %)

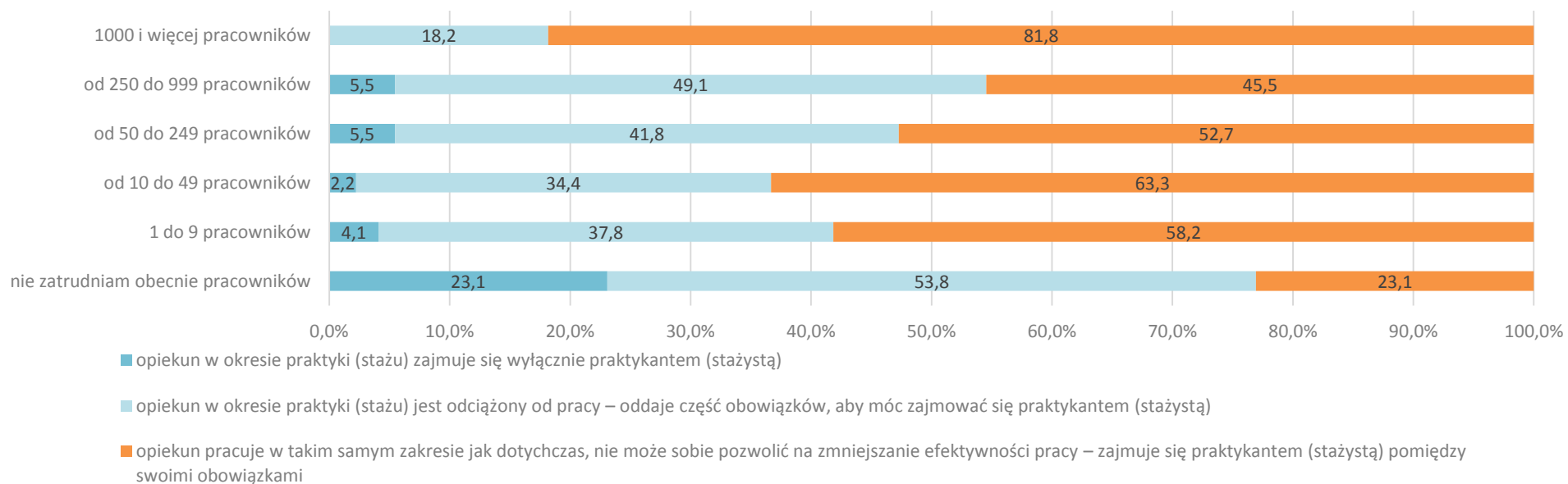


Najczęściej uczniowie nie mają możliwości bezpośredniego uczestniczenia w pracy w firmach średnich i dużych (poniżej 1000 pracowników).

Wykres 36 Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk w Pana(i) firmie/instytucji pod kątem roli opiekuna praktyki/stażu?(w %)



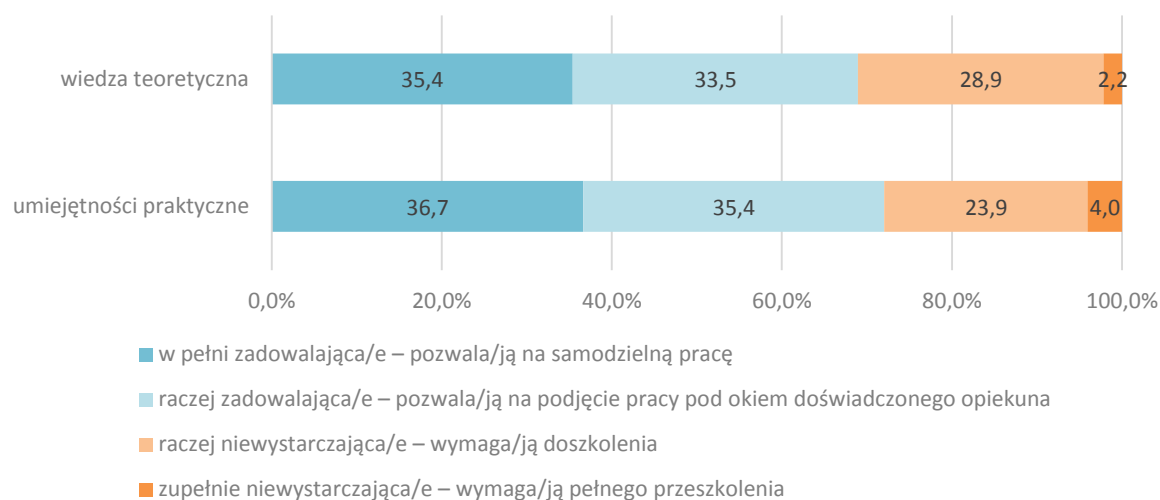
Wykres 37 Organizacja staży i/lub praktyk w firmie/instytucji pod kątem roli opiekuna praktyki/stażu wg wielkości (w %)



W większości firm (55,9%) opiekun stażysty/praktykanta nie jest zwalniany z części swoich obowiązków, co wiąże się z ograniczoną możliwością poświęcenia stażysty/praktykantowi czasu i uwagi. Odsetek pracodawców, którzy deklarują taką sytuację co do zasady rośnie wraz z wielkością przedsiębiorstwa (odchylenie od tego trendu na korzyść odciążania opiekuna praktyk zauważyć można w firmach średnich i dużych, ale nie największych, gdzie sytuacja jest z kolei najgorsza).

4.2. Ocena kwalifikacji i kompetencji uzyskanych w ramach staży/praktyk

Wykres 38 Jak Pan(i) ocenia przygotowanie uczniów do pełnego wykonywania zawodu po odbytych w Pana(i) firmie praktykach/stażu? – ocena kwalifikacji zawodowych (w %)



Kwalifikacje zawodowe

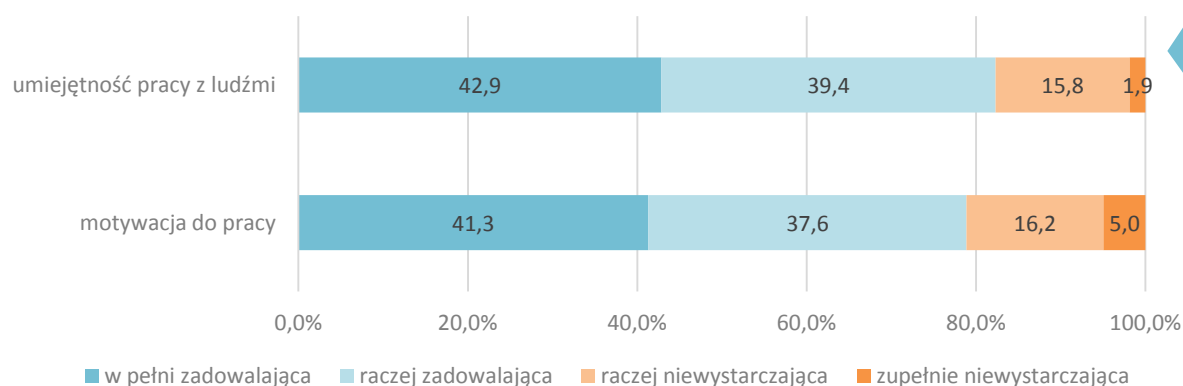
Umiejętności praktyczne nabywane w ramach praktyk /stażu odbywanych/ego u danego pracodawcy są oceniane na podobnym poziomie (odpowiednio 72,1% i 68,9% ocen pozytywnych). Jednocześnie w obu przypadkach charakterystyczny jest spory odsetek ocen umiarkowanie pozytywnych (ponad 30%).

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

- w odniesieniu do wiedzy teoretycznej: 3,02
- w odniesieniu do umiejętności praktycznych: 3,05

W obu przypadkach kwalifikacje nabywane u danego pracodawcy w ramach praktyk/stażu są przez niego oceniane wyżej niż kwalifikacje zawodowe zatrudnianych absolwentów.

Wykres 39 Jak Pan(i) ocenia przygotowanie uczniów do pełnego wykonywania zawodu po odbytych w Pana(i) firmie praktykach/stażu? – ocena kompetencji społecznych (w %)



Kompetencje społeczne

Umiejętność pracy z ludźmi jest najwyżej ocenianą cechą (82,3% opinii pozytywnych) uzyskiwaną w ramach praktyk realizowanych u danego pracodawcy – również w porównaniu do ocen kwalifikacji. Blisko 80% pracodawców (78,9%) pozytywnie ocenia motywację kandydatów do pracy po przebytych praktykach/stażu. Jednocześnie w obu przypadkach charakterystyczny jest spory odsetek ocen umiarkowanie pozytywnych (blisko 40% w odniesieniu do każdej z kompetencji).

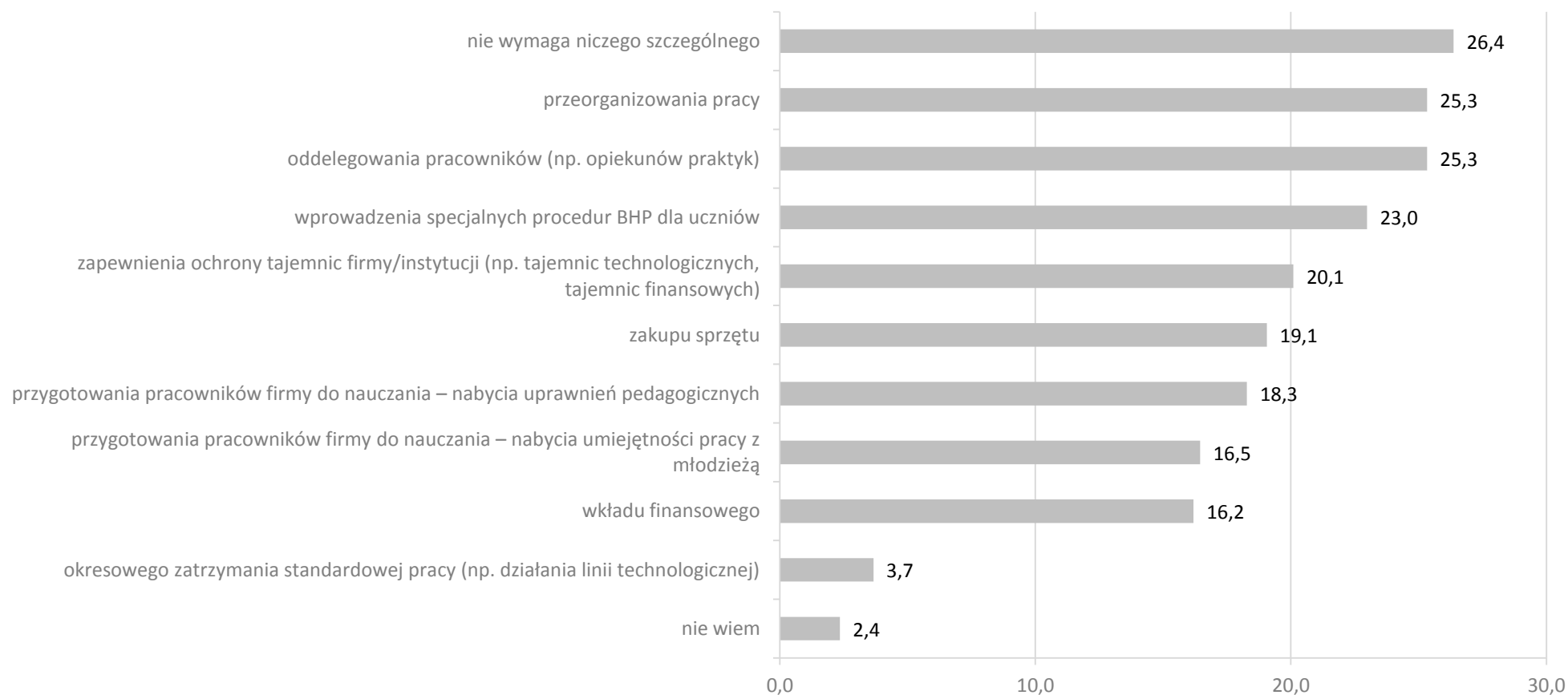
Średnia ocen (na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza „zupełnie niewystarczająca”, a 4 – „w pełni zadowolająca”):

- w odniesieniu do umiejętności pracy z ludźmi: 3,23
- w odniesieniu do motywacji do pracy: 3,15

W obu przypadkach kompetencje społeczne nabywane u danego pracodawcy w ramach praktyk/stażu są przez niego oceniane wyżej niż kompetencje społeczne zatrudnianych absolwentów.

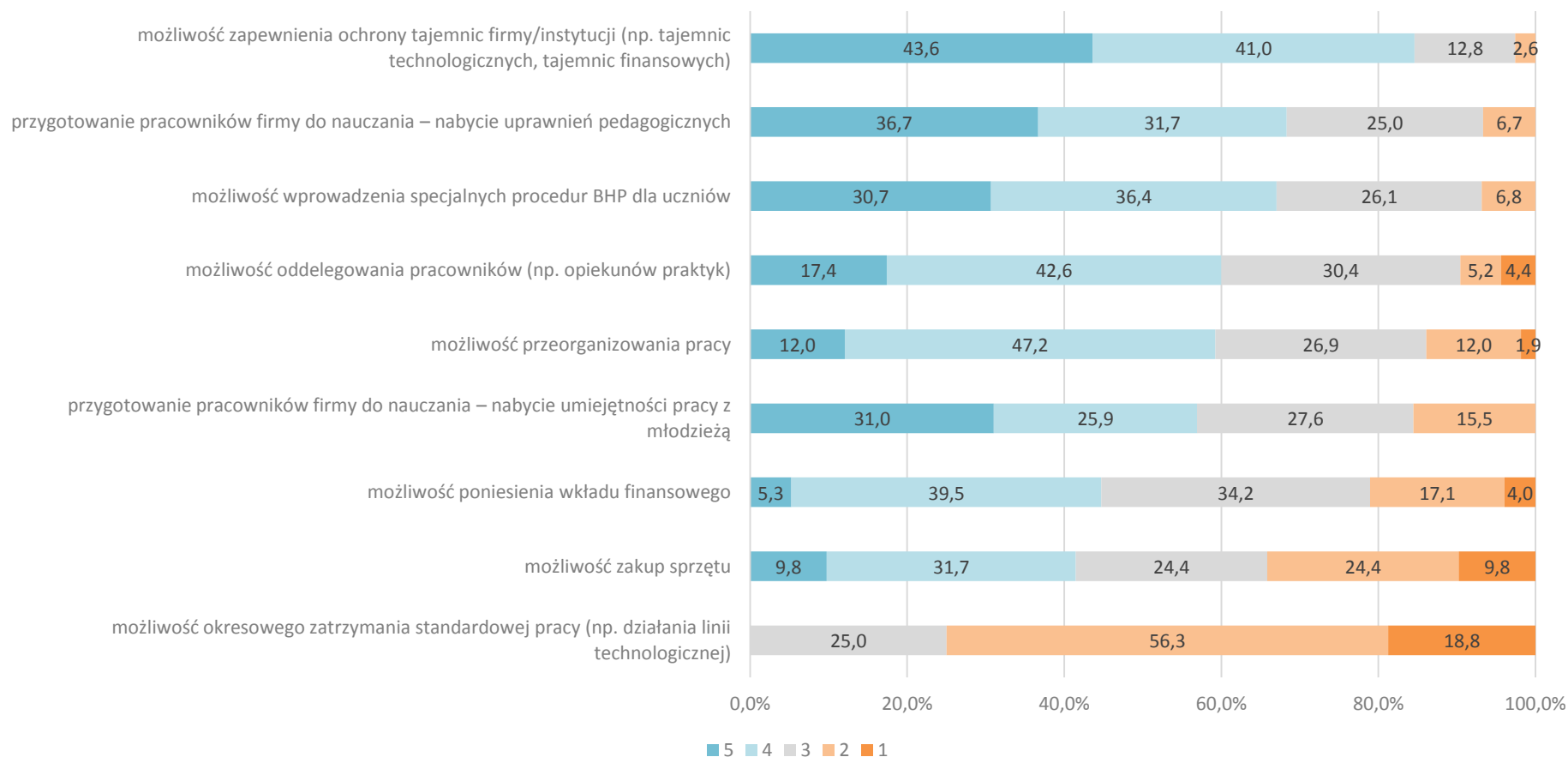
5. Zakres zaangażowania związanego z realizowaną współpracą

Wykres 40 Czego ta współpraca wymaga od Pana(i) firmy/institucji? (w %)



Co 4 pracodawca (26,4%) przyznaje, że realizacja współpracy nie wymaga niczego szczególnego (nie obciąża jego firmy). Konieczność zapewnienia wkładu finansowego i/lub nakładów finansowych na zakup sprzętu deklaruje odpowiednio co 6 (16,2%) i co 5 (19,1%) pracodawca. Inne istotne kwestie wskazywane przez pracodawców dotyczą prac organizacyjnych i/lub nakładu pracy pracowników - najczęstsze to przeorganizowanie pracy, oddelegowanie pracowników, wprowadzenie specjalnych procedur BHP (w każdym przypadku opinia co 4 pracodawcy).

Wykres 41 Na ile Pana(i) firma/institucja jest przygotowana do współpracy ze szkołami? – ocena poszczególnych aspektów koniecznych do realizacji programu współpracy na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza minimalny stopień przygotowania, a 5 maksymalny stopień przygotowania (w %)



Pracodawcy najlepiej są przygotowani do spełnienia wymogów proceduralnych wynikających z realizacji współpracy – ochrony tajemnic instytucji, wprowadzenia procedur BHP, a nawet uzupełnienia przez pracowników firmy wymaganych uprawnień pedagogicznych. Najtrudniej z kolei jest z wniesieniem nakładów finansowych oraz z okresowym zatrzymaniem standardowej pracy firmy (w tym drugim przypadku brak pozytywnych opinii, co praktycznie oznacza brak takich możliwości).

Wykres 42 Jak ocenia Pan(i) zaangażowanie szkół w realizowaną współpracę? (ocena pod kątem poszczególnych aspektów według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza minimalny stopień zaangażowania, a 5 maksymalny stopień zaangażowania) (w %)

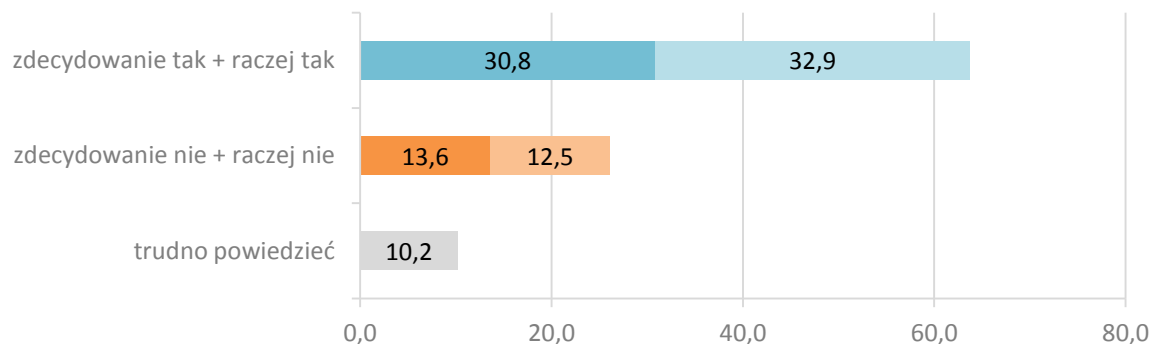


Wśród pracodawców przeważają pozytywne opinie dotyczące zaangażowania przedstawicieli szkół w realizowaną współpracę, choć jest to przewaga niewielka: odsetek ocen 3-5 na skali 5-stopniowej waha się od 68,0% do 51,5% w poszczególnych ocenianych kwestiach. Gdyby uwzględnić tylko oceny 4 i 5 na 5-stopniowej skali – odsetek ten wahałby się od 56,0% do 22,2% (ten najslabiej oceniany element współpracy dotyczy zaangażowania nauczycieli w oferowane im szkolenie praktyczne). Ocen negatywnych (poniżej 3 na 5-stopniowej skali) pojawiło się od 38,9% (dot. zaangażowania nauczycieli w oferowane im szkolenie praktyczne) do 17,5% (dot. zaangażowania kierownika kształcenia praktycznego). Średnia ocen (na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza minimalny, a 5 - maksymalny stopień zaangażowania, bez uwzględnienia odpowiedzi „trudno powiedzieć”):

- Zaangażowanie nauczycieli w oferowane im szkolenie teoretyczne - 3,52
- Zaangażowanie kierownika kształcenia praktycznego - 3,70
- Zaangażowanie dyrekcji - 3,59
- Zaangażowanie opiekunów praktyk z ramienia szkoły - 3,50
- Zaangażowanie nauczycieli w oferowane im szkolenie praktyczne - 2,94
- Poziom merytoryczny nauczycieli przedmiotów zawodowych praktycznych - 3,56
- Opracowany program praktyk / stażu - 3,33
- Poziom merytoryczny nauczycieli przedmiotów zawodowych teoretycznych - 3,52
- Promowanie przez szkołę Pana(i) firmy/instytucji jako podmiotu współpracującego - 3,15

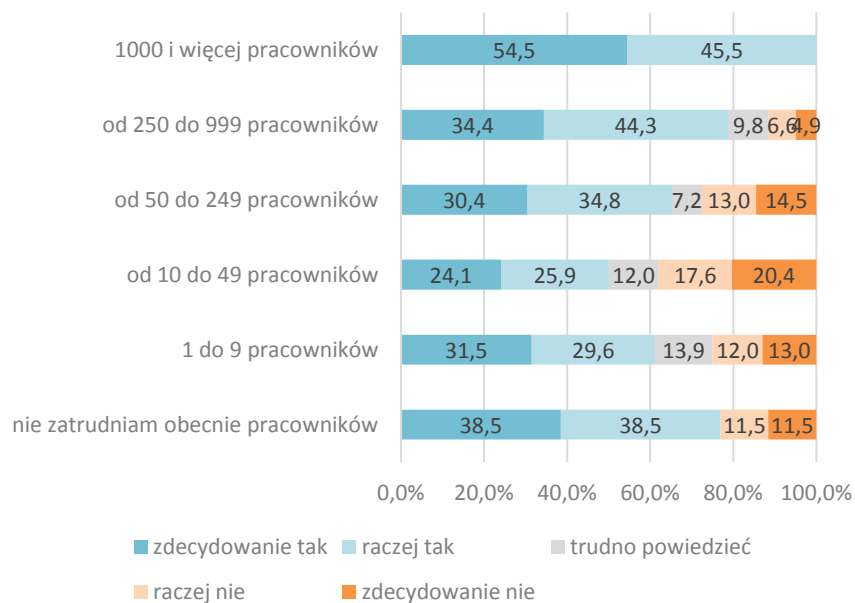
6. Sposób podejmowania współpracy

Wykres 43 Czy podjęcie współpracy w którymkolwiek przypadku było inicjatywą Pana(i) firmy/institucji? (w %)

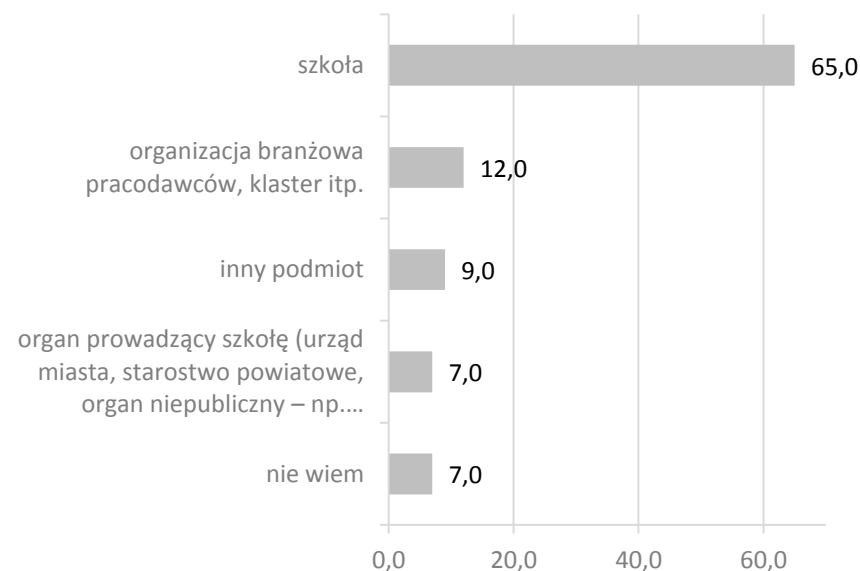


Niemal 2/3 pracodawców (63,7%) poczuwa się do bycia stroną inicjującą współpracę ze szkołami o profilu zawodowym. Dzieje się tak zwłaszcza w największych firmach. W sytuacji, gdy stroną inicjującą nie była firma (26,1% przypadków) – z reguły współpracę inicjowała szkoła, znacznie rzadziej inne instytucje – np. klastry. Bardzo słabe w tym względzie było również zaangażowanie organów prowadzących szkoły.

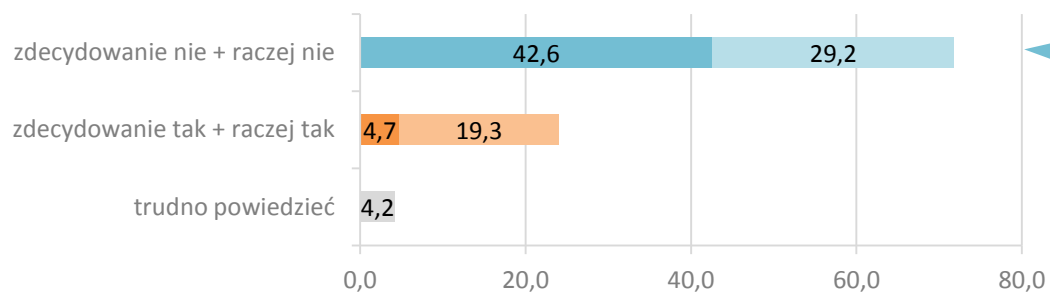
Wykres 44 Podjęcie współpracy jako inicjatywa firmy/institucji wg wielkości (w %)



Wykres 45 Kto (jaki podmiot) był stroną inicjującą? [w przypadku, gdy nie był to pracodawca] (w %)



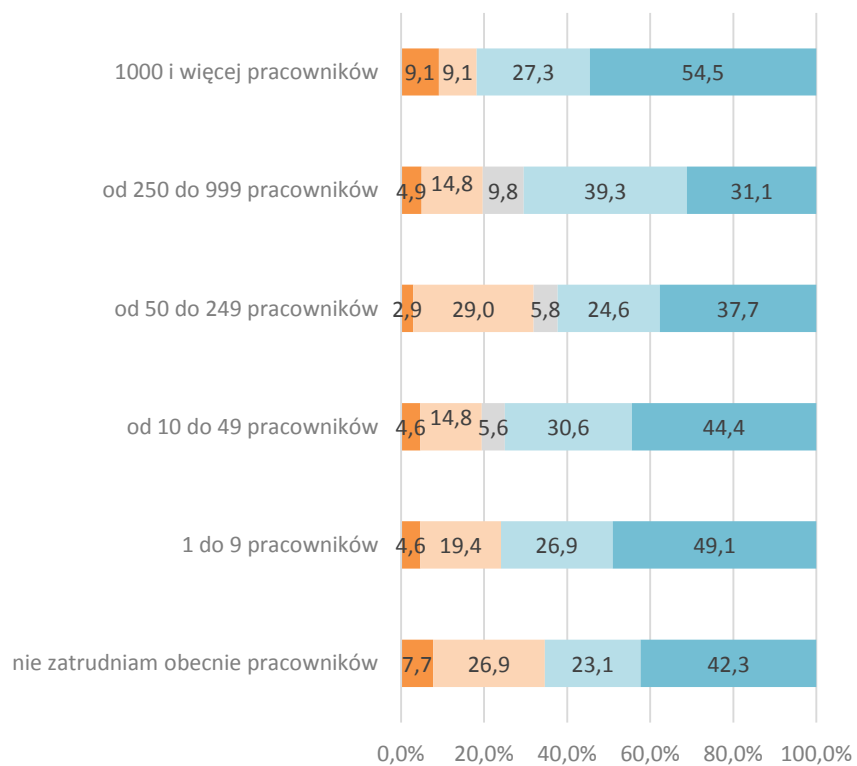
Wykres 46 Czy w ramach realizowanej przez Pana(i) firmę współpracy ze szkołami występują jakieś problemy? (w %)



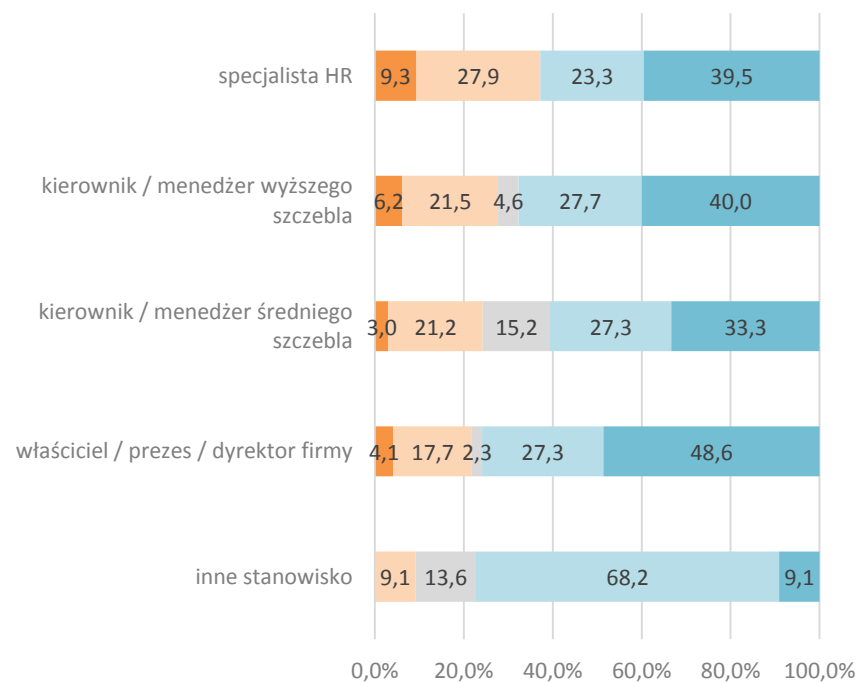
Niemal 3/4 pracodawców (71,8%) nie widzi problemów w przebiegu współpracy. 1/4 z nich (24,0%) jednak je dostrzega – w tym co 20 pracodawca (4,7%) zdecydowanie.

Najczęściej problemy są zgłaszane przez przedsiębiorców niezatrudniających pracowników w momencie badania oraz przez firmy średnie. Jednocześnie osobami najczęściej widzącymi problemy w przebiegu współpracy są osoby pracujące w działach HR (37,2%). W przypadku osób decyzyjnych – właścicieli, prezesów, dyrektorów firm – 21,8% z nich zauważa problemy w realizowanej współpracy.

Wykres 47 Występowanie problemów we współpracy wg wielkości (w %)



Wykres 48 Występowanie problemów we współpracy wg stanowiska respondenta (w %)



zdecydowanie tak raczej tak trudno powiedzieć raczej nie zdecydowanie nie

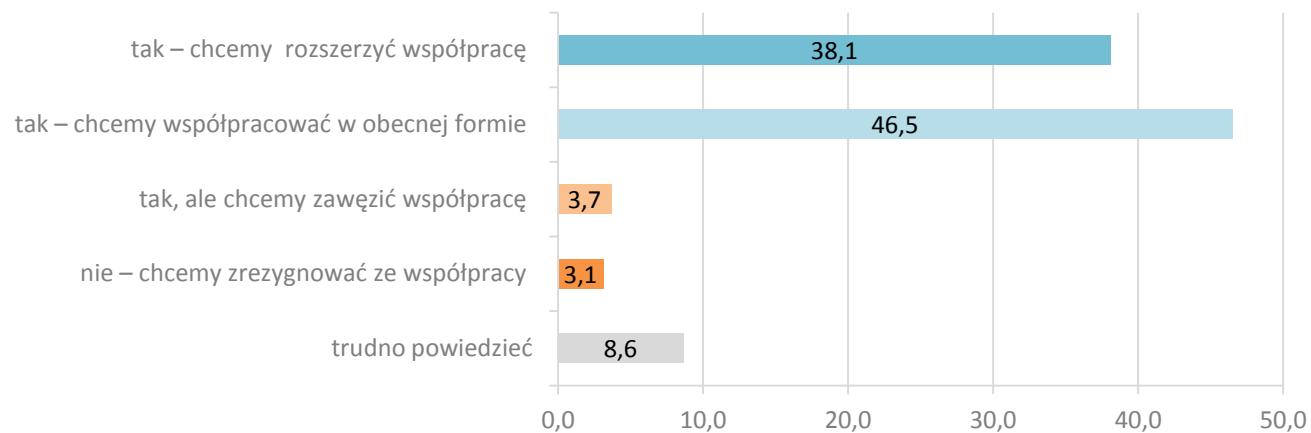
Wykres 49 Jakie problemy występują w ramach realizowanej przez Pana(i) firmę/institucję współpracy ze szkołami?(w %)



Najczęściej pracodawcy narzekają na niską efektywność współpracy oraz problemy związane z realizacją praktyk/staży. Należy jednak zauważyć, że odsetek wskazań na poszczególne problemy nie osiąga nawet poziomu 10-procentowego (odsetek w odniesieniu do pracodawców, którzy zgłosili występowanie problemów).

7. Plany dotyczące dalszej współpracy

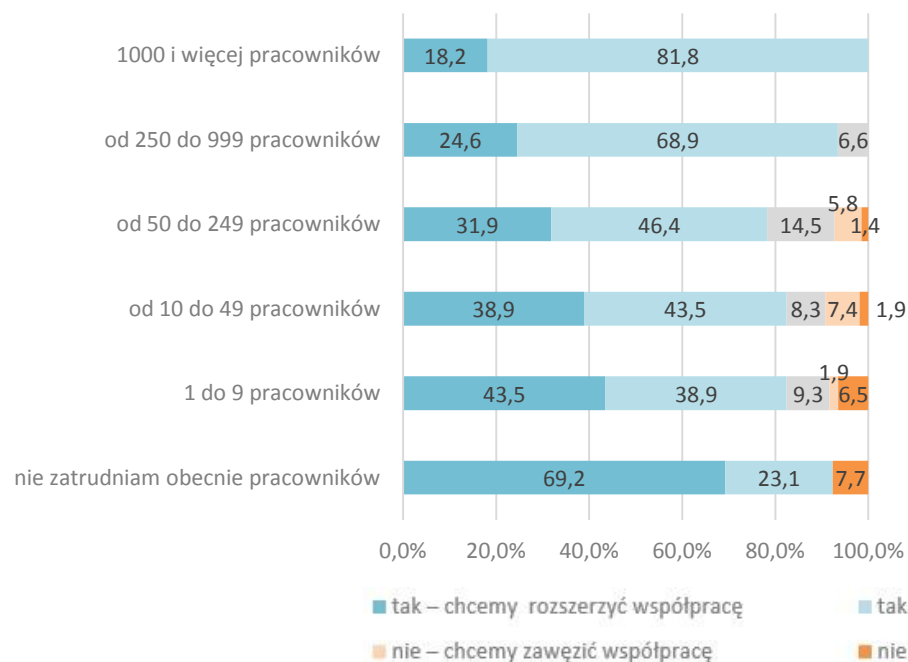
Wykres 50 Czy Pana(i) firma/instytucja chce nadal współpracować ze szkołami? (w %)



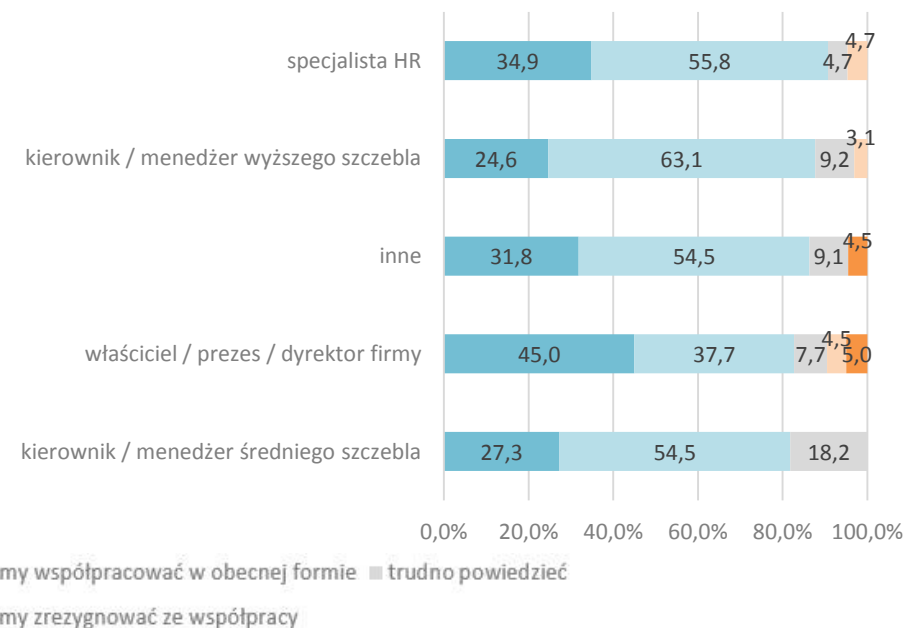
Ogromna większość pracodawców chce kontynuować współpracę, w tym znacząca część – rozwijać ją.

Im mniejszy pracodawca, tym większy odsetek tych, którzy chcą współpracę rozwijać (może to wynikać też z tego, że w przypadku największych firm współpraca ta jest już znacznie rozwinięta). Specjaliści HR są najbardziej przekonani do utrzymania i rozwijania współpracy – mimo że jest to grupa zawodowa, która najczęściej zgłaszała problemy we współpracy.

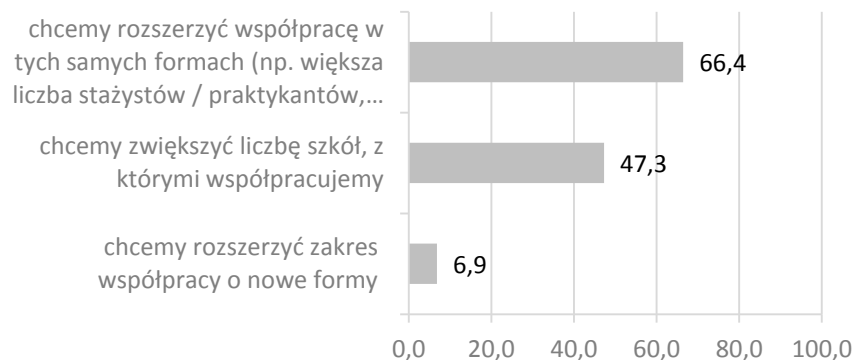
Wykres 51 Dalsze plany współpracy wg wielkości (w %)



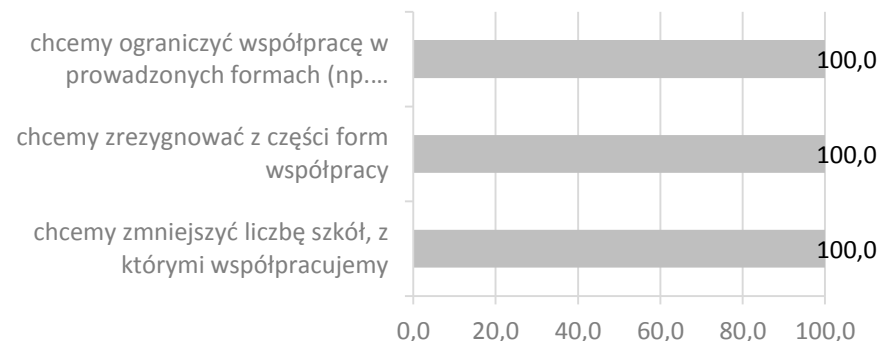
Wykres 52 Dalsze plany współpracy wg stanowiska respondenta (w %)



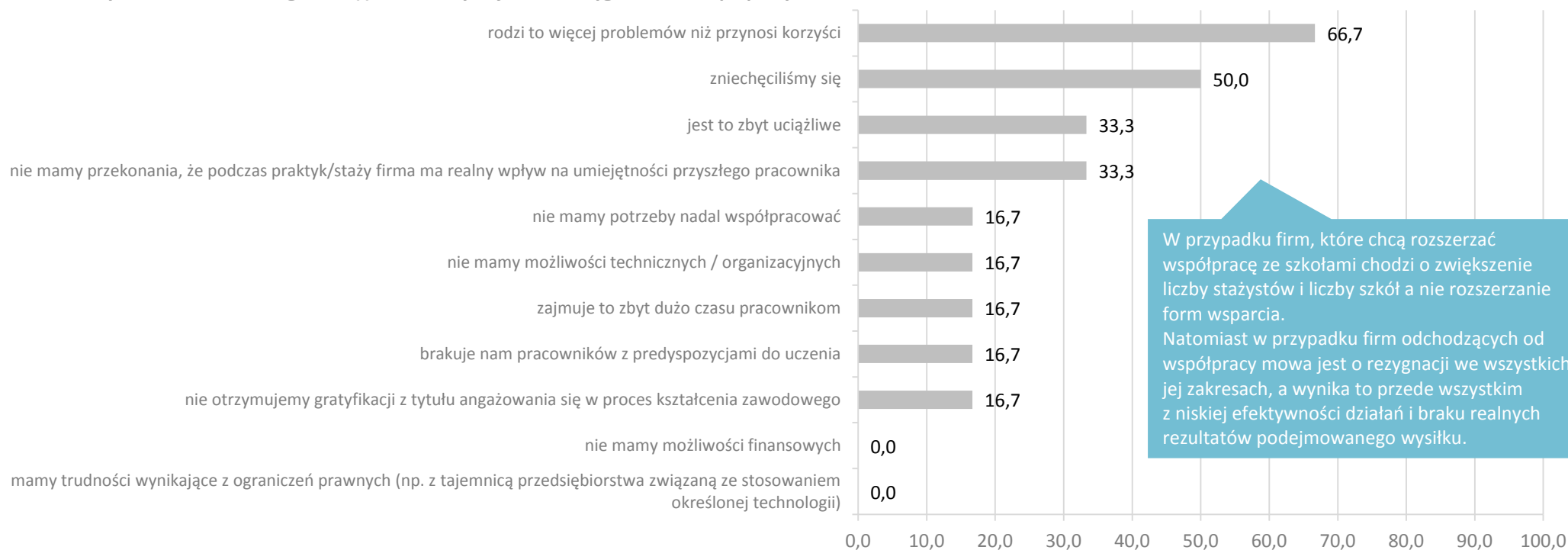
Wykres 53 W jaki sposób Pana(i) firma/instytucja chce rozszerzyć współpracę ze szkołami? (w %)



Wykres 54 Czego dotyczy ma zawężenie współpracy Pana(i) firmy/instytucji ze szkołami? (w %)

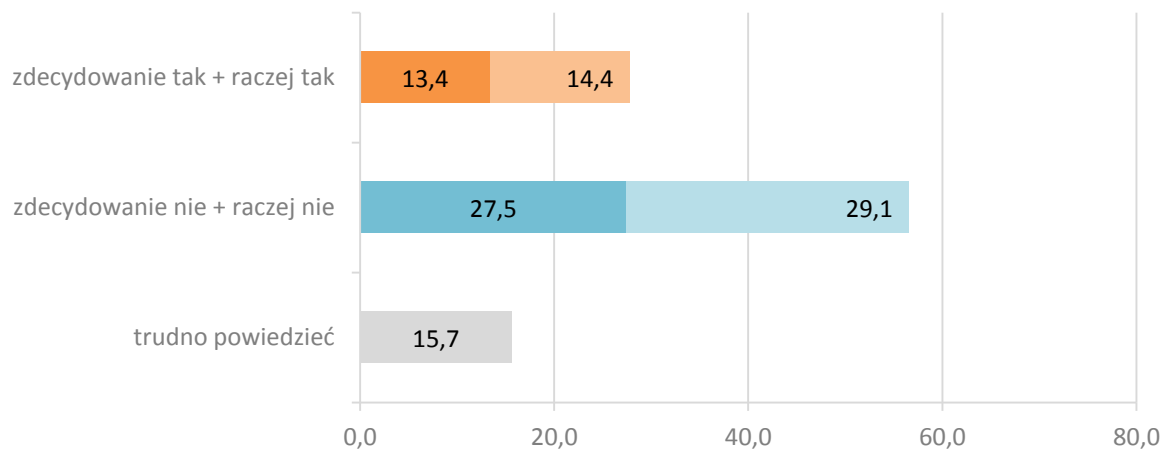


Wykres 55 Dlaczego Pana(i) firma/instytucja chce zrezygnować ze współpracy ze szkołami? (w %)



8. Opinie nt. potrzeby wsparcia zewnętrznego w nawiązywaniu współpracy

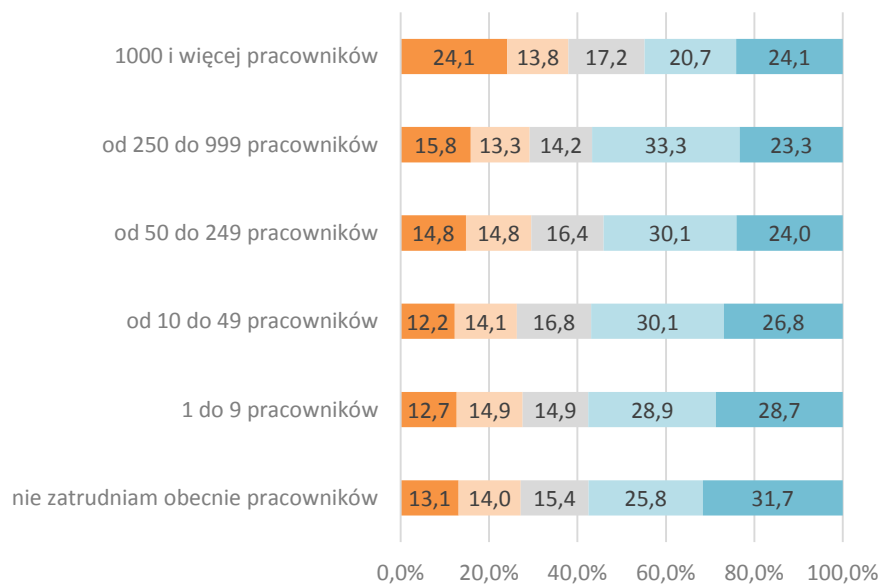
Wykres 56 Czy Pana(i) firma/instytucja potrzebuje wsparcia zewnętrznego (np. zewnętrznej instytucji) przy nawiązywaniu współpracy ze szkołami?(w %)



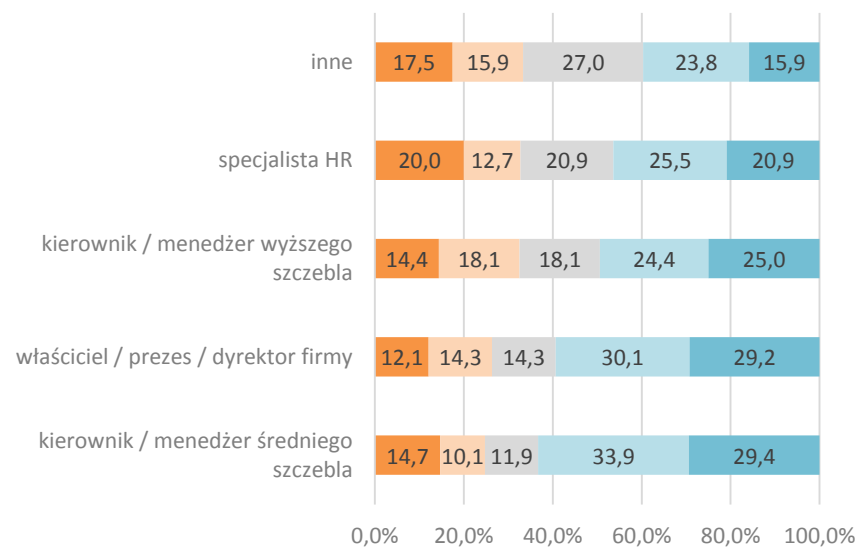
27,8% pracodawców przyznaje, że potrzebowałoby wsparcia z zewnątrz w celu nawiązania współpracy. Jednocześnie ponad połowa (56,6%) radzi sobie z tym zadaniem samodzielnie.

Co do zasady im mniejsza firma, tym mniejsza potrzeba wsparcia zewnętrznego (choć różnice są niewielkie – od 27,1% w przypadku firm niezatrudniających pracowników po 37,9% w przypadku firm największych). Menedżerowie średniego szczebla najrzadziej popierają potrzebę wsparcia zewnętrznego.

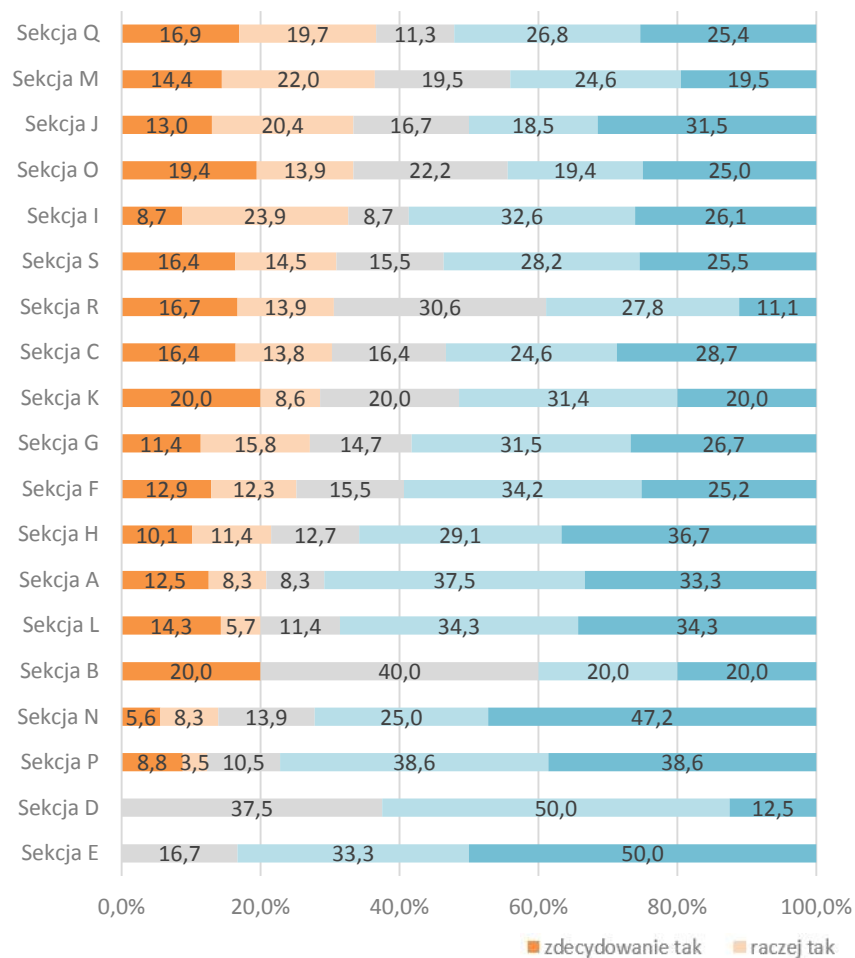
Wykres 57 Opinie o potrzebie wsparcia zewnętrznego wg wielkości (w %)



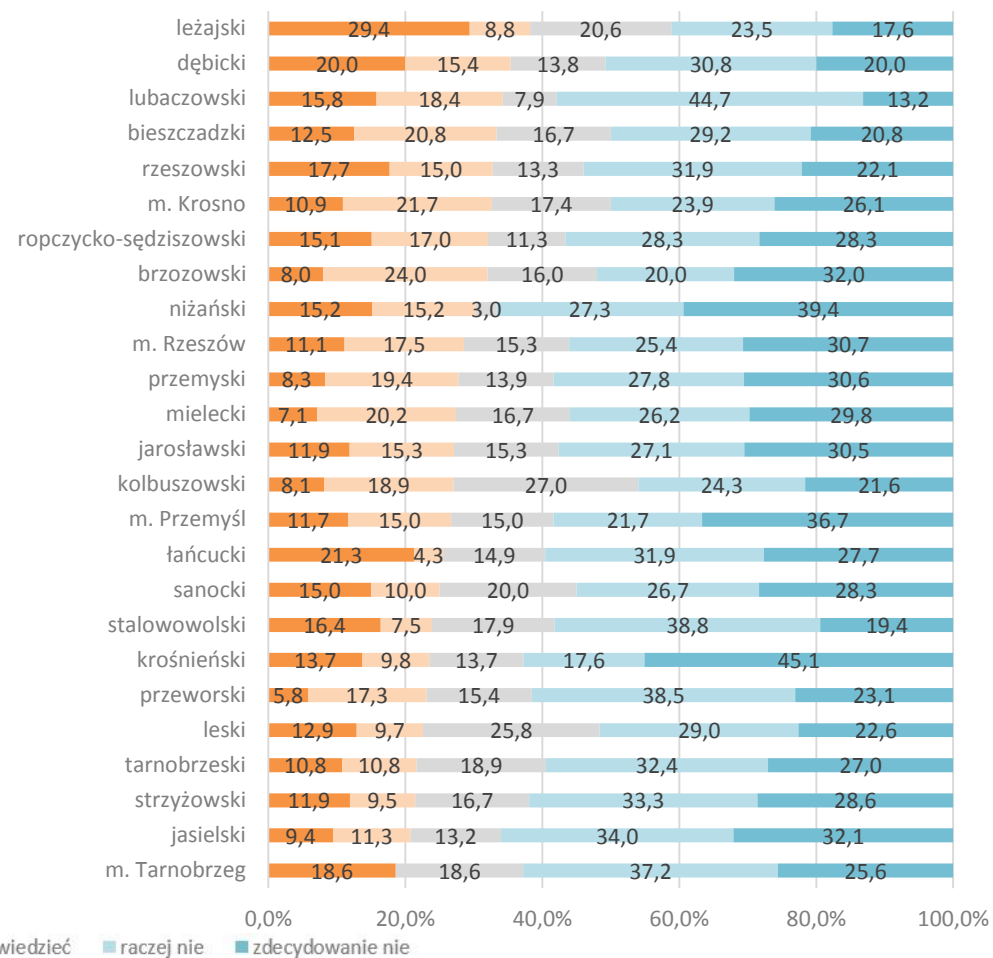
Wykres 58 Opinie o potrzebie wsparcia zewnętrznego wg stanowiska respondenta (w %)



Wykres 59 Opinie o potrzebie wsparcia zewnętrznego wg sekcji PKD (w %)²



Wykres 60 Opinie o potrzebie wsparcia zewnętrznego wg powiatów (w %)

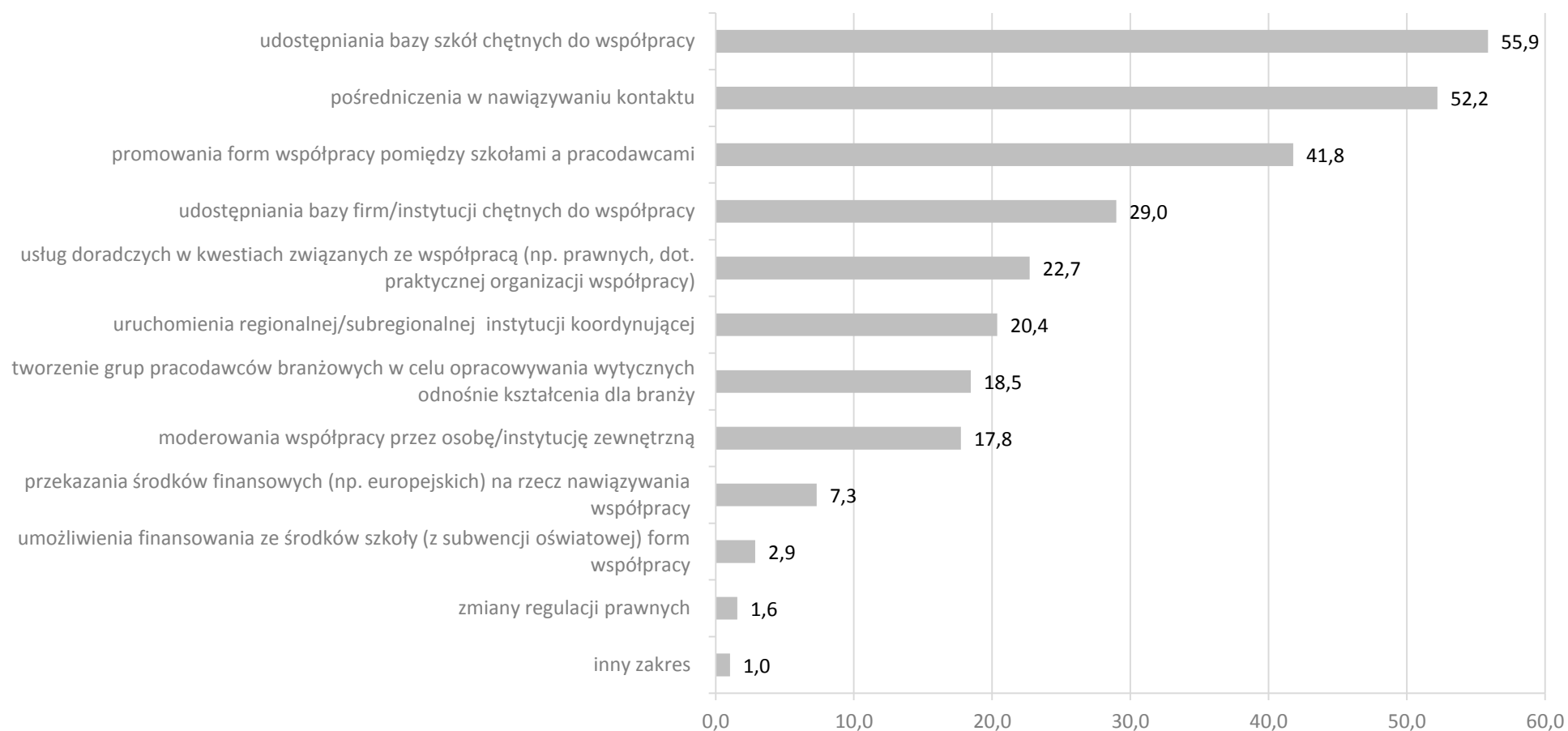


Najczęściej o potrzebie wsparcia zewnętrznego w nawiązywaniu współpracy mówią pracodawcy:

- z sekcji PKD Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna, M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna oraz J – informacja i komunikacja;
- z terenu powiatów: leżajskiego, dębickiego i lubaczowskiego.

² Nazwy sekcji dostępne w tabeli 3 (s. 54).

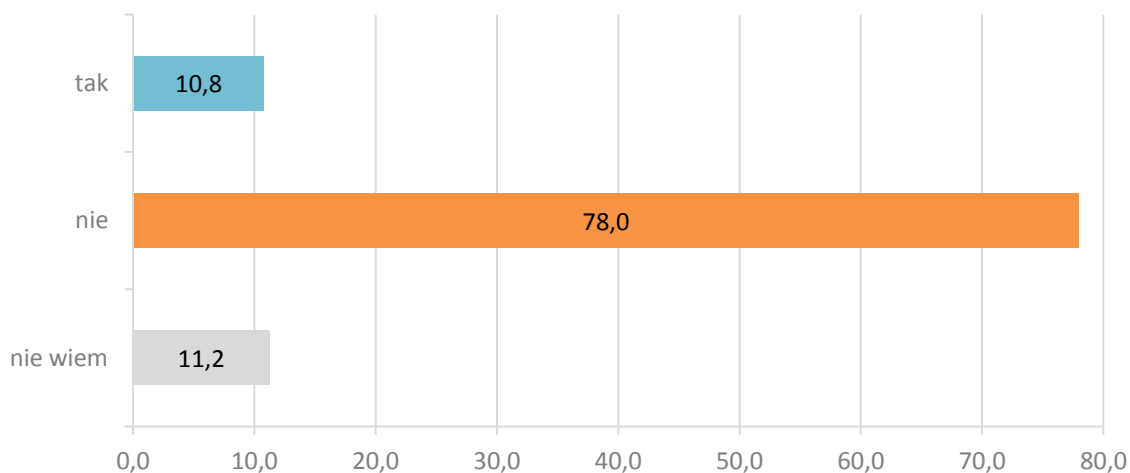
Wykres 61 W jakim zakresie Pana(i) firma/instytucja potrzebuje wsparcia zewnętrznego przy nawiązywaniu współpracy ze szkołami?(w %)



Największe trudności w inicjowaniu współpracy przysparza samo nawiązanie kontaktu – bowiem na wsparcie w tym zakresie jako oczekiwane od instytucji zewnętrznej wskazuje najwięcej pracodawców – ponad połowa (55,9%) postuluje o udostępnienie bazy szkół chętnych do współpracy, również ponad połowa (52,2%) chciałaby wsparcia w postaci pośrednictwa w nawiązywaniu kontaktu, a ponad 40% - promowania postaw otwartych na współpracę, co ułatwiłoby poszukiwania potencjalnych partnerów. Usługi doradcze związane ze współpracą znalazły się dopiero na piątej pozycji z poparciem 22,7% respondentów, którzy w ogóle takiego wsparcia oczekują. Uruchomienie regionalnej instytucji koordynującej współpracę popiera co 5 pracodawca oczekujący wsparcia zewnętrznego (20,4%). Jeśli w wyniku tym uwzględni się grupę osób deklarujących brak zainteresowania wsparciem w ogóle – okazuje się, że pomysł uruchomienia instytucji koordynującej współpracę popiera jedynie 5,7% wszystkich pracodawców.

9. Realizacja projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

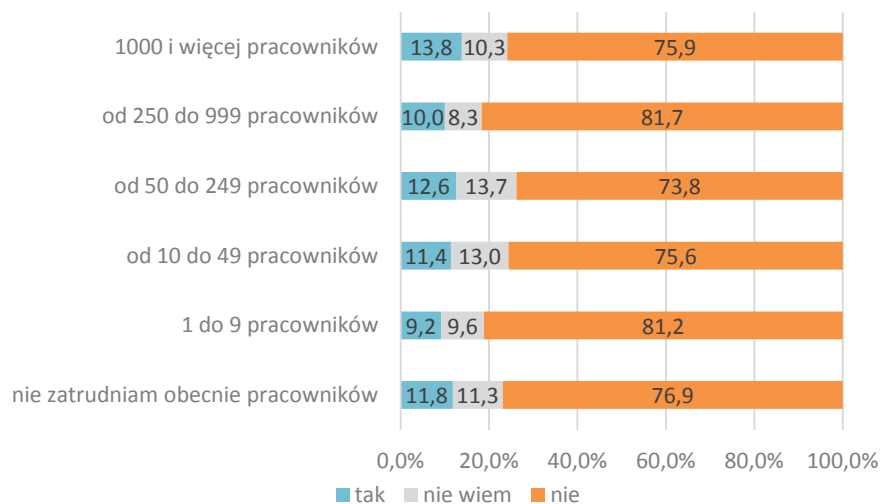
Wykres 62 Czy Pana(i) firma/instytucja kiedykolwiek realizowała wspólnie ze szkołą zawodową projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego?(w %)



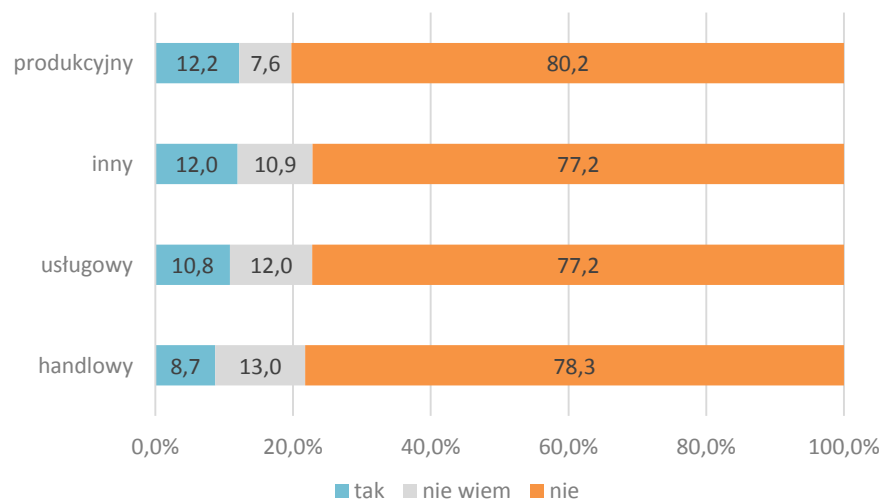
Jedynie co 10 pracodawca (10,8%) współuczestniczył w realizacji projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego na rzecz rozwoju szkolnictwa zawodowego.

Nieznacznie częściej takie zaangażowanie można zauważyć wśród firm największych oraz tych o profilu produkcyjnym.

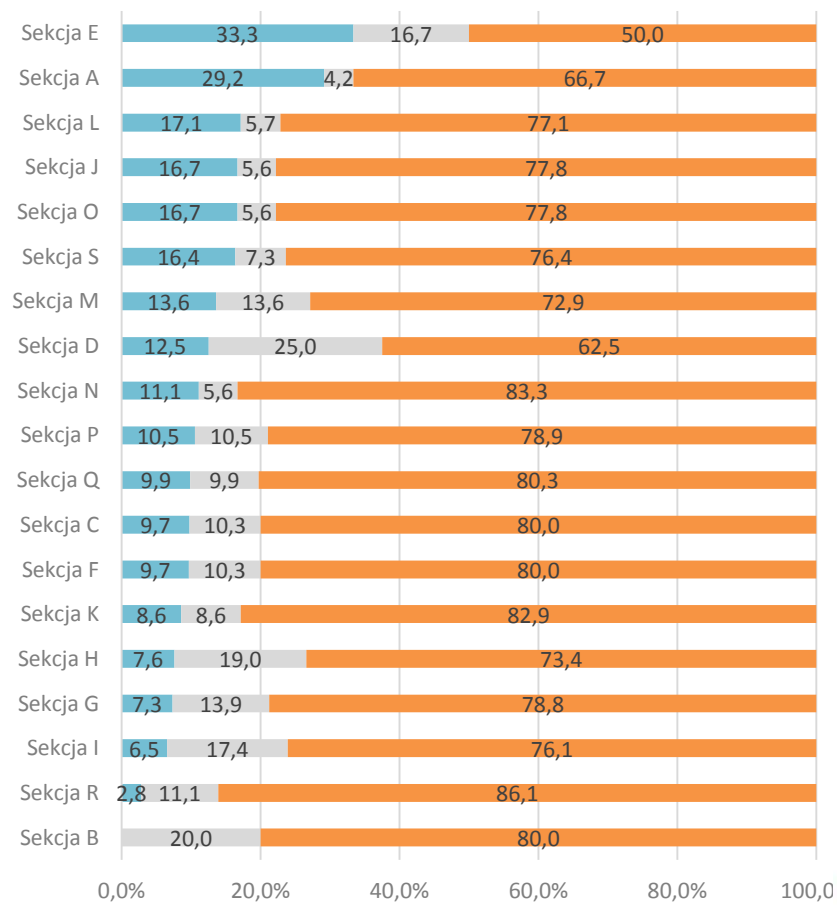
Wykres 63 Uczestnictwo w realizacji projektu współfinansowanego ze środków EFS wg wielkości (w %)



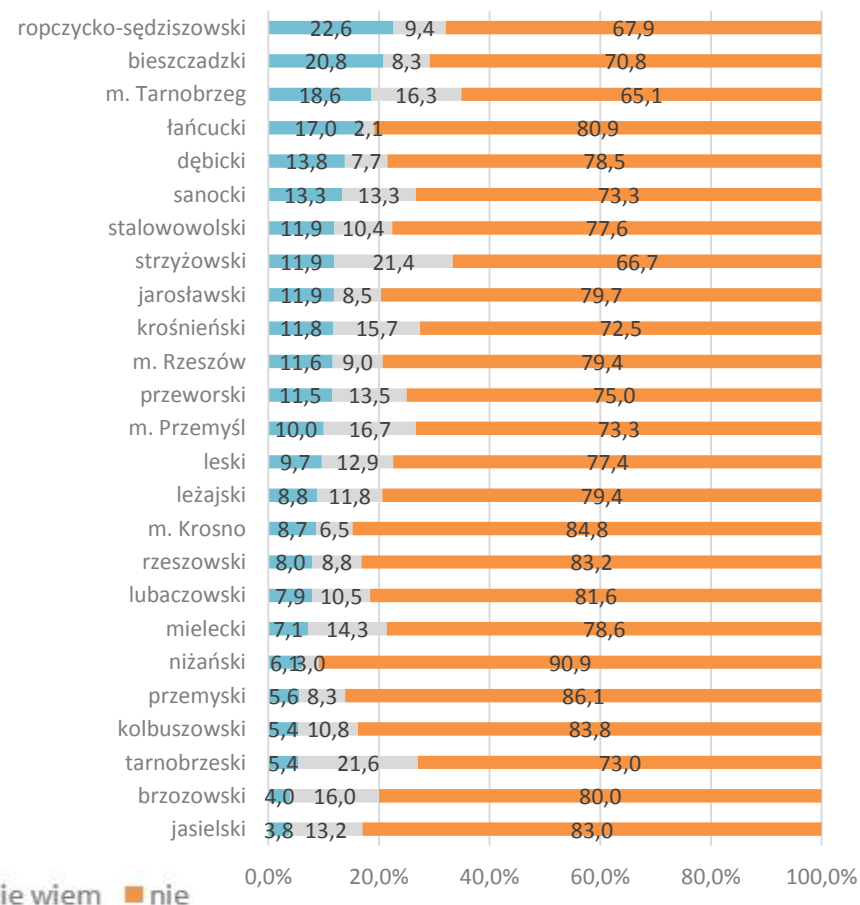
Wykres 64 Uczestnictwo w realizacji projektu współfinansowanego ze środków EFS wg sektora (w %)



Wykres 65 Współuczestnictwo w projekcie współfinansowanym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego wg sekcji PKD (w %) ³



Wykres 66 Współuczestnictwo w projekcie współfinansowanym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego wg powiatów (w %)

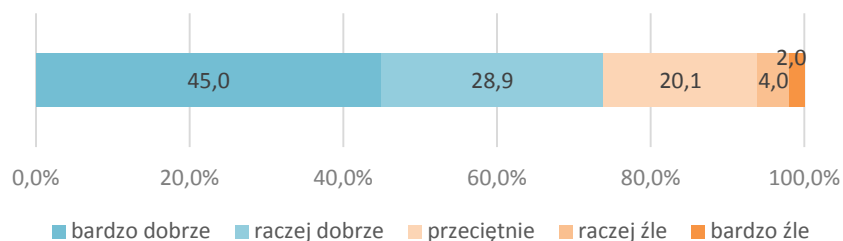


Najczęściej projekty współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego realizowali wspólnie ze szkołami pracodawcy:

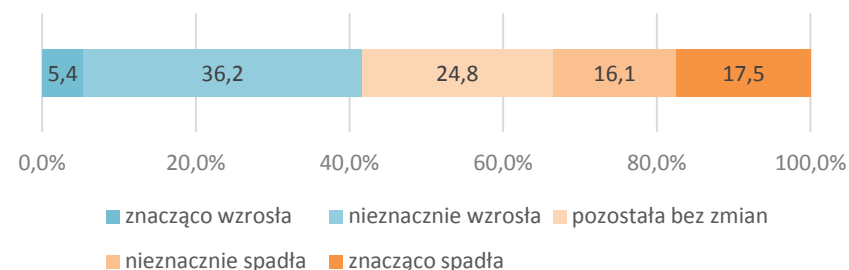
- z sekcji PKD: E – dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami, A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oraz L – działalność związana z obsługą nieruchomości; należy zastrzec, że ilość firm w poszczególnych branżach jest różna – wysoki odsetek nie jest równoważny z wysoką liczebnością;
- z terenu powiatów: ropczycko-sędziszowskiego, bieszczadzkiego, Miasta Tarnobrzega i powiatu łańcuckiego.

³ Nazwy sekcji dostępne w tabeli 3 (s. 54).

Wykres 67 Jak ocenia Pan(i) jakość form wsparcia realizowanych w ramach projektu/projektów? (w %)



Wykres 68 Jak ocenia Pan(i) jakość kształcenia w okresie po zakończeniu realizacji projektu (w efekcie realizacji projektu)? (w %)



Jakość realizowanych w projektach form wsparcia jest w większości przypadków oceniana pozytywnie, jednak należy wziąć pod uwagę, że 6% to oceny negatywne. Znacznie gorzej oceniane są efekty kształcenia – blisko 60% (58,4%) respondentów uważa, że efekty są niezauważalne (jakość kształcenia pozostała bez zmian lub wręcz nastąpił spadek jakości kształcenia).

Wykres 69 Dlaczego Pana(i) firma/instytucja nie realizowała wspólnie ze szkołą zawodową projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego? (w %)

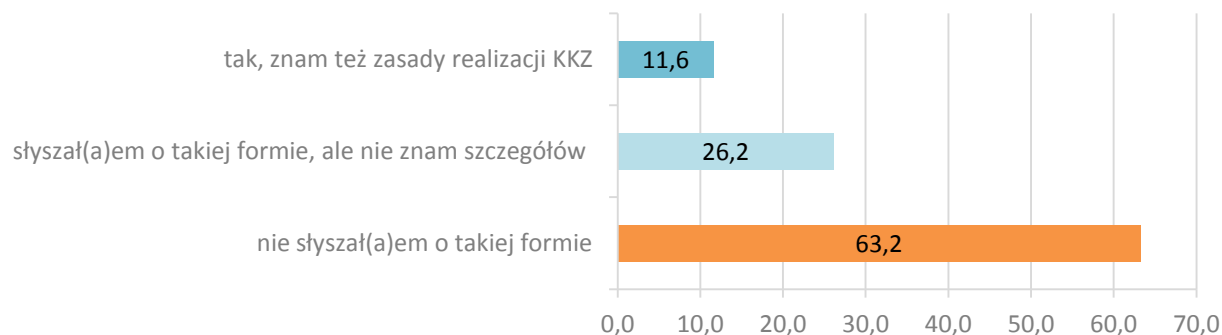


Ci pracodawcy, którzy nie uczestniczyli w realizacji projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, z reguły tłumaczą to brakiem potrzeby lub wiedzy o takiej możliwości. Sytuacje, w których pracodawca rozważał udział w projekcie, ale z różnych przyczyn (np. niewspółmiernie dużego wysiłku w realizacji projektu, konieczności wniesienia wkładu własnego itp.) nie zdecydował się na taką aktywność – są zgłaszane znacznie rzadziej.

10. Znajomość wybranych elementów systemu kształcenia zawodowego

10.1. Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe (KKZ)

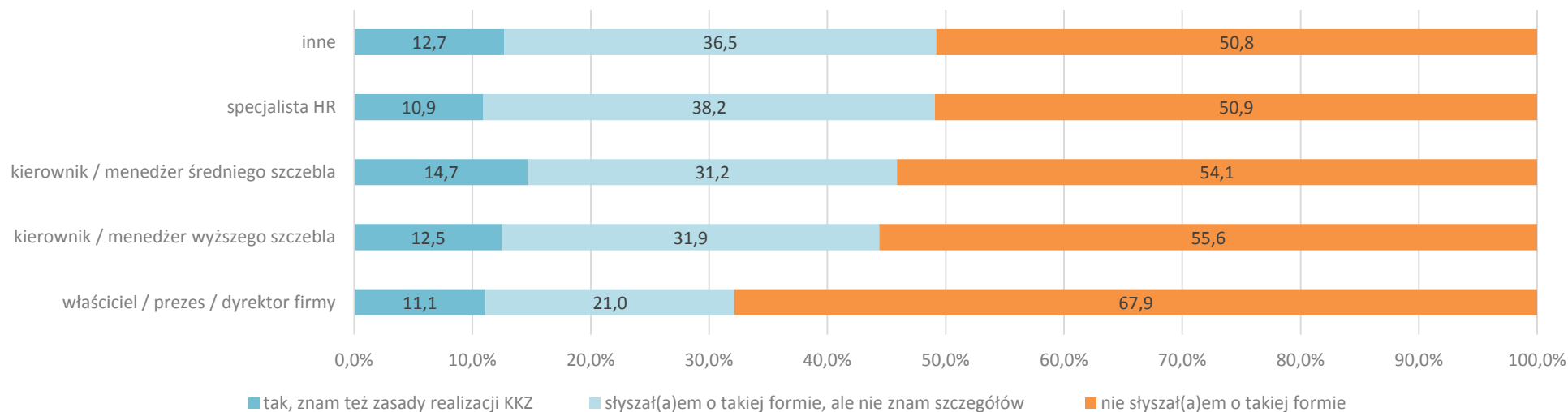
Wykres 70 Czy zna Pan(i) formę kształcenia ustawicznego osób dorosłych, jaką są Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe (KKZ) realizowane przez szkoły o profilu zawodowym? Proszę zwrócić uwagę, że jest to specyficzny typ szkolenia, którego nie należy mylić z kursem zawodowym dostępnym w ofercie komercyjnej firm szkoleniowych. (w %)



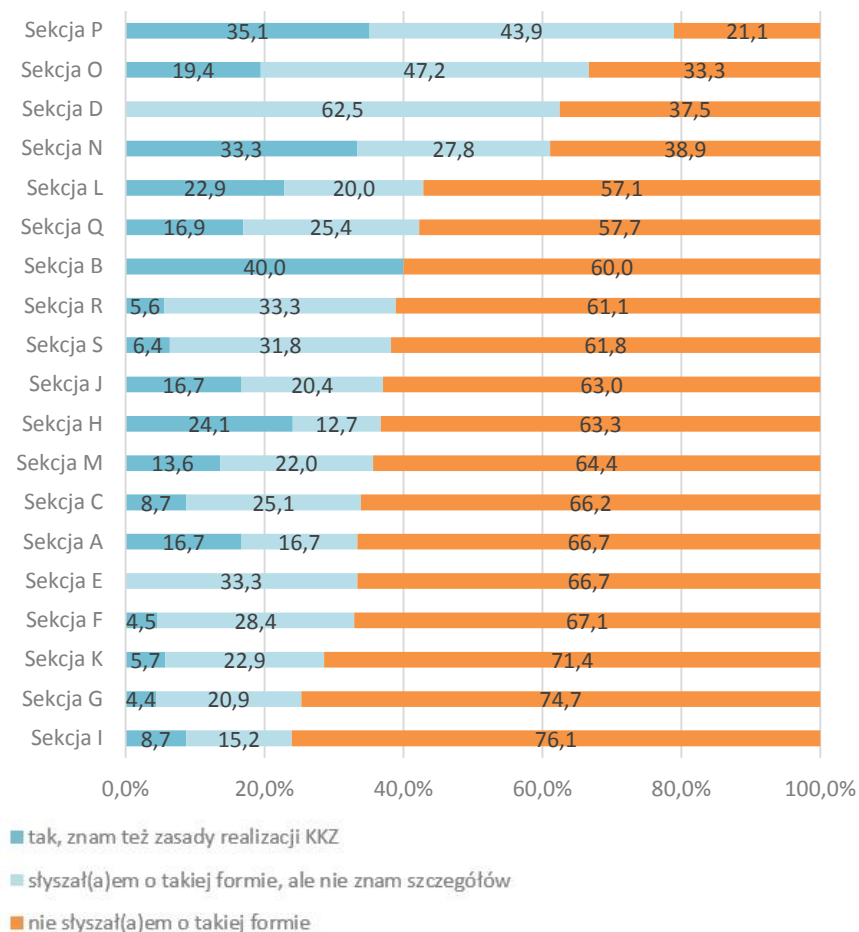
4 na 10 pracodawców (37,8%) zna pojęcie Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych, ale jedynie co 9 (11,6%) orientuje się w zasadach ich realizacji. Blisko 2/3 nie słyszało o takiej formie uzyskiwania i potwierdzania kwalifikacji.

Pojęcie Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych jest najmniej rozpoznawalne wśród osób decyzyjnych – właścicieli, prezesów i dyrektorów firm.

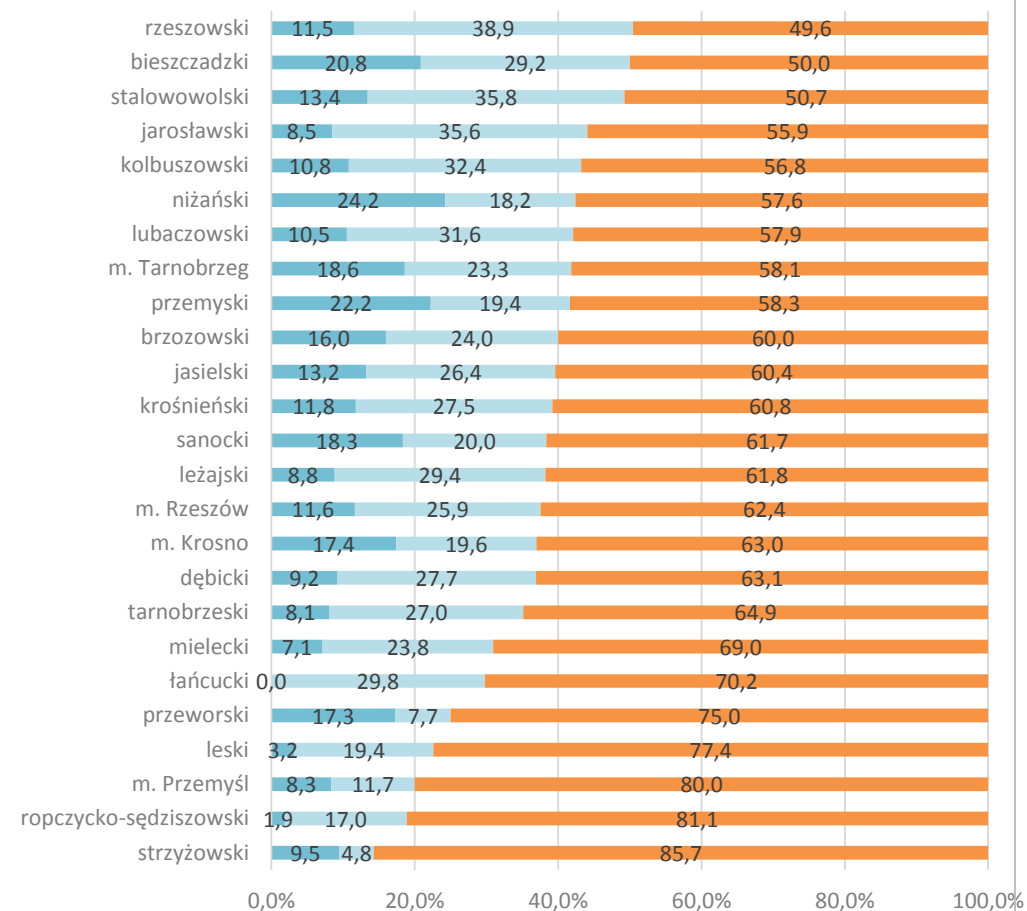
Wykres 71 Znajomość KKZ wg stanowiska respondenta (w %)



Wykres 72 Znajomość KKZwg sekcji PKD (w %)⁴



Wykres 73 Znajomość KKZ wg powiatów (w %)

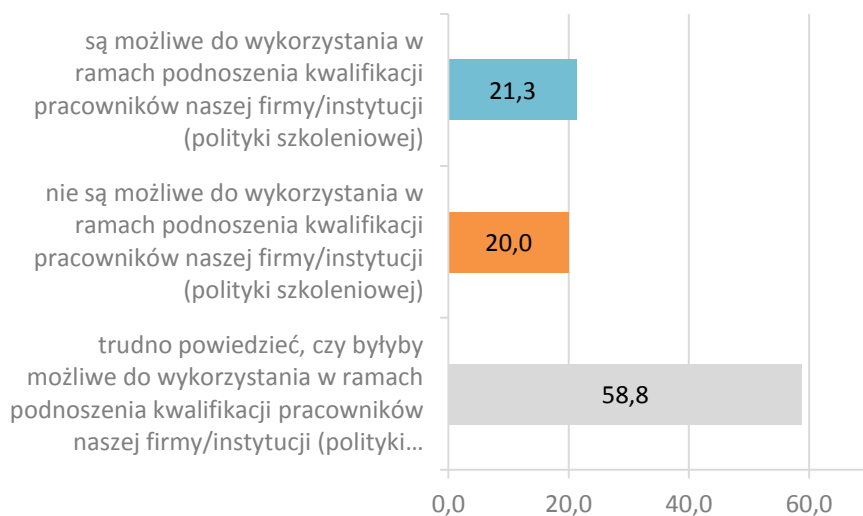


Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe najlepiej rozpoznawalne są wśród pracodawców:

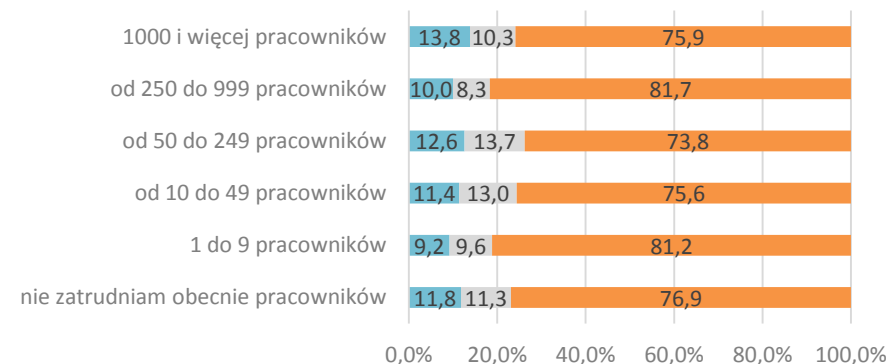
- z sekcji P – edukacja oraz O – administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe zabezpieczenia społeczne – czyli w instytucjach związanych z systemem edukacji formalnej (jednocześnie najslabiej wśród pracodawców z sekcji I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – gdzie ok. 3/4 pracodawców nie słyszało o tej formie kształcenia);
- z powiatów: rzeszowskiego, bieszczadzkiego i stalowowlowskiego.

⁴ Nazwy sekcji dostępne w tabeli 3 (s. 54).

Wykres 74 Jak ocenia Pan(i) Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe w kontekście polityki szkoleniowej Pana(i) firmy/institucji? (w %)



Wykres 75 Przydatność KKZ w polityce szkoleniowej firmy/institucji wg wielkości (w %)



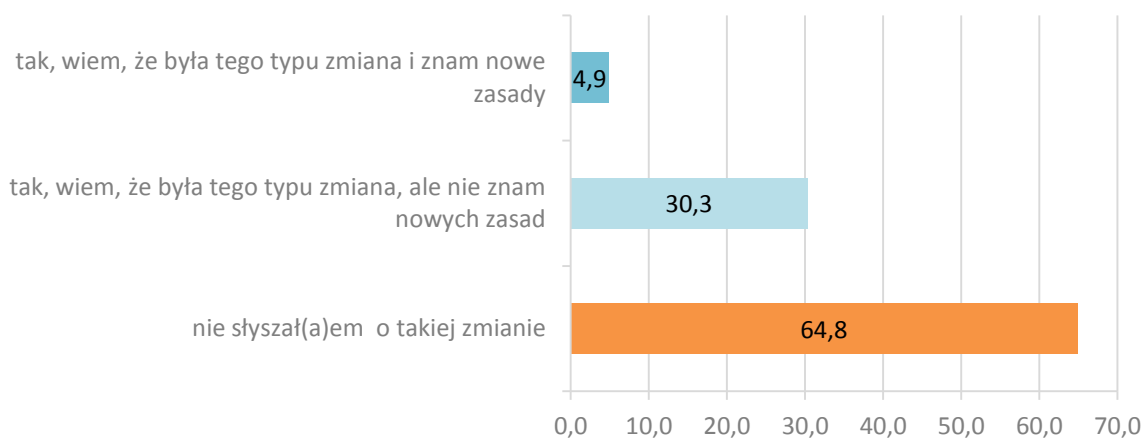
Wykres 76 Dlaczego Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe nie są dobrą formą w polityce szkoleniowej Pana(i) firmy/institucji? (w %)



Spośród pracodawców, którzy znają pojęcie KKZ – tylko co 5 (21,3%) uznaje je za możliwe do wykorzystania w polityce szkoleniowej firmy. Większość (58,8%) nie ma w tym zakresie zdania. Zasadniczo im większa firma, tym więcej opinii o przydatności KKZ, jednak różnice są bardzo niewielkie.

10.2. Egzamininy z kwalifikacji

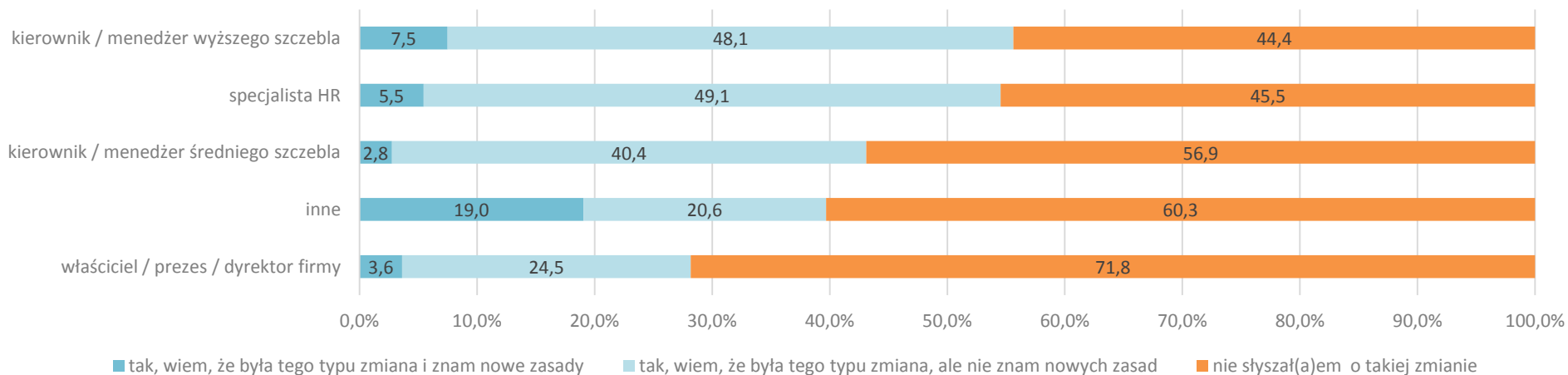
Wykres 77 Od pewnego czasu uczniowie szkół zawodowych (z wyłączeniem wyższych) zdają egzamininy z kilku kwalifikacji (zamiast egzaminów zawodowych). Czy zna Pan(i) ten system? (w %)



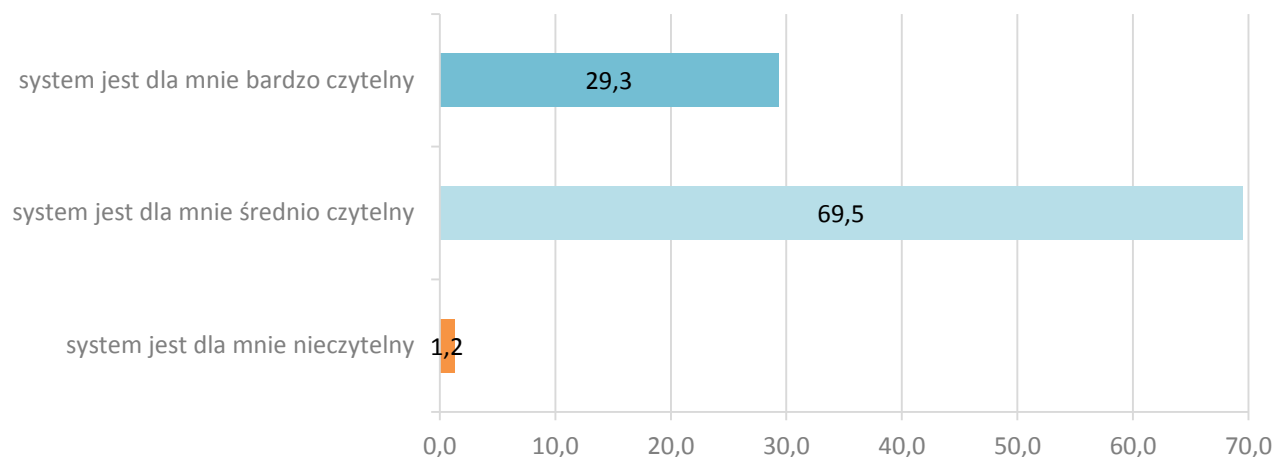
Tylko 1/3 pracodawców (35,2%) wie, że obecnie uczniowie zdają egzamininy z poszczególnych kwalifikacji, jednocześnie tylko co 20 (4,9%) zna zasady nowego systemu. Blisko 2/3 (64,8%) nie słyzało o nowej formie organizacji egzaminowania.

System egzaminów z poszczególnych kwalifikacji jest najmniej rozpoznawalny wśród osób decyzyjnych – właścicieli, prezesów i dyrektorów firm.

Wykres 78 Znajomość systemu egzaminów z kwalifikacji wg stanowiska respondenta (w %)

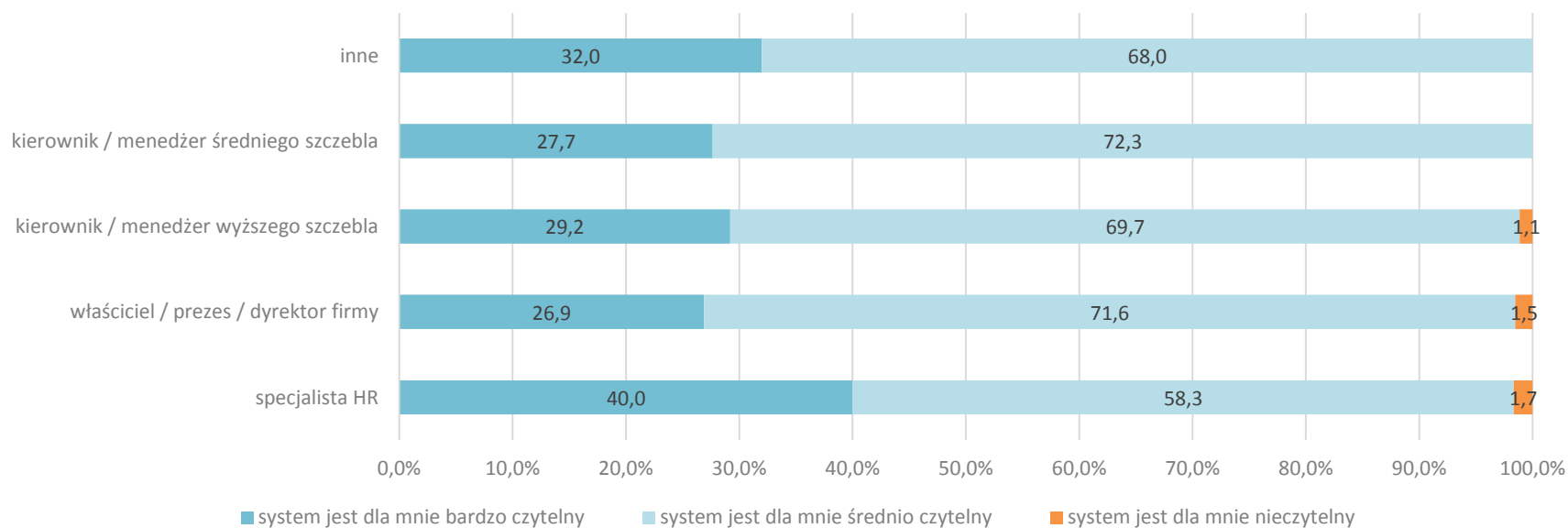


Wykres 79 Na ile czytelne są dla Pana(i) świadectwa uzyskanych przez uczniów kwalifikacji? (w %)



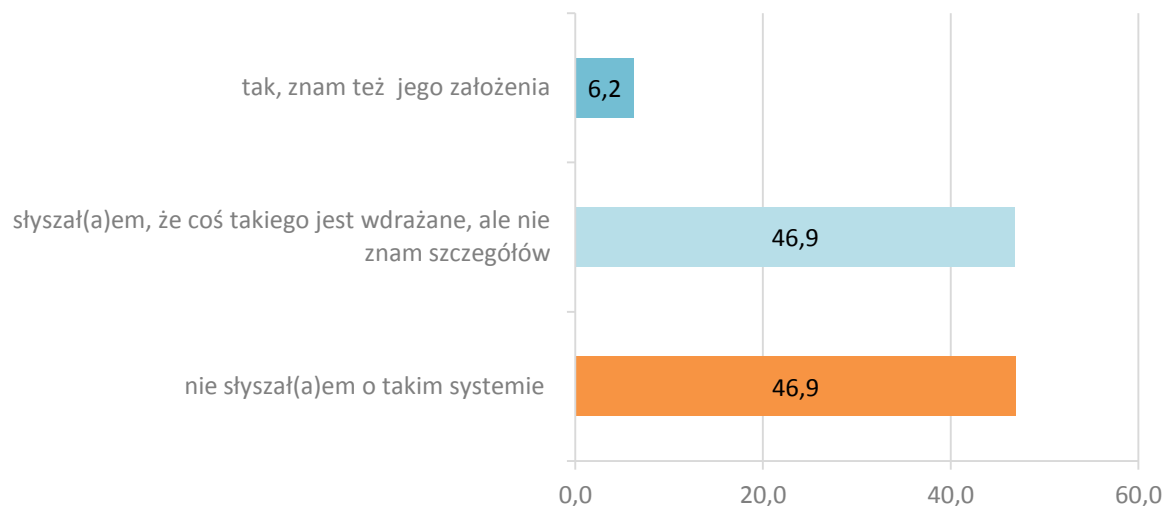
Wśród osób, które zadeklarowały znajomość nowego systemu egzaminów z kwalifikacji dominuje przekonanie, że jest on średnio czytelny (blisko 70% odpowiedzi), przy czym ocen zdecydowanie negatywnych (określających system jako nieczytelny) jest marginalna ilość – niezależnie od stanowiska respondenta.

Wykres 80 Znajomość systemu egzaminów z kwalifikacji wg stanowiska respondenta (w %)



10.3. Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)

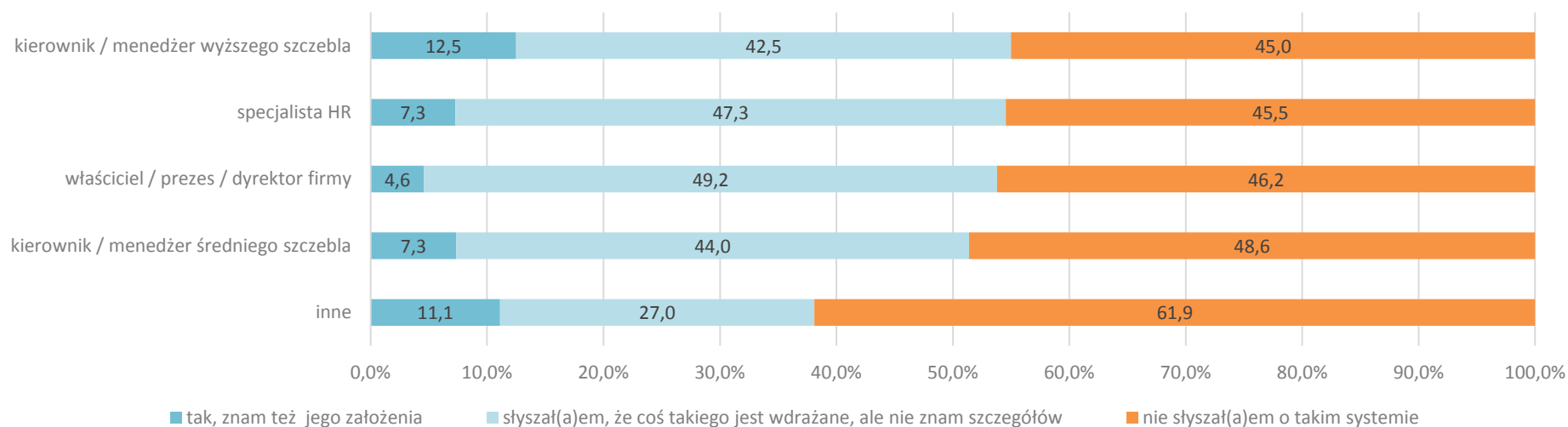
Wykres 81 W Polsce wdrażany jest Zintegrowany System Kwalifikacji. Czy zna Pan(i) ten system? (w %)



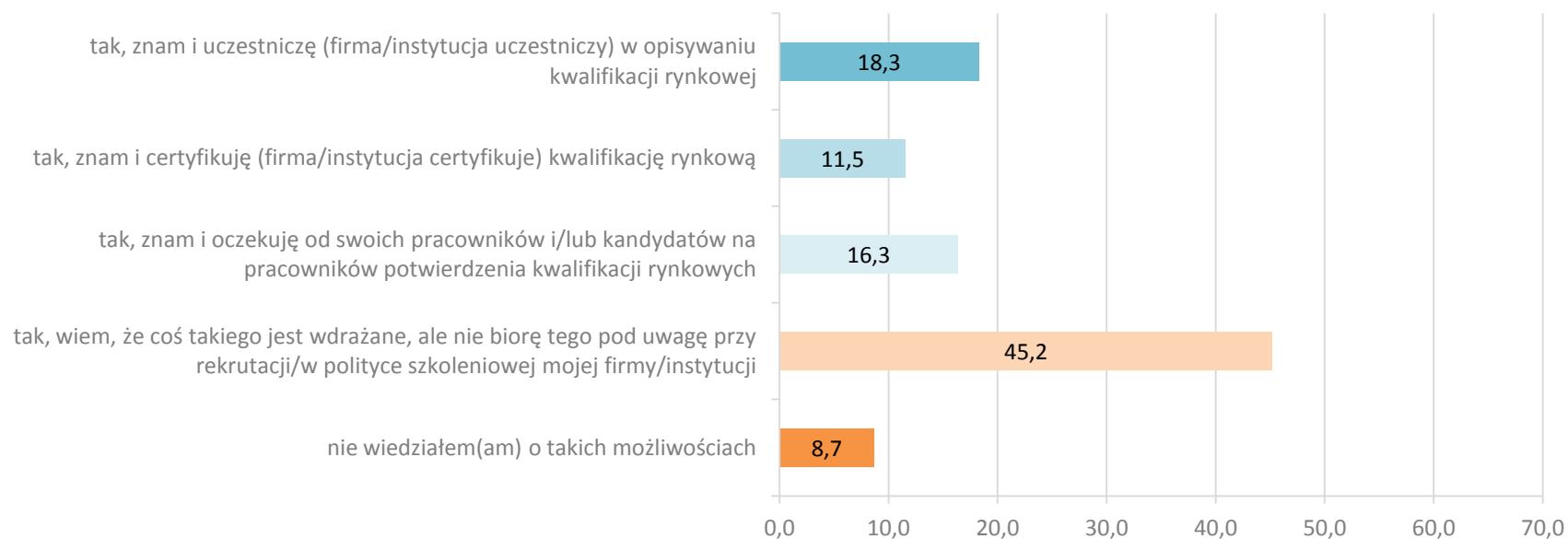
Ponad połowa (53,1%) pracodawców słyszała o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji, jednak znacząca większość spośród nich (46,9% całej grupy) nie zna szczegółów tego systemu. Dla blisko połowy pracodawców (46,9%) – jest to nieznaną tematem.

Różnice w znajomości Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji pomiędzy respondentami na różnych stanowiskach są niewielkie. ZSK najbardziej rozpoznawalny jest wśród menedżerów wyższego szczebla i specjalistów HR.

Wykres 82 Znajomość Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji wg stanowiska respondenta (w %)



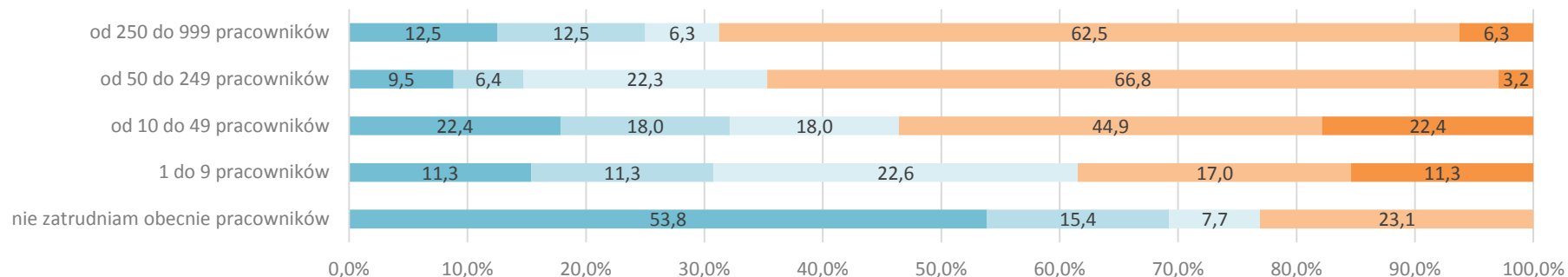
Wykres 83 W ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji opracowywane są tzw. kwalifikacje rynkowe. Polega to na opisaniu kwalifikacji dotychczas nieuregulowanych przepisami prawa (np. nienauczanych w systemie szkolnym), na które jest zapotrzebowanie rynkowe. Zarówno sposób opisu kwalifikacji, jak i sprawdzania określonych kompetencji i ich potwierdzania, są objęte standardami zapewniania jakości. Kluczową rolę pełnią tzw. Instytucje Certyfikujące działające na zasadzie swobody gospodarczej, uprawnione do nadawania kwalifikacji. Czy zna Pan(i) ten system? – odsetek wskazań (pytanie wielokrotnego wyboru) (w %)



Blisko 30% pracodawców (29,8%) twierdzi, że uczestniczy we wdrażaniu Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji w opracowaniu i/lub certyfikowaniu kwalifikacji rynkowej. Zwłaszcza w tym drugim przypadku faktyczna liczebność firm zaangażowanych w takie prace (nadzorowane przez administrację publiczną, w tym Ministerstwo Edukacji Narodowej) pozwala stwierdzić, że nie może być to prawdą. Być może przyczyną uzyskanego wyniku badania było niezrozumienie pytania: pomimo jego części opisowej, tłumaczącej specyfikę kwalifikacji rynkowych – zapewne zostały one zrozumiane w sposób potoczny, w oderwaniu od wdrażanych w ramach ZSK procedur.

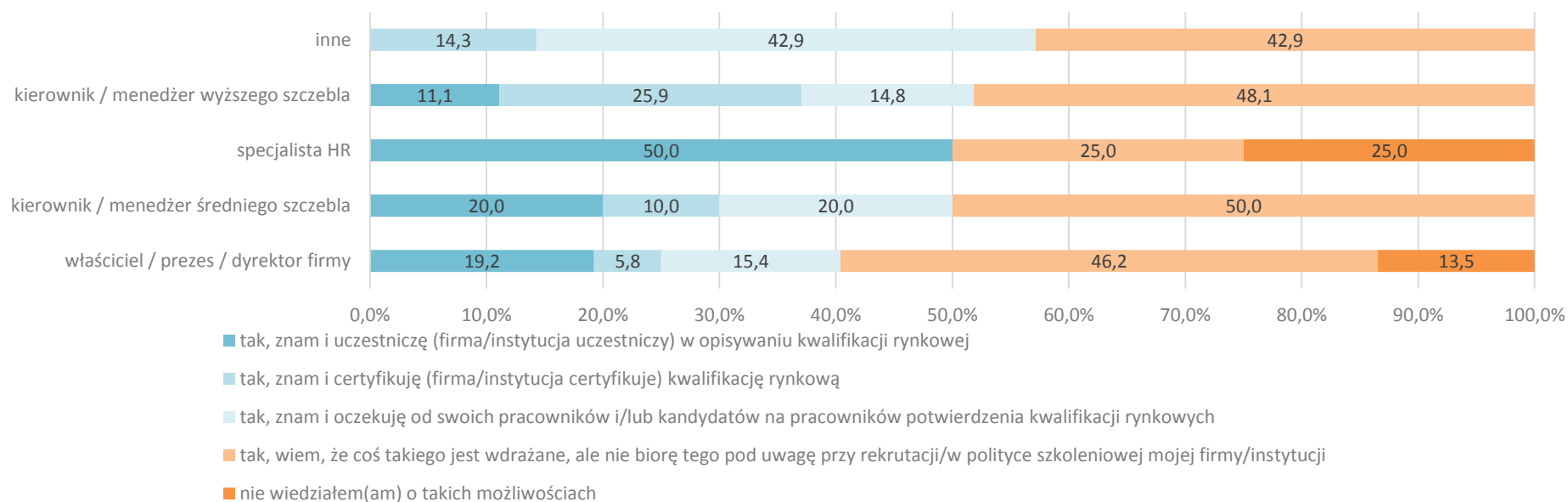
Co 6 pracodawca (16,3%) deklaruje, że bierze pod uwagę certyfikaty potwierdzające kwalifikacje rynkowe. Biorąc pod uwagę niski wskaźnik przeprowadzonych certyfikacji kwalifikacji rynkowych – odpowiedź należy uznać jedynie za deklarację chęci uwzględniania kwalifikacji rynkowych w procesach rekrutacyjnych oraz polityce szkoleniowej lub też za przejaw nieznajomości systemu i rozumienia kwalifikacji rynkowych w sposób potoczny, a nie wynikający z przyjętego systemu ZSK.

Wykres 84 Znajomość systemu kwalifikacji rynkowych w ramach ZSK wg wielkości (w %)*



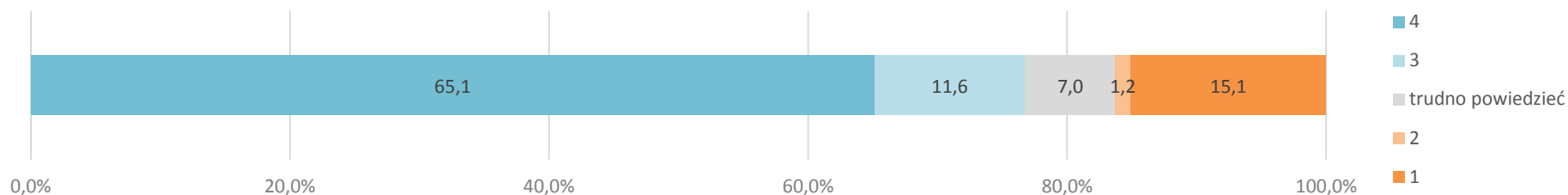
Wykres 85 Znajomość systemu kwalifikacji rynkowych w ramach ZSK wg stanowiska respondenta (w %)

**) W przypadku firm bardzo dużych (zatrudniających 1000 i więcej pracowników) – żaden z respondentów nie odpowiadał na pytanie dot. kwalifikacji rynkowych ze względu na ogólny brak wiedzy na temat ZSK.*

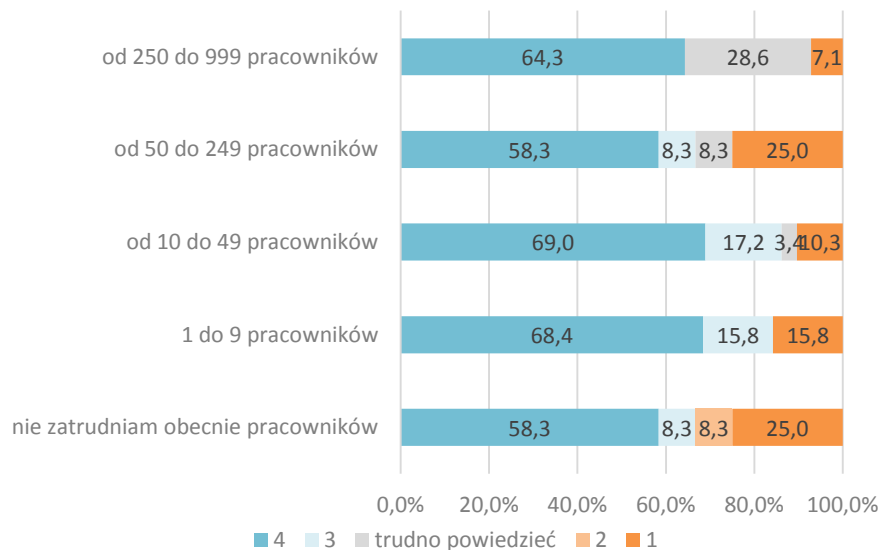


Paradoksalnie znajomość systemu kwalifikacji rynkowych wdrażanego w ramach ZSK maleje wraz ze wzrostem wielkości firmy, z której pochodził respondent. Może to być sygnał niezgodnego z założeniami systemu rozumienia tego pojęcia. Założenia systemu są najmniej czytelne dla osób decyzyjnych – właścicieli, prezesów i dyrektorów firm.

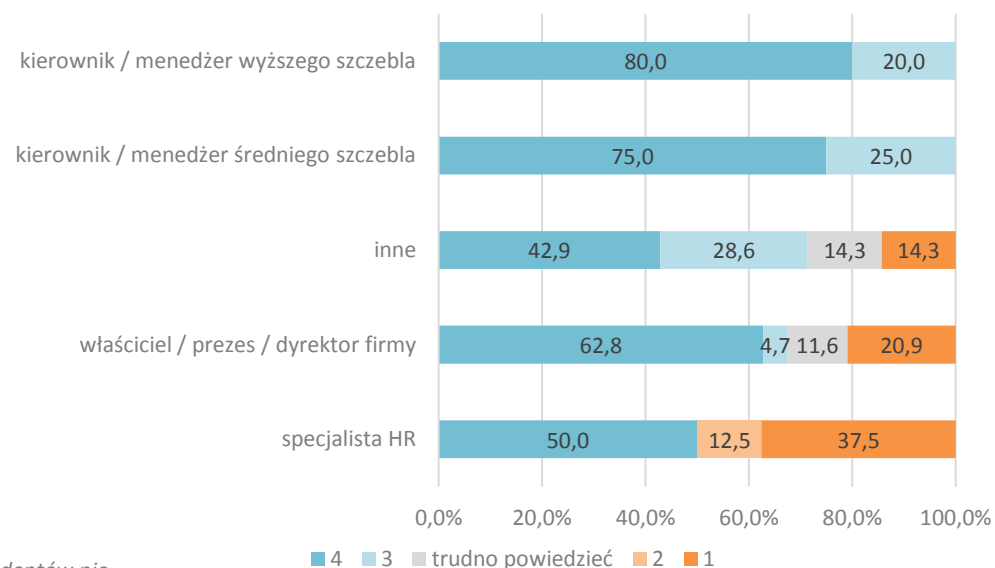
Wykres 86 W jakim stopniu uważa Pan(i) za potrzebne, aby oprócz świadectwa ukończenia szkoły uczeń mógł potwierdzić określone praktyczne umiejętności i otrzymać kwalifikację rynkową – proszę ocenić na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza zdecydowanie niepotrzebne a 4 zdecydowanie potrzebne (w %)*



Wykres 87 Ocena zapotrzebowania na certyfikowanie kwalifikacji rynkowych wg wielkości (w %)



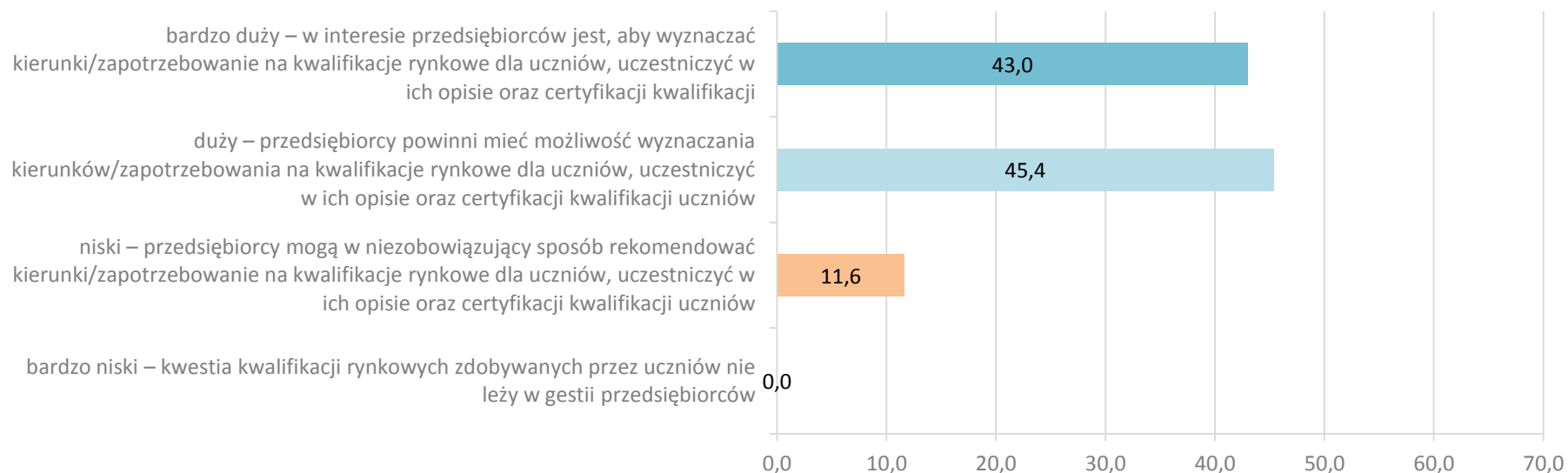
Wykres 88 Ocena zapotrzebowania na certyfikowanie kwalifikacji rynkowych wg stanowiska respondenta (w %)



*) W przypadku firm bardzo dużych (zatrudniających 1000 i więcej pracowników) – żaden z respondentów nie odpowiadał na pytanie dot. kwalifikacji rynkowych ze względu na ogólny brak wiedzy na temat ZSK.

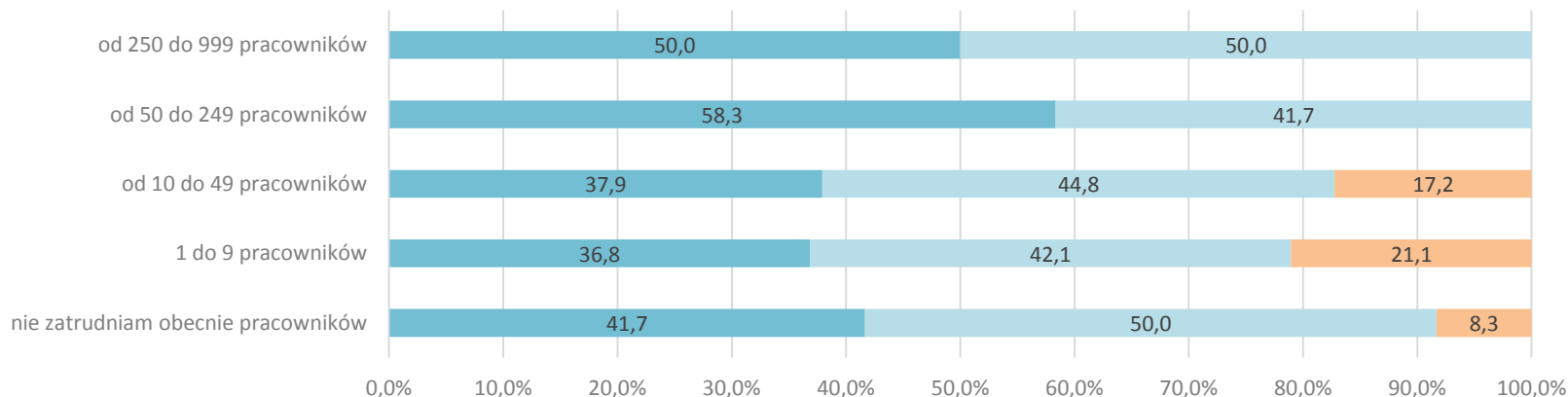
Znacząca większość pracodawców (ponad 3/4 – 76,7%) uważa certyfikowanie kwalifikacji rynkowych za potrzebne, w tym większość (blisko 2/3 wszystkich – 65,1%) ma w tym względzie postawę zdecydowaną. Średnia ocen na skali od 1 do 4 (bez uwzględnienia odpowiedzi „trudno powiedzieć”) wynosi 3,36. Wielkość firmy nie ma znaczenia w ocenie zapotrzebowania na certyfikowanie kwalifikacji. Zaskakuje natomiast, że najmniej przekonaną do certyfikowania kwalifikacji rynkowych grupą są specjaliści HR (połowa ocen negatywnych, w tym 37,5% całości zdecydowanie negatywnych).

Wykres 89 Jaki wpływ Pana(i) zdaniem powinni mieć przedsiębiorcy na wyznaczanie kierunków/zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe dla uczniów oraz na proces ich nabywania? (w %)



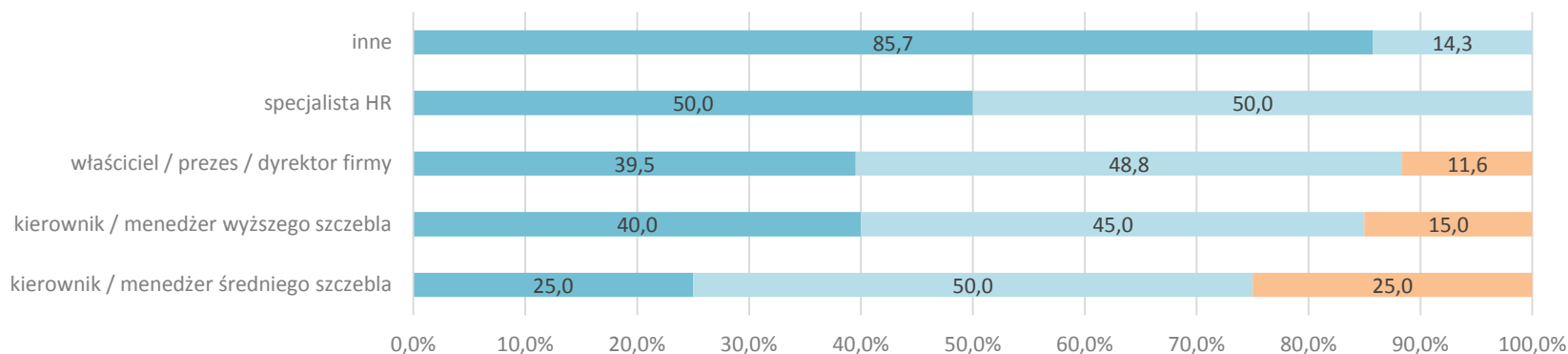
Pomimo niepełnej wiedzy na temat Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji wśród pracodawców – dominuje opinia o potrzebie wpływu potencjalnych pracodawców na wyznaczanie kierunków odnośnie zapotrzebowania na kwalifikacje oraz na proces ich nabywania. Co więcej – żaden z pracodawców nie uznał, że wpływ ten miałby być bardzo niski – znacząca większość (88,4%) mówi o potrzebie dużego wpływu (w tym blisko połowa z nich – bardzo dużego).

Wykres 90 Opinia nt. pożądanego wpływu przedsiębiorców na wyznaczanie kierunków/zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe dla uczniów oraz na proces ich nabywania wg wielkości (w %)*



*) W przypadku firm bardzo dużych (zatrudniających 1000 i więcej pracowników) – żaden z respondentów nie odpowiadał na pytanie dot. kwalifikacji rynkowych ze względu na ogólny brak wiedzy na temat ZSK.

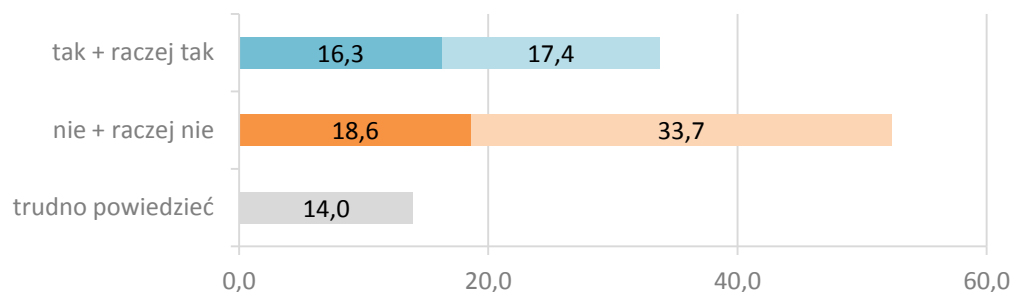
Wykres 91 Opinia nt. pożądanego wpływu przedsiębiorców na wyznaczanie kierunków/zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe dla uczniów oraz na proces ich nabywania wg stanowiska respondenta (w %)



- bardzo duży – w interesie środowisk przedsiębiorczych jest, aby wyznaczać kierunki/zapotrzebowanie na kwalifikacje rynkowe dla uczniów, uczestniczyć w ich opisie oraz certyfikacji kwalifikacji
- duży – środowiska przedsiębiorcze powinny mieć możliwość wyznaczania kierunków/zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe dla uczniów, uczestniczyć w ich opisie oraz certyfikacji kwalifikacji uczniów
- niski – środowiska przedsiębiorcze mogą w niezobowiązujący sposób rekomendować kierunki/zapotrzebowanie na kwalifikacje rynkowe dla uczniów, uczestniczyć w ich opisie oraz certyfikacji kwalifikacji uczniów
- bardzo niski – kwestia kwalifikacji rynkowych zdobywanych przez uczniów nie leży w gestii przedsiębiorców

Co do zasady – im większy pracodawca, tym częstsza opinia o potrzebie dużego lub bardzo dużego wpływu na system kwalifikacji rynkowych (w przypadku firm średnich i dużych – są to wyłącznie pozytywne oceny). W grupie pracowników najbardziej przekonanych o potrzebie wpływu pracodawców na system kwalifikacji rynkowych są specjaliści HR (pomimo, że połowa z nich nie popierała pomysłu nabywania kwalifikacji rynkowych przez uczniów).

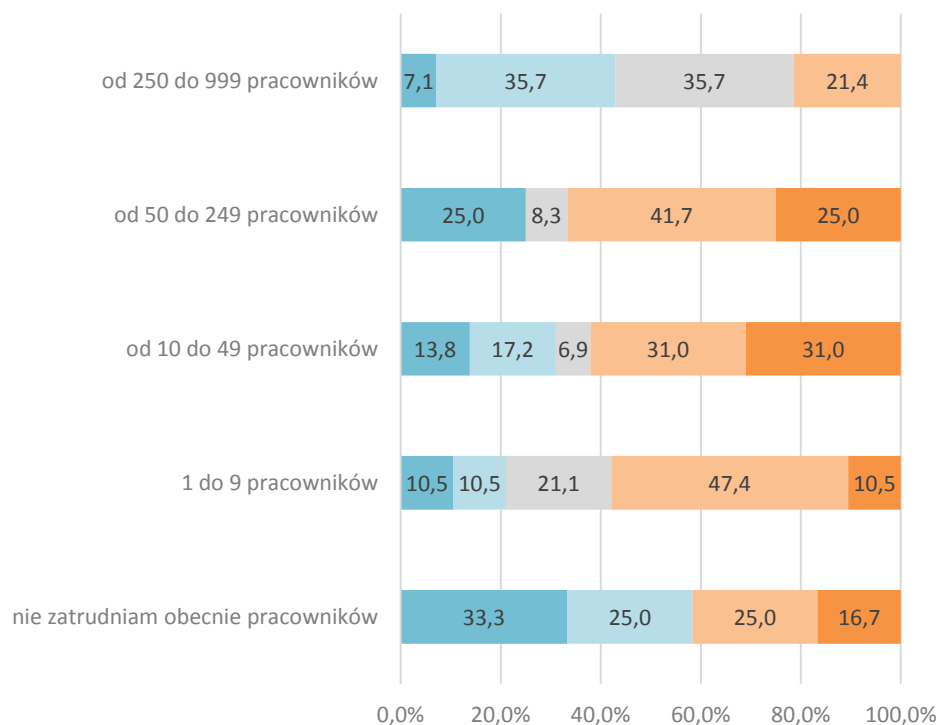
Wykres 92 W województwie podkarpackim pracuje zespół doradców regionalnych Instytutu Badań Edukacyjnych, oferujący wsparcie w zakresie kwalifikacji rynkowych i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Czy skorzystaliby Państwo z jego wsparcia? (w %)



1/3 pracodawców, którzy orientują się w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji jest zainteresowana wsparciem ze strony doradców regionalnych IBE, w tym połowa – zdecydowanie. Biorąc pod uwagę szeroko zakorzenione przekonanie o potrzebie posiadania wpływu na kwalifikacje rynkowe (którego dowodem są odpowiedzi na poprzednie pytanie) – jest to wstępny potencjał do zaangażowania pracodawców w rozwój ZSK.

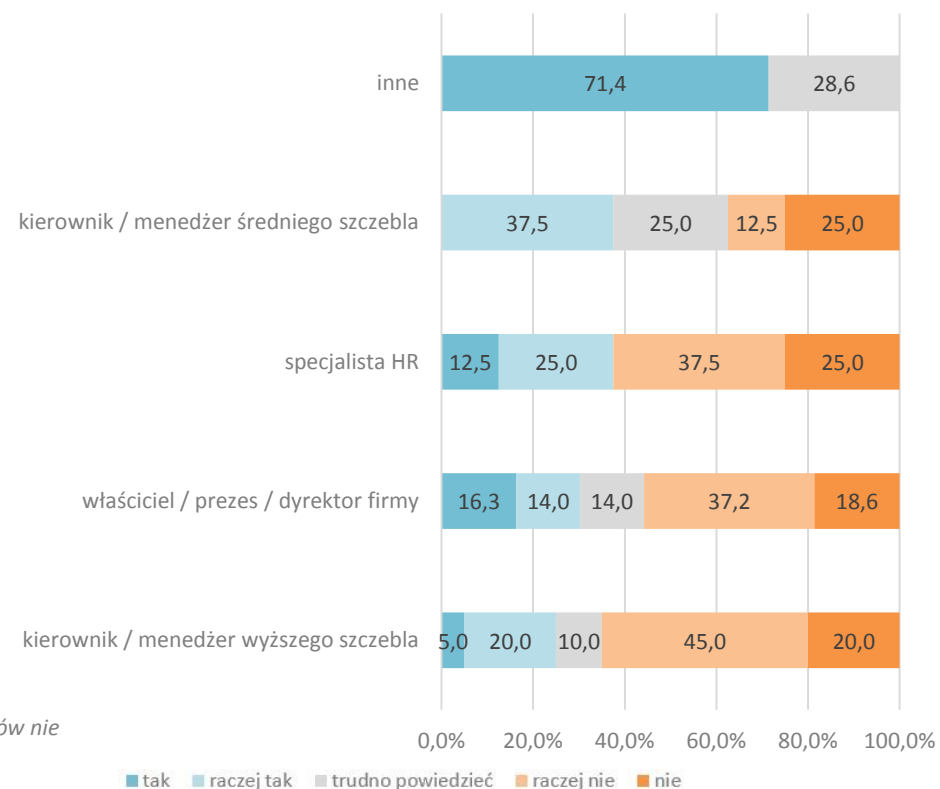
Im większy pracodawca tym mniejsze poczucie potrzeby wsparcia ze strony doradców regionalnych IBE (choć w przypadku dużych firm ten trend się odwraca).

Wykres 93 Opinia nt. pożądanego wsparcia doradców IBE w zakresie kwalifikacji rynkowych i ZSK wg wielkości (w %)*



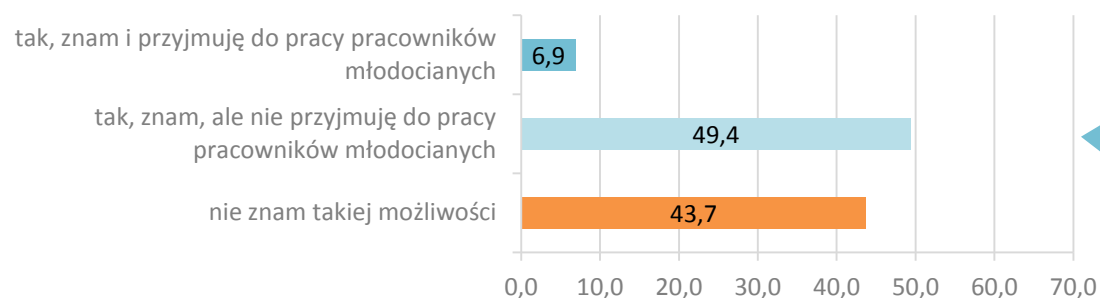
*) W przypadku firm bardzo dużych (zatrudniających 1000 i więcej pracowników) – żaden z respondentów nie odpowiadał na pytanie dot. kwalifikacji rynkowych ze względu na ogólny brak wiedzy na temat ZSK.

Wykres 94 Opinia nt. pożądanego wsparcia doradców IBE w zakresie kwalifikacji rynkowych i ZSK wg stanowiska respondenta (w %)



10.4. Zatrudnianie pracowników młodocianych

Wykres 95 W Polsce istnieje możliwość zatrudniania pracowników młodocianych, którzy przyuczają się u pracodawcy do zawodu. Czy zna Pan(i) ten system? (w %)

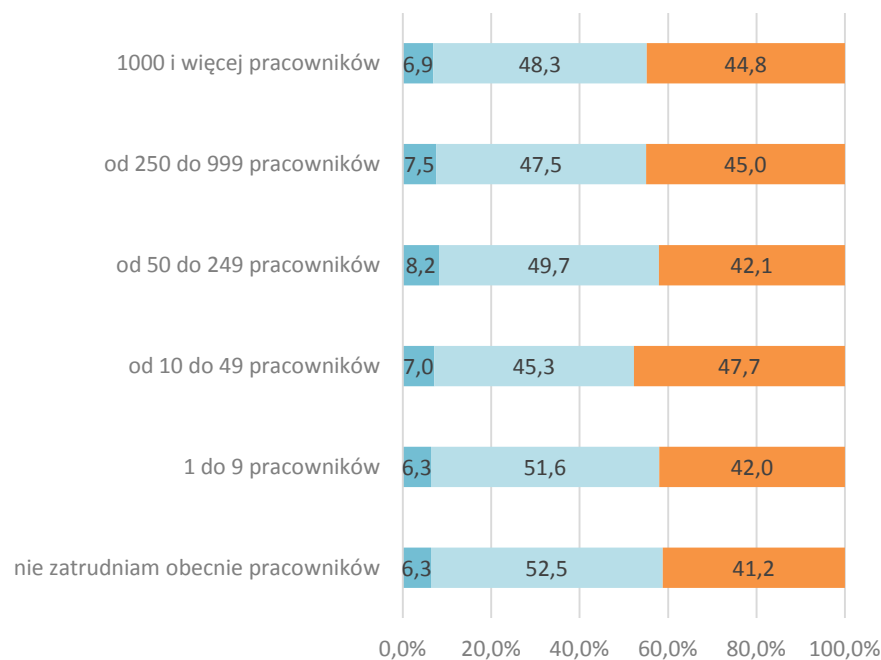


Ponad 40% pracodawców (43,7%) nie słyszało o możliwości zatrudniania pracowników młodocianych w celu przyuczenia do zawodu. Spośród pozostałych znacząca większość nie realizuje tej formy w praktyce (49,4%).

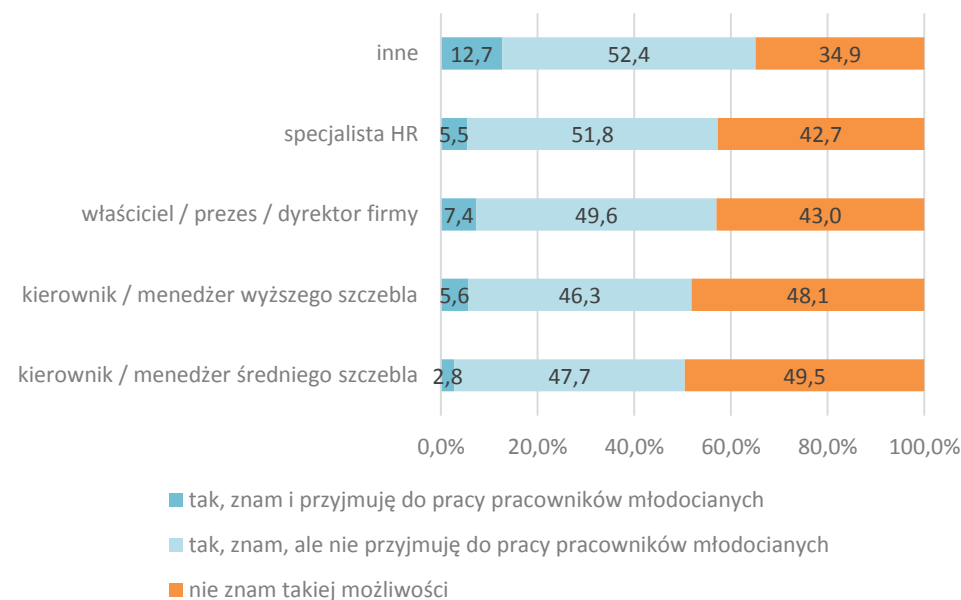
Średnio liczba pracowników młodocianych pracujących w firmie to 2,61 (najczęściej, w 1/5 przypadków, przyjmowane są 2 osoby).

Wielkość firmy praktycznie nie wpływa na to, czy znany jest jej przedstawicielowi system zatrudniania pracowników młodocianych.

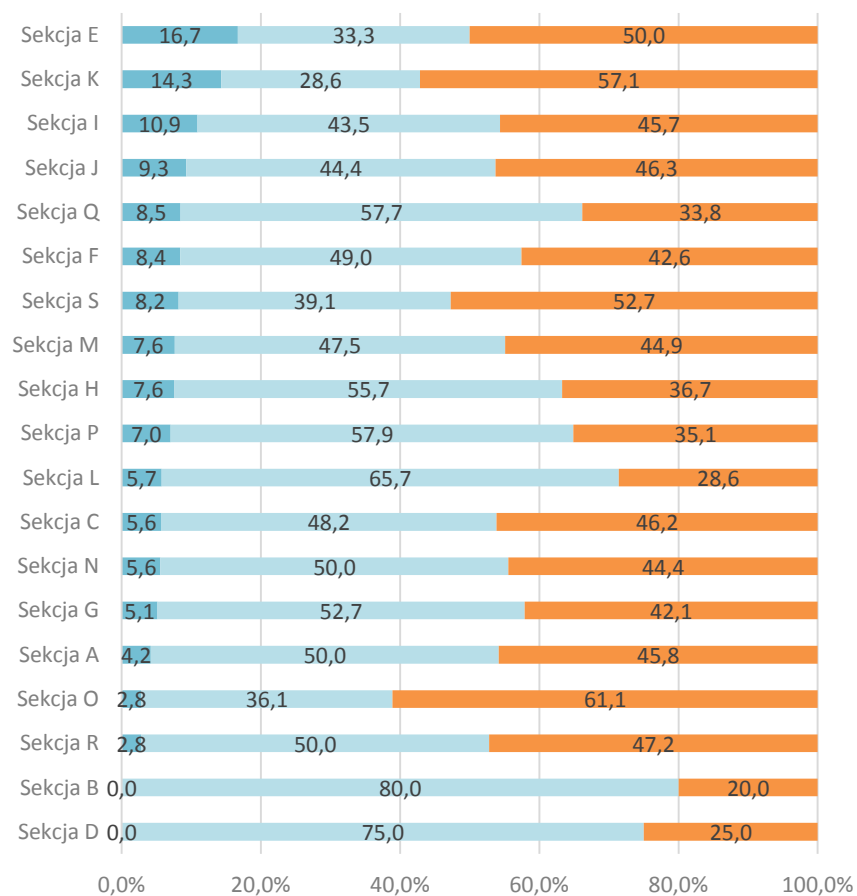
Wykres 96 Znajomość systemu zatrudniania pracowników młodocianych wg wielkości (w %)



Wykres 97 Znajomość systemu zatrudniania pracowników młodocianych wg stanowiska respondenta (w %)



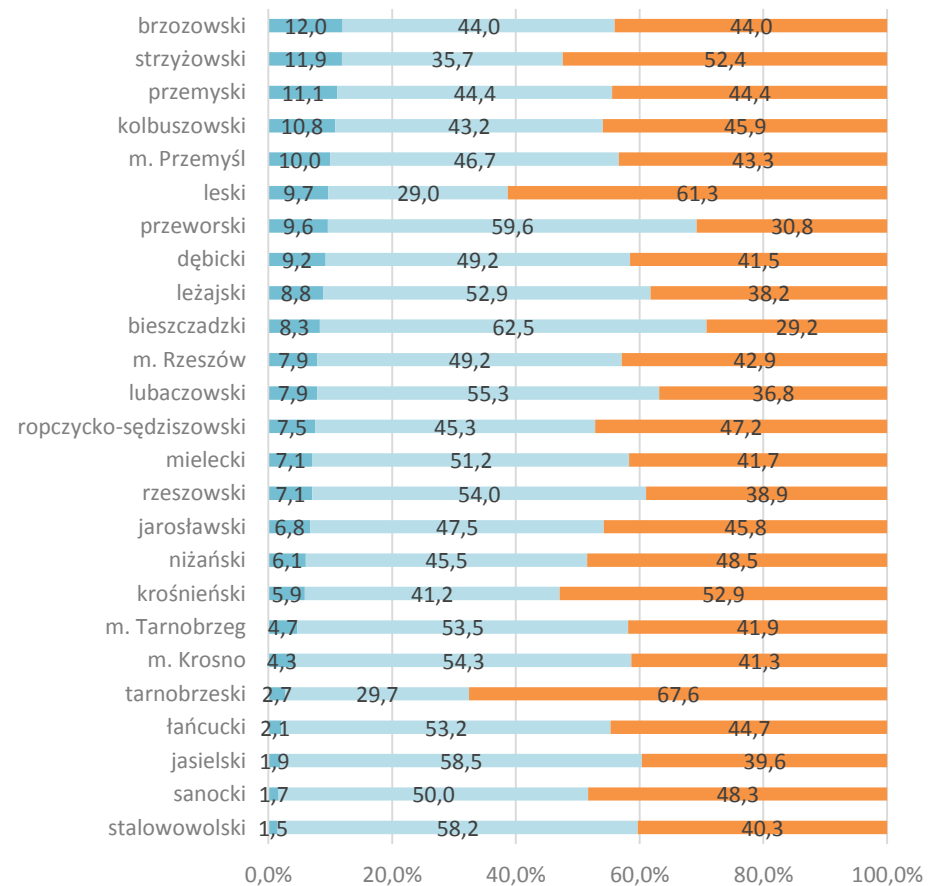
Wykres 98 Znajomość systemu zatrudniania pracowników młodocianych wg sekcji PKD (w %)⁵



- tak, znam i przyjmuję do pracy pracowników młodocianych
- tak, znam, ale nie przyjmuję do pracy pracowników młodocianych
- nie znam takiej możliwości

⁵ Nazwy sekcji dostępne w tabeli 3 (s. 54).

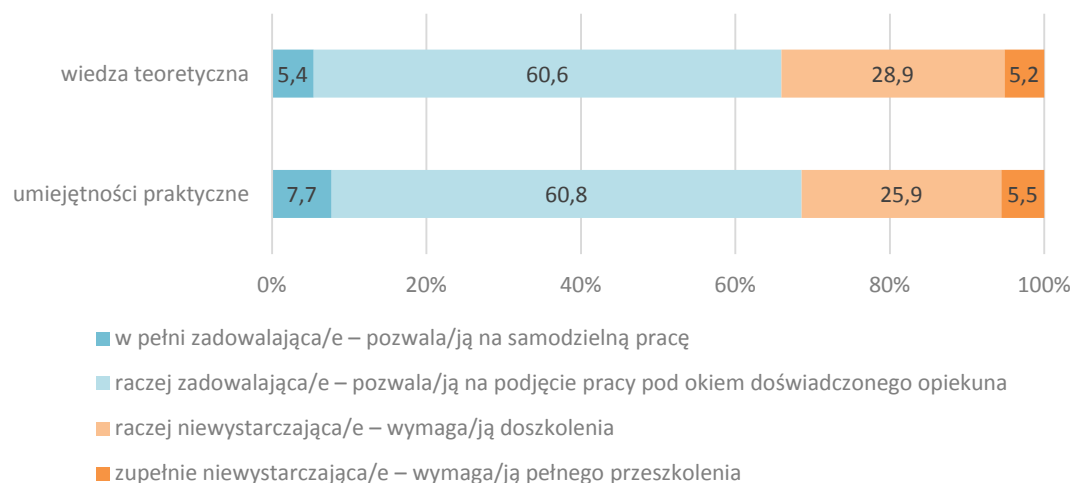
Wykres 99 Znajomość systemu zatrudniania pracowników młodocianych wg powiatu (w %)



Największy odsetek firm zatrudniających pracowników młodocianych w celu przyuczenia do zawodu zgłosili pracodawcy:

- z sekcji: E – dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, K – działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi;
- z powiatów: brzozowskiego, strzyżowskiego i przemyskiego.

Wykres 100 Jak ocenia Pan(i) efektywność kształcenia w tej formule [zatrudniania pracowników młodocianych w celu przyuczenia do zawodu]? – ocena kwalifikacji zawodowych (w %)



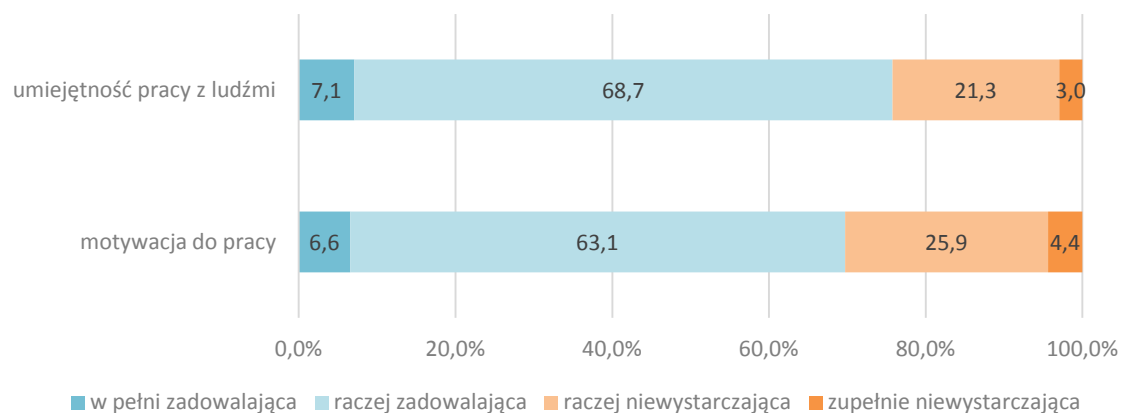
Kwalifikacje zawodowe

Umiejętności praktyczne są oceniane wyżej niż wiedza teoretyczna (68,5% ocen pozytywnych wobec 66,0%) – jednak w obu przypadkach przeważają oceny umiarkowanie pozytywne. Porównując oceny kwalifikacji uzyskiwanych przez pracowników młodocianych do ocen kwalifikacji absolwentów wszystkich pozostałych typów szkół zauważyć można, że osoby uzyskujące kwalifikacje jako pracownicy młodociani uzyskują najwyższe oceny umiejętności praktycznych (w pozostałych ścieżkach kształcenia od 46,0% do 56,4%).

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

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

Wykres 101 Jak ocenia Pan(i) efektywność kształcenia w tej formule [zatrudniania pracowników młodocianych w celu przyuczenia do zawodu]? – ocena kompetencji społecznych (w %)



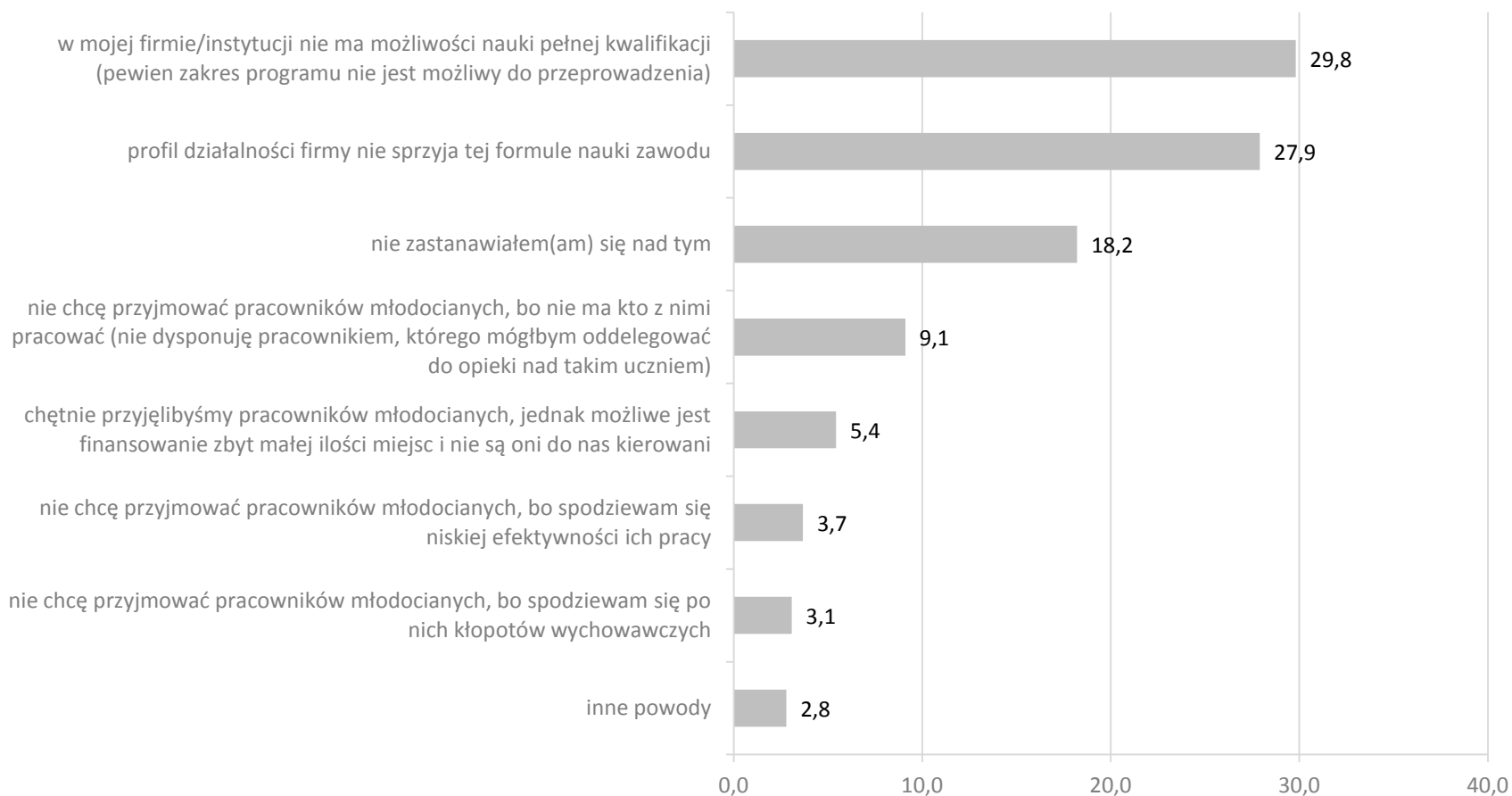
Kompetencje społeczne

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

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

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

Wykres 102 Dlaczego nie przyjmuje Pan(i) do pracy pracowników młodocianych? – odsetek wskazań (w %)



Ci pracodawcy, którzy znają system zatrudniania pracowników młodocianych w celu przyuczenia do zawodu, ale nie przyjmują uczniów w tej formule zostali zapytani o przyczynę takiej decyzji. Najczęściej podawane powody wskazują na obiektywne przeszkody – brak możliwości przeprowadzenia pełnego szkolenia w danej firmie. Powody wynikające z obaw dotyczących niskiej efektywności pracy lub kłopotów wychowawczych pojawiały się sporadycznie.

11. Podstawowe informacje o badaniu

Zleceniodawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

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

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

Okres październik - listopad 2019 rok

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

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

12. Założenia metodologiczne badania

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

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

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

Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 1 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do powiatów

powiat	Zrealizowana próba badawcza	%
bieszczadzki	24	1,7
brzozowski	25	1,8
dębicki	65	4,7
jarosławski	59	4,3
jasielski	53	3,8
kolbuszowski	37	2,7
krośnieński	51	3,7
leski	31	2,2
leżajski	34	2,5
lubaczowski	38	2,8
łańcucki	47	3,4
Miasto Krosno	46	3,3
Miasto Przemyśl	60	4,4
Miasto Rzeszów	189	13,7
Miasto Tarnobrzeg	43	3,1
mielecki	84	6,1
niżański	33	2,4
przemyski	36	2,6
przeworski	52	3,8
ropczycko-sędziszowski	53	3,8
rzeszowski	113	8,2
sanocki	60	4,4
stalowowolski	67	4,9
strzyżowski	42	3,0
tarnobrzegi	37	2,7
województwo podkarpackie	1 379	100,0

Tabela 2 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy

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

Tabela 3 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

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

Tabela 4 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

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

Tabela 5 *Rozkład próby badawczej w odniesieniu do stanowiska respondenta*

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

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1	Jak Pan(i) ocenia szkoły o profilu zawodowym w województwie podkarpackim pod kątem podaży pracy? (w %)	4
Wykres 2	Jak Pan(i) ocenia szkoły o profilu zawodowym w województwie podkarpackim pod kątem podaży sił na rynku pracy? – zestawienie opinii pozytywnych i negatywnych wg powiatów (w %).....	5
Wykres 3	Czy Pana(i) firma/instytucja zatrudnia absolwentów szkół branżowych (zasadniczych zawodowych)? – odniesienie do ostatnich 5 lat (w %).....	6
Wykres 4	Czy Pana(i) firma/instytucja zatrudnia absolwentów techników? – odniesienie do ostatnich 5 lat (w %).....	6
Wykres 5	Czy Pana(i) firma/instytucja zatrudnia absolwentów szkół policealnych? – odniesienie do ostatnich 5 lat (w %)	6
Wykres 6	Czy Pana(i) firma/instytucja zatrudnia absolwentów szkół wyższych? – odniesienie do ostatnich 5 lat (w %).....	6
Wykres 7	Odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów szkół branżowych (zasadniczych zawodowych) wg wielkości (w %).....	7
Wykres 8	Odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów techników wg wielkości (w %).....	7
Wykres 9	Odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów szkół policealnych wg wielkości (w %)	7
Wykres 10	Odsetek pracodawców zatrudniających absolwentów szkół wyższych wg wielkości (w %).....	7
Wykres 11	Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół branżowych (zasadniczych zawodowych) jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – ocena kwalifikacji zawodowych (w %)	8
Wykres 12	Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół branżowych (zasadniczych zawodowych) jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – ocena kompetencji społecznych (w %)	8
Wykres 13	Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów techników jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – ocena kwalifikacji zawodowych (w %).....	9
Wykres 14	Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów techników jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – ocena kompetencji społecznych (w %)	9
Wykres 15	Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół policealnych jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – ocena kwalifikacji zawodowych (w %)	10
Wykres 16	Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół policealnych jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – ocena kompetencji społecznych (w %)	10
Wykres 17	Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół wyższych jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – ocena kwalifikacji zawodowych (w %)	11
Wykres 18	Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół wyższych jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji? – ocena kompetencji społecznych (w %)	11
Wykres 19	Czy Pana(i) firma/instytucja współpracuje/współpracowała ze szkołą/szkołami o profilu zawodowym? – odniesienie do ostatnich 3 lat (w %).....	12
Wykres 20	Współpraca ze szkołą/szkołami o profilu zawodowym wg typu szkoły – odniesienie do ostatnich 3 lat (w %).....	12
Wykres 21	Czy Pana(i) firma/instytucja współpracuje/współpracowała ze szkołą/szkołami o profilu zawodowym? wg wielkości – odniesienie do ostatnich 3 lat (w %)	12
Wykres 22	Czy Pana(i) firma/instytucja współpracuje/współpracowała ze szkołą/szkołami o profilu zawodowym? wg sektora – odniesienie do ostatnich 3 lat (w %)	12
Wykres 23	Czy Pana(i) firma/instytucja współpracuje/współpracowała ze szkołą/szkołami o profilu zawodowym? wg branży (sekcji PKD) – odniesienie do ostatnich 3 lat (w %).....	13
Wykres 24	Czy Pana(i) firma/instytucja współpracuje/współpracowała ze szkołą/szkołami o profilu zawodowym? wg wielkości– odniesienie do ostatnich 3 lat (w %)	13
Wykres 25	Odsetek pracodawców współpracujących ze szkołami branżowymi (zasadniczymi zawodowymi) wg wielkości (w %).....	14
Wykres 26	Odsetek pracodawców współpracujących z technikami wg wielkości (w %)	14
Wykres 27	Odsetek pracodawców współpracujących ze szkołami policealnymi wg wielkości (w %).....	14

Wykres 28	Odsetek pracodawców współpracujących ze szkołami wyższymi wg wielkości (w %)	14
Wykres 29	Z jaką liczbą szkół współpracuje/współpracowała Pana(i) firma/instytucja? (w %)	15
Wykres 30	Dlaczego Pana(i) firma/instytucja współpracuje/współpracowała ze szkołami? (w %)	15
Wykres 31	W jakich formach Pana(i) firma/instytucja współpracuje/współpracowała ze szkołami o profilu zawodowym? (w %)	16
Wykres 32	Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk w Pana(i) firmie/instytucji pod kątem realizacji programu praktyki/stażu? (w %)	17
Wykres 33	Organizacja staży i/lub praktyk w firmie/instytucji pod kątem realizacji programu praktyki/stażu wg wielkości (w %)	17
Wykres 34	Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk w Pana(i) firmie/instytucji pod kątem dopuszczania do pracy? (w %)	18
Wykres 35	Organizacja staży i/lub praktyk w firmie/instytucji pod kątem dopuszczania do pracy wg wielkości (w %)	18
Wykres 36	Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk w Pana(i) firmie/instytucji pod kątem roli opiekuna praktyki/stażu? (w %)	19
Wykres 37	Organizacja staży i/lub praktyk w firmie/instytucji pod kątem roli opiekuna praktyki/stażu wg wielkości (w %)	19
Wykres 38	Jak Pan(i) ocenia przygotowanie uczniów do pełnego wykonywania zawodu po odbytych w Pana(i) firmie praktykach/stażu? – ocena kwalifikacji zawodowych (w %)	20
Wykres 39	Jak Pan(i) ocenia przygotowanie uczniów do pełnego wykonywania zawodu po odbytych w Pana(i) firmie praktykach/stażu? – ocena kompetencji społecznych (w %)	20
Wykres 40	Czego ta współpraca wymaga od Pana(i) firmy/instytucji? (w %)	21
Wykres 41	Na ile Pana(i) firma/instytucja jest przygotowana do współpracy ze szkołami? – ocena poszczególnych aspektów koniecznych do realizacji programu współpracy na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza minimalny stopień przygotowania, a 5 maksymalny stopień przygotowania (w %)	22
Wykres 42	Jak ocenia Pan(i) zaangażowanie szkół w realizowaną współpracę? (ocena pod kątem poszczególnych aspektów według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza minimalny stopień zaangażowania, a 5 maksymalny stopień zaangażowania) (w %)	23
Wykres 43	Czy podjęcie współpracy w którymkolwiek przypadku było inicjatywą Pana(i) firmy/instytucji? (w %)	24
Wykres 44	Podjęcie współpracy jako inicjatywa firmy/instytucji wg wielkości (w %)	24
Wykres 45	Kto (jaki podmiot) był stroną inicjującą? [w przypadku, gdy nie był to pracodawca] (w %)	24
Wykres 46	Czy w ramach realizowanej przez Pana(i) firmę współpracy ze szkołami występują jakieś problemy? (w %)	25
Wykres 47	Występowanie problemów we współpracy wg wielkości (w %)	25
Wykres 48	Występowanie problemów we współpracy wg stanowiska respondenta (w %)	25
Wykres 49	Jakie problemy występują w ramach realizowanej przez Pana(i) firmę/instytucję współpracy ze szkołami? (w %)	26
Wykres 50	Czy Pana(i) firma/instytucja chce nadal współpracować ze szkołami? (w %)	27
Wykres 51	Dalsze plany współpracy wg wielkości (w %)	27
Wykres 52	Dalsze plany współpracy wg stanowiska respondenta (w %)	27
Wykres 53	W jaki sposób Pana(i) firma/instytucja chce rozszerzyć współpracę ze szkołami? (w %)	28
Wykres 54	Czego dotyczyć ma zawężenie współpracy Pana(i) firmy/instytucji ze szkołami? (w %)	28
Wykres 55	Dlaczego Pana(i) firma/instytucja chce zrezygnować ze współpracy ze szkołami? (w %)	28
Wykres 56	Czy Pana(i) firma/instytucja potrzebuje wsparcia zewnętrznego (np. zewnętrznej instytucji) przy nawiązywaniu współpracy ze szkołami? (w %)	29
Wykres 57	Opinie o potrzebie wsparcia zewnętrznego wg wielkości (w %)	29
Wykres 58	Opinie o potrzebie wsparcia zewnętrznego wg stanowiska respondenta (w %)	29
Wykres 59	Opinie o potrzebie wsparcia zewnętrznego wg sekcji PKD (w %)	30
Wykres 60	Opinie o potrzebie wsparcia zewnętrznego wg powiatów (w %)	30
Wykres 61	W jakim zakresie Pana(i) firma/instytucja potrzebuje wsparcia zewnętrznego przy nawiązywaniu współpracy ze szkołami? (w %)	31

Wykres 62	Czy Pana(i) firma/instytucja kiedykolwiek realizowała wspólnie ze szkołą zawodową projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego? (w %)	32
Wykres 63	Uczestnictwo w realizacji projektu współfinansowanego ze środków EFS wg wielkości (w %)	32
Wykres 64	Uczestnictwo w realizacji projektu współfinansowanego ze środków EFS wg sektora (w %)	32
Wykres 65	Współuczestnictwo w projekcie współfinansowanym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego wg sekcji PKD (w %)	33
Wykres 66	Współuczestnictwo w projekcie współfinansowanym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego wg powiatów (w %)	33
Wykres 67	Jak ocenia Pan(i) jakość form wsparcia realizowanych w ramach projektu/projektów? (w %)	34
Wykres 68	Jak ocenia Pan(i) jakość kształcenia w okresie po zakończeniu realizacji projektu (w efekcie realizacji projektu)? (w %)	34
Wykres 69	Dlaczego Pana(i) firma/instytucja nie realizowała wspólnie ze szkołą zawodową projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego? (w %)	34
Wykres 70	Czy zna Pan(i) formę kształcenia ustawicznego osób dorosłych, jaką są Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe (KKZ) realizowane przez szkoły o profilu zawodowym? Proszę zwrócić uwagę, że jest to specyficzny typ szkolenia, którego nie należy mylić z kursem zawodowym dostępnym w ofercie komercyjnej firm szkoleniowych. (w %)	35
Wykres 71	Znajomość KKZ wg stanowiska respondenta (w %)	35
Wykres 72	Znajomość KKZ wg sekcji PKD (w %)	36
Wykres 73	Znajomość KKZ wg powiatów (w %)	36
Wykres 74	Jak ocenia Pan(i) Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe w kontekście polityki szkoleniowej Pana(i) firmy/instytucji? (w %)	37
Wykres 75	Przydatność KKZ w polityce szkoleniowej firmy/instytucji wg wielkości (w %)	37
Wykres 76	Dlaczego Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe nie są dobrą formą w polityce szkoleniowej Pana(i) firmy/instytucji? (w %)	37
Wykres 77	Od pewnego czasu uczniowie szkół zawodowych (z wyłączeniem wyższych) zdają egzaminy z kilku kwalifikacji (zamiast egzaminów zawodowych). Czy zna Pan(i) ten system? (w %)	38
Wykres 78	Znajomość systemu egzaminów z kwalifikacji wg stanowiska respondenta (w %)	38
Wykres 79	Na ile czytelne są dla Pana(i) świadectwa uzyskanych przez uczniów kwalifikacji? (w %)	39
Wykres 80	Znajomość systemu egzaminów z kwalifikacji wg stanowiska respondenta (w %)	39
Wykres 81	W Polsce wdrażany jest Zintegrowany System Kwalifikacji. Czy zna Pan(i) ten system? (w %)	40
Wykres 82	Znajomość Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji wg stanowiska respondenta (w %)	40
Wykres 83	W ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji opracowywane są tzw. kwalifikacje rynkowe. Polega to na opisanie kwalifikacji dotychczas nieuregulowanych przepisami prawa (np. nienauczanych w systemie szkolnym), na które jest zapotrzebowanie rynkowe. Zarówno sposób opisu kwalifikacji, jak i sprawdzania określonych kompetencji i ich potwierdzania, są objęte standardami zapewniania jakości. Kluczową rolę pełnią tzw. Instytucje Certyfikujące działające na zasadzie swobody gospodarczej, uprawnione do nadawania kwalifikacji. Czy zna Pan(i) ten system? – odsetek wskazań (pytanie wielokrotnego wyboru) (w %)	41
Wykres 84	Znajomość systemu kwalifikacji rynkowych w ramach ZSK wg wielkości (w %)	42
Wykres 85	Znajomość systemu kwalifikacji rynkowych w ramach ZSK wg stanowiska respondenta (w %)	42
Wykres 86	W jakim stopniu uważa Pan(i) za potrzebne, aby oprócz świadectwa ukończenia szkoły uczeń mógł potwierdzić określone praktyczne umiejętności i otrzymać kwalifikację rynkową – proszę ocenić na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza zdecydowanie niepotrzebne a 4 zdecydowanie potrzebne (w %)	43
Wykres 87	Ocena zapotrzebowania na certyfikowanie kwalifikacji rynkowych wg wielkości (w %)	43
Wykres 88	Ocena zapotrzebowania na certyfikowanie kwalifikacji rynkowych wg stanowiska respondenta (w %)	43
Wykres 89	Jaki wpływ Pana(i) zdaniem powinni mieć przedsiębiorcy na wyznaczanie kierunków/zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe dla uczniów oraz na proces ich nabywania? (w %)	44
Wykres 90	Opinia nt. pożądanego wpływu przedsiębiorców na wyznaczanie kierunków/zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe dla uczniów oraz na proces ich nabywania wg wielkości (w %)	45

Wykres 91	Opinia nt. pożądanego wpływu przedsiębiorców na wyznaczanie kierunków/zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe dla uczniów oraz na proces ich nabywania wg stanowiska respondenta (w %).....	45
Wykres 92	W województwie podkarpackim pracuje zespół doradców regionalnych Instytutu Badań Edukacyjnych, oferujący wsparcie w zakresie kwalifikacji rynkowych i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Czy skorzystaliby Państwo z jego wsparcia? (w %)	46
Wykres 93	Opinia nt. pożądanego wsparcia doradców IBE w zakresie kwalifikacji rynkowych i ZSK wg wielkości (w %)	46
Wykres 94	Opinia nt. pożądanego wsparcia doradców IBE w zakresie kwalifikacji rynkowych i ZSK wg stanowiska respondenta (w %).....	46
Wykres 95	W Polsce istnieje możliwość zatrudniania pracowników młodocianych, którzy przyuczają się u pracodawcy do zawodu. Czy zna Pan(i) ten system? (w %).....	47
Wykres 96	Znajomość systemu zatrudniania pracowników młodocianych wg wielkości (w %)	47
Wykres 97	Znajomość systemu zatrudniania pracowników młodocianych wg stanowiska respondenta (w %)	47
Wykres 98	Znajomość systemu zatrudniania pracowników młodocianych wg sekcji PKD (w %)	48
Wykres 99	Znajomość systemu zatrudniania pracowników młodocianych wg powiatu (w %)	48
Wykres 100	Jak ocenia Pan(i) efektywność kształcenia w tej formule [zatrudniania pracowników młodocianych w celu przyuczenia do zawodu]? – ocena kwalifikacji zawodowych (w %).....	49
Wykres 101	Jak ocenia Pan(i) efektywność kształcenia w tej formule [zatrudniania pracowników młodocianych w celu przyuczenia do zawodu]? – ocena kompetencji społecznych (w %).....	49
Wykres 102	Dlaczego nie przyjmuje Pan(i) do pracy pracowników młodocianych? – odsetek wskazań (w %) .	50

SPIS TABEL

Tabela 1	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do powiatów	53
Tabela 2	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy	53
Tabela 3	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży	54
Tabela 4	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności	54
Tabela 5	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do stanowiska respondenta	55

ZAŁĄCZNIK 1 Kwestionariusz ankiety

ANKIETA DLA PRACODAWCÓW

BLOK PYTAŃ I

OGÓLNA OCENA SZKOŁ O PROFILU ZAWODOWYM ORAZ ABSOLWENTÓW

1. Jak Pan(i) ocenia szkoły o profilu zawodowym w województwie podkarpackim pod kątem podaży sił na rynku pracy?			
KOD: P1			
1) szkoły zawodowe kształcą zgodnie z zapotrzebowaniem ze strony rynku	2) szkoły zawodowe kształcą w części zgodnie z zapotrzebowaniem ze strony rynku	3) szkoły zawodowe działają w pełnym oderwaniu od rynku	4) trudno powiedzieć
KOD:1	KOD: 2	KOD:3	KOD:4
Braki danych: 88, 99			
Jakich zawodów/kwalifikacji brakuje w ich ofercie?			
.....			
KOD: P1.1			
Braki danych: 88, 99			
2. Czy Pana(i) firma/instytucja zatrudnia absolwentów szkół branżowych (zasadniczych zawodowych)? – proszę odnieść się do ostatnich 5 lat			
KOD: P2			
1) tak	2) nie (przejdź do pyt. 4)	3) nie wiem (przejdź do pyt.4)	
KOD:1	KOD: 2	KOD:3	
Braki danych: 88, 99			
3. Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół branżowych (zasadniczych zawodowych) jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/instytucji pod kątem: (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 2 wybrały odp. 1)			
3.1. Wiedzy teoretycznej			KOD: P3.1
1) w pełni zadowolająca – pozwala na samodzielną pracę			KOD:1
2) raczej zadowolająca – pozwala na podjęcie pracy pod okiem doświadczonego opiekuna			KOD:2
3) raczej niewystarczająca – wymaga doszkolenia			KOD:3
4) zupełnie niewystarczająca – wymaga pełnego przeszkolenia			KOD:4
Braki danych: 88, 99			
3.2. Umiejętności praktycznych			KOD: P3.2
1) w pełni zadowolające – pozwalają na samodzielną pracę			KOD:1
2) raczej zadowolające – pozwalają na podjęcie pracy pod okiem doświadczonego opiekuna			KOD:2
3) raczej niewystarczające – wymagają doszkolenia			KOD:3
4) zupełnie niewystarczające – wymagają pełnego przeszkolenia			KOD:4
Braki danych: 88, 99			
3.3. Umiejętności pracy z ludźmi			KOD: P3.3
1) w pełni zadowolające			KOD:1
2) raczej zadowolające			KOD:2
3) raczej niewystarczające			KOD:3
4) zupełnie niewystarczające			KOD:4
Braki danych: 88, 99			
3.4. Motywacji do pracy			KOD: P3.4
1) w pełni zadowolająca			KOD:1
2) raczej zadowolająca			KOD:2
3) raczej niewystarczająca			KOD:3

4) zupełnie niewystarczająca	KOD:4
Braki danych: 88, 99	

4. Czy Pana(i) firma/institucja zatrudnia absolwentów techników? – proszę odnieść się do ostatnich 5 lat		
KOD: P4		
1) tak	2) nie (przejdź do pyt. 6)	3) nie wiem (przejdź do pyt. 6)
KOD:1	KOD: 2	KOD:3
Braki danych: 88, 99		

5. Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów techników jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/institucji pod kątem: (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 4 wybrały odp. 1)	
5.1. Wiedzy teoretycznej	KOD: P5.1
1) w pełni zadowolająca – pozwala na samodzielną pracę	KOD:1
2) raczej zadowolająca – pozwala na podjęcie pracy pod okiem doświadczonego opiekuna	KOD:2
3) raczej niewystarczająca – wymaga doszkolenia	KOD:3
4) zupełnie niewystarczająca – wymaga pełnego przeszkolenia	KOD:4
Braki danych: 88, 99	
5.2. Umiejętności praktycznych	KOD: P5.2
1) w pełni zadowolające – pozwalają na samodzielną pracę	KOD:1
2) raczej zadowolające – pozwalają na podjęcie pracy pod okiem doświadczonego opiekuna	KOD:2
3) raczej niewystarczające – wymagają doszkolenia	KOD:3
4) zupełnie niewystarczające – wymagają pełnego przeszkolenia	KOD:4
Braki danych: 88, 99	
5.3. Umiejętności pracy z ludźmi	KOD: P5.3
1) w pełni zadowolające	KOD:1
2) raczej zadowolające	KOD:2
3) raczej niewystarczające	KOD:3
4) zupełnie niewystarczające	KOD:4
Braki danych: 88, 99	
5.4. Motywacji do pracy	KOD: P5.4
1) w pełni zadowolająca	KOD:1
2) raczej zadowolająca	KOD:2
3) raczej niewystarczająca	KOD:3
4) zupełnie niewystarczająca	KOD:4
Braki danych: 88, 99	

6. Czy Pana(i) firma/institucja zatrudnia absolwentów szkół policealnychych? – proszę odnieść się do ostatnich 5 lat		
KOD: P6		
1) tak	2) nie (przejdź do pyt. 8)	3) nie wiem (przejdź do pyt. 8)
KOD:1	KOD: 2	KOD:3
Braki danych: 88, 99		

7. Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół policealnychych jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/institucji pod kątem: (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 6 wybrały odp. 1)	
7.1. Wiedzy teoretycznej	KOD: P7.1
1) w pełni zadowolająca – pozwala na samodzielną pracę	KOD:1
2) raczej zadowolająca – pozwala na podjęcie pracy pod okiem doświadczonego opiekuna	KOD:2
3) raczej niewystarczająca – wymaga doszkolenia	KOD:3
4) zupełnie niewystarczająca – wymaga pełnego przeszkolenia	KOD:4
Braki danych: 88, 99	
7.2. Umiejętności praktycznych	KOD: P7.2
1) w pełni zadowolające – pozwalają na samodzielną pracę	KOD:1
2) raczej zadowolające – pozwalają na podjęcie pracy pod okiem doświadczonego opiekuna	KOD:2

3) raczej niewystarczające – wymagają doszkolenia	KOD:3
4) zupełnie niewystarczające – wymagają pełnego przeszkolenia	KOD:4
Braki danych: 88, 99	
7.3. Umiejętności pracy z ludźmi	KOD: P7.3
1) w pełni zadowolająca	KOD:1
2) raczej zadowolająca	KOD:2
3) raczej niewystarczające	KOD:3
4) zupełnie niewystarczające	KOD:4
Braki danych: 88, 99	
7.4. Motywacji do pracy	KOD: P7.4
1) w pełni zadowolająca	KOD:1
2) raczej zadowolająca	KOD:2
3) raczej niewystarczająca	KOD:3
4) zupełnie niewystarczająca	KOD:4
Braki danych: 88, 99	

8. Czy Pana(i) firma/institucja zatrudnia absolwentów szkół wyższych? – proszę odnieść się do ostatnich 5 lat		
KOD: P8		
1) tak	2) nie (przejdź do pyt. 10)	3) nie wiem (przejdź do pyt. 10)
KOD:1	KOD: 2	KOD:3
Braki danych: 88, 99		

9. Jak ocenia Pan(i) poziom i jakość kompetencji i kwalifikacji absolwentów szkół wyższych jako kandydatów do pracy w Pana(i) firmie/institucji pod kątem: (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 8 wybrały odp. 1)	
9.1. Wiedzy teoretycznej	KOD: P9.1
1) w pełni zadowolająca – pozwala na samodzielną pracę	KOD:1
2) raczej zadowolająca – pozwala na podjęcie pracy pod okiem doświadczonego opiekuna	KOD:2
3) raczej niewystarczająca – wymaga doszkolenia	KOD:3
4) zupełnie niewystarczająca – wymaga pełnego przeszkolenia	KOD:4
Braki danych: 88, 99	
9.2. Umiejętności praktycznych	KOD: P9.2
1) w pełni zadowolające – pozwalają na samodzielną pracę	KOD:1
2) raczej zadowolające – pozwalają na podjęcie pracy pod okiem doświadczonego opiekuna	KOD:2
3) raczej niewystarczające – wymagają doszkolenia	KOD:3
4) zupełnie niewystarczające – wymagają pełnego przeszkolenia	KOD:4
Braki danych: 88, 99	
9.3. Umiejętności pracy z ludźmi	KOD: P9.3
1) w pełni zadowolające	KOD:1
2) raczej zadowolające	KOD:2
3) raczej niewystarczające	KOD:3
4) zupełnie niewystarczające	KOD:4
Braki danych: 88, 99	
9.4. Motywacji do pracy	KOD: P9.4
1) w pełni zadowolająca	KOD:1
2) raczej zadowolająca	KOD:2
3) raczej niewystarczająca	KOD:3
4) zupełnie niewystarczająca	KOD:4
Braki danych: 88, 99	

BLOK PYTAŃ II**WSPÓŁPRACA PRACODAWCÓW ZE SZKOŁAMI O PROFILU ZAWODOWYM**

10. Czy Pana(i) firma/institucja współpracuje/współpracowała ze szkołą/szkołami o profilu zawodowym? – proszę o odniesienie się do działań realizowanych w ciągu ostatnich 3 lat		
KOD: P10		
1) tak	2) nie (przejdź do pyt. 30)	3) nie wiem (przejdź do pyt. 30)
KOD:1	KOD: 2	KOD:3
Braki danych: 88, 99		

11. Z jakiego rodzaju szkołami o profilu zawodowym współpracuje/współpracowała Pana(i) firma/institucja? (pytanie wielokrotnego wyboru) (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 10 wybrały odp. 1)	
1) branżowymi (zasadniczymi szkołami zawodowymi)	
KOD: P11.1	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
2) technikami	
KOD: P11.2	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
3) policealnymi	
KOD: P11.3	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
4) wyższymi	
KOD: P11.4	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	

12. Z jaką liczbą szkół współpracuje/współpracowała Pana(i) firma/institucja? (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 10 wybrały odp. 1)	
KOD: P12	
1) 1	KOD: 1
2) 2	KOD:2
3) 3	KOD:3
4) 4	KOD:4
5) 5 i/lub więcej	KOD:5
6) nie wiem	KOD:6
Braki danych: 88, 99	

13. Dlaczego Pana(i) firma/institucja współpracuje/współpracowała ze szkołami? (pytanie wielokrotnego wyboru) (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 10 wybrały odp. 1)	
jest to sposób na przygotowanie sobie przyszłych pracowników	
KOD: P13.1	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
daje to możliwość wyszukiwania osób szczególnie utalentowanych/szczególnie poszukiwanych przez firmę	
KOD: P13.2	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
jest to część budowania wizerunku firmy jako podmiotu odpowiedzialnego społecznie	
KOD: P13.3	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	

jest to zasób dla bieżącej pracy w firmie (np. praktykanci są pomocni w działaniach firmy)	
KOD: P13.4	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
daje to możliwość realnego wpływu na jakość kształcenia w szkołach	
KOD: P13.5	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
jest to praktykowane od lat – tradycyjnie wspieramy tę szkołę/te szkoły	
KOD: P13.6	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
Inne	
KOD: P13.7	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
Jakie inne?	
KOD: P13_inne	

14. W jakich formach Pana(i) firma/instytucja współpracuje/współpracowała ze szkołami o profilu zawodowym? (pytanie wielokrotnego wyboru) (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 10 wybrały odp. 1)	
przyjmowanie uczniów na praktyki zawodowe	
KOD: P14.1	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
przyjmowanie uczniów na staże	
KOD: P14.2	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
kształcenie uczniów prowadzone przez pracownika firmy na terenie szkoły	
KOD: P14.3	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
inne formy szkolenia uczniów organizowane przez firmę	
KOD: P14.4	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
certyfikowanie umiejętności/kwalifikacji uczniów przez firmę	
KOD: P14.5	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
szkolenia teoretyczne nauczycieli przedmiotów zawodowych	
KOD: P14.6	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
staże/praktyki dla nauczycieli przedmiotów zawodowych	
KOD: P14.7	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
zatrudnianie absolwentów wynikające z programu współpracy	
KOD: P14.8	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
udział w opracowaniu programu nauczania	

KOD: P14.9	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
objęcie zawodu/klasy patronatem	
KOD: P14.10	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
objęcie szkoły patronatem	
KOD: P14.11	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
organizowanie konkursów zawodowych/branżowych dla uczniów	
KOD: P14.12	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
program stypendialny dla uczniów	
KOD: P14.13	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
wsparcie finansowe dla szkoły	
KOD: P14.14	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
zakup/przekazanie sprzętu dla szkoły	
KOD: P14.15	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
udostępnianie do testowania nowych oprogramowań, maszyn lub innych rozwiązań technologicznych	
KOD: P14.16	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
udostępnianie własnych produktów do wykorzystania podczas zajęć szkolnych	
KOD: P14.17	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
usługi na rzecz szkoły, klasy (np. organizowanie wycieczek branżowych)	
KOD: P14.18	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
udział przedstawicieli przedsiębiorcy w drzwiach otwartych szkół, targach itp.	
KOD: P14.19	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
kształcenie uczniów w porozumieniu z firmą („zamawianie” przez firmę kompetencji / kwalifikacji)	
KOD: P14.20	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
szkolenie pracowników firmy w szkole (np. w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych, kursów umiejętności zawodowych)	
KOD: P14.21	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
Inne	
KOD: P14.22	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ

Braki danych: 88, 99
Jakie inne?
.....
KOD: P14_inne

15. Jak wygląda organizacja staży i/lub praktyk w Pana(i) firmie/instytucji pod kątem: – proszę wybrać zdanie najbliższe standardowej sytuacji w Pana(i) firmie/instytucji (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 14 wybrały odp. 1 i/lub 2)	
15.1. Realizacji programu praktyk/stażu:	KOD: P15.1
1) program jest weryfikowany pod kątem możliwości realizacji i w pełni wdrażany w okresie praktyk/stażu	KOD:1
2) program jest możliwy do realizacji częściowo – tylko w tym zakresie, w jakim działa firma/dział, w którym praktyki (staż) się odbywa	KOD:2
3) staramy się nauczyć ucznia rzeczy praktycznych, niezależnie od założeń programu	KOD:3
Braki danych: 88, 99	
15.2. Dopuszczenia do pracy:	KOD: P15.2
1) dla uczniów przygotowane są stanowiska pracy wraz z niezbędnym sprzętem, narzędziami i zapleczem do wykonywania pracy	KOD:1
2) uczniowie są dopuszczani do pracy pod okiem opiekuna praktyk – na jego/jej stanowisku pracy	KOD:2
3) uczniowie mogą towarzyszyć opiekunowi w pracy, a nawet mu pomagać, jeżeli sobie radzą	KOD:3
4) uczniowie przyglądają się pracy naszych pracowników	KOD:4
5) uczniowie nie są dopuszczani do pracy, mogą pomóc w pracach prostych – np. porządkowych	KOD:5
6) uczniowie są oprowadzani po firmie/instytucji, ale nie uczestniczą bezpośrednio w pracy	KOD:6
Braki danych: 88, 99	
15.3. Roli opiekuna praktyk:	KOD: P15.3
1) opiekun w okresie praktyk (stażu) zajmuje się wyłącznie praktykantem (stażystą)	KOD:1
2) opiekun w okresie praktyk (stażu) jest odciążony od pracy – oddaje część obowiązków, aby móc zajmować się praktykantem (stażystą)	KOD:2
3) opiekun pracuje w takim samym zakresie jak dotychczas, nie może sobie pozwolić na zmniejszanie efektywności pracy – zajmuje się praktykantem (stażystą) pomiędzy swoimi obowiązkami	KOD:3
Braki danych: 88, 99	

16. Jak Pan(i) ocenia przygotowanie uczniów do pełnego wykonywania zawodu po odbytych w Pana(i) firmie/instytucji praktykach/stażu pod kątem: (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 14 wybrały odp. 1 i/lub 2)	
16.1 Wiedzy teoretycznej	KOD: P16.1
1) w pełni zadowolająca – pozwala na samodzielną pracę	KOD:1
2) raczej zadowolająca – pozwala na podjęcie pracy pod okiem doświadczonego opiekuna	KOD:2
3) raczej niewystarczająca – wymaga doszkolenia	KOD:3
4) zupełnie niewystarczająca – wymaga pełnego przeszkolenia	KOD: 4
Braki danych: 88, 99	
16.2. Umiejętności praktycznych	KOD: P16.2
1) w pełni zadowolające – pozwalają na samodzielną pracę	KOD:1
2) raczej zadowolające – pozwalają na podjęcie pracy pod okiem doświadczonego opiekuna	KOD:2
3) raczej niewystarczające – wymagają doszkolenia	KOD:3
4) zupełnie niewystarczające – wymagają pełnego przeszkolenia	KOD: 4
Braki danych: 88, 99	
16.3. Umiejętności pracy z ludźmi	KOD: P16.3
1) w pełni zadowolające	KOD:1
2) raczej zadowolające	KOD:2
3) raczej niewystarczające	KOD:3
4) zupełnie niewystarczające	KOD: 4

Braki danych: 88, 99	
16.4. Motywacji do pracy	KOD: P16.4
1) w pełni zadowolająca	KOD:1
2) raczej zadowolająca	KOD:2
3) raczej niewystarczająca	KOD:3
4) zupełnie niewystarczająca	KOD: 4
Braki danych: 88, 99	

17. Czego ta współpraca wymaga od Pana(i) firmy/institucji? (pytanie wielokrotnego wyboru) (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 10 wybrały odp. 1)	
nie wymaga niczego szczególnego (przejsć do pyt. 19)	
KOD: P17.1	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
przeorganizowania pracy	
KOD: 1P7.2	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
okresowego zatrzymania standardowej pracy (np. działania linii technologicznej)	
KOD: P17.3	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
wkładu finansowego	
KOD: P17.4	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
zakupu sprzętu	
KOD: P17.5	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
przygotowania pracowników firmy do nauczania – nabycia uprawnień pedagogicznych	
KOD: P17.6	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
przygotowania pracowników firmy do nauczania – nabycia umiejętności pracy z młodzieżą	
KOD: P17.7	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
oddelegowania pracowników (np. opiekunów praktyk)	
KOD: P17.8	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
wprowadzenia specjalnych procedur BHP dla uczniów	
KOD: P17.9	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
zapewnienia ochrony tajemnic firmy/institucji (np. tajemnic technologicznych, finansowych)	
KOD: P17.10	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
nie wiem (przejsć do pyt. 19)	
KOD: P17.11	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	

18. Na ile Pana(i) firma/instytucja jest przygotowana do współpracy ze szkołami pod kątem: – proszę ocenić według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza minimalny stopień przygotowania, a 5 maksymalny stopień przygotowania (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 17 wybrały odp. 2-10) (proszę z kafeterii wybrać jedynie te odpowiedzi, które respondent wymienił w pyt. 17)	
18.1. Przeorganizowania pracy	1 2 3 4 5
KOD: P18.1	KOD:1; KOD:2; KOD:3; KOD:4; KOD:5
Braki danych: 88, 99	
18.2. Okresowego zatrzymania standardowej pracy (np. działania linii technologicznej)	1 2 3 4 5
KOD: P18.2	KOD:1; KOD:2; KOD:3; KOD:4; KOD:5
Braki danych: 88, 99	
18.3. Wkładu finansowego	1 2 3 4 5
KOD: P18.3	KOD:1; KOD:2; KOD:3; KOD:4; KOD:5
Braki danych: 88, 99	
18.4. Zakupu sprzętu	1 2 3 4 5
KOD: P18.4	KOD:1; KOD:2; KOD:3; KOD:4; KOD:5
Braki danych: 88, 99	
18.5. Przygotowania pracowników firmy do nauczania – nabycia uprawnień pedagogicznych	1 2 3 4 5
KOD: P18.5	KOD:1; KOD:2; KOD:3; KOD:4; KOD:5
Braki danych: 88, 99	
18.6. Przygotowania pracowników firmy do nauczania – nabycia umiejętności pracy z młodzieżą	1 2 3 4 5
KOD: P18.6	KOD:1; KOD:2; KOD:3; KOD:4; KOD:5
Braki danych: 88, 99	
18.7. Oddelegowania pracowników (np. opiekunów praktyk)	1 2 3 4 5
KOD: P18.7	KOD:1; KOD:2; KOD:3; KOD:4; KOD:5
Braki danych: 88, 99	
18.8. Wprowadzenia specjalnych procedur BHP dla uczniów	1 2 3 4 5
KOD: P18.8	KOD:1; KOD:2; KOD:3; KOD:4; KOD:5
Braki danych: 88, 99	
18.9. Zapewnienia ochrony tajemnic firmy/instytucji (np. tajemnic technologicznych, finansowych)	1 2 3 4 5
KOD: P18.9	KOD:1; KOD:2; KOD:3; KOD:4; KOD:5
Braki danych: 88, 99	
jeśli wybrano ocenę 1 lub 2 – czego firmie/instytucji brakuje w tym zakresie?	
.....	
KOD: P18_i	
Braki danych: 88, 99	

19. Jak ocenia Pan(i) zaangażowanie szkół w realizowaną współpracę pod kątem: – proszę ocenić według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza minimalny stopień zaangażowania, a 5 maksymalny stopień zaangażowania (pytanie wielokrotnego wyboru) (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 10 wybrały odp. 1, z zastrzeżeniem wyboru kafeterii adekwatnie do odpowiedzi na pytanie 14 – wybór odp. 1 i/lub 2 i/lub 6 i/lub 7)		
19.1. Poziomu merytorycznego nauczycieli przedmiotów zawodowych teoretycznych	1 2 3 4 5	6) trudno powiedzieć
KOD: P19.1	KOD:1; KOD:2; KOD:3; KOD:4;KOD:5	KOD:6
Braki danych: 88, 99		
19.2. Poziomu merytorycznego nauczycieli przedmiotów zawodowych praktycznych	1 2 3 4 5	6) trudno powiedzieć
KOD: P19.2	KOD:1; KOD:2; KOD:3; KOD:4;KOD:5	KOD:6
Braki danych: 88, 99		

19.3. Zaangażowania dyrekcji	1__2__3__4__5	6) trudno powiedzieć
KOD: P19.3	KOD:1; KOD:2; KOD:3; KOD:4;KOD:5	KOD:6
Braki danych: 88, 99		
19.4. Zaangażowania kierownika kształcenia praktycznego	1__2__3__4__5	6) trudno powiedzieć
KOD: P19.4	KOD:1; KOD:2; KOD:3; KOD:4;KOD:5	KOD:6
Braki danych: 88, 99		
19.5. Opracowanego programu praktyk/stażu dla uczniów (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 14 wybrały odp. 1 i/lub 2)	1__2__3__4__5	6) trudno powiedzieć
KOD: P19.5	KOD:1; KOD:2; KOD:3; KOD:4;KOD:5	KOD:6
Braki danych: 88, 99		
19.6. Zaangażowania opiekunów praktyk dla uczniów z ramienia szkoły (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 14 wybrały odp. 1 i/lub 2)	1__2__3__4__5	6) trudno powiedzieć
KOD: P19.6	KOD:1; KOD:2; KOD:3; KOD:4;KOD:5	KOD:6
Braki danych: 88, 99		
19.7. Zaangażowania nauczycieli w oferowane im szkolenie teoretyczne (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 14 wybrały odp. 6)	1__2__3__4__5	6) trudno powiedzieć
KOD: P19.7	KOD:1; KOD:2; KOD:3; KOD:4;KOD:5	KOD:6
Braki danych: 88, 99		
19.8. Zaangażowania nauczycieli w oferowane im szkolenie praktyczne (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 14 wybrały odp. 7)	1__2__3__4__5	6) trudno powiedzieć
KOD: P19.8	KOD:1; KOD:2; KOD:3; KOD:4;KOD:5	KOD:6
Braki danych: 88, 99		
19.9. Promowania przez szkołę Pana(i) firmy/instytucji jako podmiotu współpracującego	1__2__3__4__5	6) trudno powiedzieć
KOD: P19.9	KOD:1; KOD:2; KOD:3; KOD:4;KOD:5	KOD:6
Braki danych: 88, 99		

20. Czy podjęcie współpracy w którymkolwiek przypadkubyło inicjatywą Pana(i) firmy/instytucji? (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 10 wybrały odp. 1)				
KOD:P20				
1) zdecydowanie tak (przejdź do pyt. 22)	2) raczej tak (przejdź do pyt. 22)	3) raczej nie	4) zdecydowanie nie	5) trudno powiedzieć/nie wiem (przejdź do pyt. 22)
KOD:1	KOD:2	KOD:3	KOD:4	KOD:5
Braki danych: 88, 99				

21. Kto (jaki podmiot) był stroną inicjującą? (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 20 wybrały odp. 3 lub 4)	
KOD:P21	
1) szkoła	KOD:1
2) organ prowadzący szkołę (urząd miasta, starostwo powiatowe, organ niepubliczny – np. organizacja pozarządowa)	KOD:2
3) organizacja branżowa pracodawców, klaster itp.	KOD:3
4) inny	KOD:4
5) nie wiem	KOD:5
Braki danych: 88, 99	
Jaki inny?	

.....
KOD: P21_inne
Braki danych: 88, 99

22. Czy w ramach realizowanej przez Pana(i) firmę/institucję współpracy ze szkołami występują jakieś problemy? (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 10 wybrały odp. 1)				
KOD: P22				
1) zdecydowanie tak	2) raczej tak	3) raczej nie (przejsć do pyt. 24)	4) zdecydowanie nie (przejsć do pyt. 24)	5) trudno powiedzieć (przejsć do pyt. 24)
KOD:1	KOD:2	KOD:3	KOD:4	KOD:5
Braki danych: 88, 99				

23. Jakie problemy występują w ramach realizowanej przez Pana(i) firmę/institucję współpracy ze szkołami? (pytanie wielokrotnego wyboru) (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 22 wybrały odp. 1 lub 2, z zastrzeżeniem wyboru kafeterii adekwatnie do odpowiedzi na pytanie 14 – wybór odp. 1 i/lub 2 i/lub 7)	
efekty współpracy nie są takie jak zakładano	
KOD: P23.1	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
problem z przyjęciem na praktyki/staże oczekiwanej przez szkołę liczby uczniów (opcja dostępna dla osób, które w pyt. 14 wybrały odp. 1 i/lub 2)	
KOD: P23.2	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
problem z przyjęciem na praktyki/staże oczekiwanej przez szkołę liczby nauczycieli (opcja dostępna dla osób, które w pyt. 14 wybrały odp. 7)	
KOD: P23.3	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
problem z zapewnieniem opiekunów praktykantów/stażystów w firmie (opcja dostępna dla osób, które w pyt. 14 wybrały odp. 1 i/lub 2)	
KOD: P23.4	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
dezorganizacja pracy w firmie	
KOD: P23.5	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
trudności związane z zapewnieniem BHP dla uczniów (opcja dostępna dla osób, które w pyt. 14 wybrały odp. 1 i/lub 2)	
KOD: P23.6	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
zbyt duże nakłady finansowe	
KOD: P23.7	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
problemy dot. dopuszczenia uczniów do obsługi specjalistycznych maszyn i urządzeń (związane np. z obawą przed ich uszkodzeniem) (opcja dostępna dla osób, które w pyt. 14 wybrały odp. 1 i/lub 2)	
KOD: P23.8	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
problemy związane z zachowaniem się uczniów w firmie (np. niechęć do pracy, brak zaangażowania, konflikty, niezadowolenie pracowników) (opcja dostępna dla osób, które w pyt. 14 wybrały odp. 1 i/lub 2)	
KOD: P23.9	KOD 1: WYBRAŁ

KOD 2: NIE WYBRAŁ	
Braki danych: 88, 99	
problem z zapewnieniem realizacji pełnego programu praktyk/staży (opcja dostępna dla osób, które w pyt. 14 wybrały odp. 1 i/lub 2)	
KOD: P23.10	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
trudności z zapewnieniem ochrony tajemnic firmy/instytucji (np. tajemnic technologicznych, finansowych) (opcja dostępna dla osób, które w pyt. 14 wybrały odp. 1 i/lub 2)	
KOD: P23.11	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
Inne	
KOD: P23.12	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
Jakie inne?	
.....	
KOD:P23_inne	
Braki danych: 88, 99	

24. Czy Pana(i) firma/instytucja chce nadal współpracować ze szkołami? (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 10 wybrały odp. 1)				
KOD:P24				
1) tak – chcemy rozszerzyć współpracę	2) tak – chcemy współpracować w obecnej formie (przejdź do pyt. 28)	3) tak, ale chcemy zawęzić współpracę (przejdź do pyt. 26)	4) nie – chcemy zrezygnować ze współpracy (przejdź do pyt. 27)	5) trudno powiedzieć (przejdź do pyt. 28)
KOD:1	KOD:2	KOD:3	KOD:4	KOD:5
Braki danych: 88, 99				

25. W jaki sposób Pana(i) firma/instytucja chce rozszerzyć współpracę ze szkołami? (pytanie wielokrotnego wyboru) (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 24 wybrały odp. 1) (po udzieleniu odpowiedzi przejdź do pyt.28)	
chcemy rozszerzyć współpracę w tych samych formach (np. większa liczba stażystów/praktykantów, większa liczba stypendystów, dalsze/szersze przekazywanie sprzętu)	
KOD: P25.1	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
chcemy rozszerzyć zakres współpracy o nowe formy	
KOD: P25.2	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
chcemy zwiększyć liczbę szkół, z którymi współpracujemy	
KOD: P25.3	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
Jakie inne?	
.....	
KOD: P.25.2_inne	
Braki danych: 88, 99	

26. Czego dotyczyć ma zawężenie współpracy Pana(i) firmy/instytucji ze szkołami?
--

(pytanie wielokrotnego wyboru) (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 24 wybrały odp. 3) (po udzieleniu odpowiedzi przejść do pyt.28)	
chcemy ograniczyć współpracę w prowadzonych formach (np. mniejsza liczba stażystów/praktykantów, mniejsza liczba stypendystów, zmniejszenie nakładów finansowych)	
KOD: P26.1	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
chcemy zrezygnować z części form współpracy	
KOD: P26.2	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
chcemy zmniejszyć liczbę szkół, z którymi współpracujemy	
KOD: P26.3	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
Jakie inne?	
.....	
KOD: P.26.2_inne	
Braki danych: 88, 99	

27. Dlaczego Pana(i) firma/instytucja chce zrezygnować ze współpracy ze szkołami? (pytanie wielokrotnego wyboru) (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 24 wybrały odp. 4)	
nie mamy potrzeby nadal współpracować	
KOD: P27.1	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
nie mamy możliwości technicznych/organizacyjnych	
KOD: P27.2	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
zajmuje to zbyt dużo czasu pracownikom	
KOD: P27.3	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
brakuje nam pracowników z predyspozycjami do uczenia	
KOD: P27.4	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
nie mamy możliwości finansowych	
KOD: P27.5	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
jest to zbyt uciążliwe	
KOD: P27.6	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
zniechęciliśmy się	
KOD: P27.7	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
rodzi to więcej problemów niż przynosi korzyści	
KOD: P27.8	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	

nie mamy przekonania, że podczas praktyk/staży firma ma realny wpływ na umiejętności przyszłego pracownika	
KOD: P27.9	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
nie otrzymujemy gratyfikacji z tytułu angażowania się w proces kształcenia zawodowego	
KOD: P27.10	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
mamy trudności wynikające z ograniczeń prawnych (np. z tajemnicą przedsiębiorstwa związaną ze stosowaniem określonej technologii)	
KOD: P27.11	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
inne powody	
KOD: P27.12	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
Jakie inne?	
KOD: P27.12_inne	
Braki danych: 88, 99	

28. Czy kiedykolwiek Pana(i) firma/instytucja odmówiła współpracy ze szkołą lub zakończyła współpracę ze szkołą?		
KOD:P28		
1) tak	2) nie (przejdź do pyt. 31)	3) nie wiem (przejdź do pyt. 31)
KOD:1	KOD:2	KOD:3
Braki danych: 88, 99		

29. Z jakiego powodu Pana(i) firma/instytucja odmówiła współpracy ze szkołą lub zakończyła współpracę ze szkołą? (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 28 wybrały odp. 1) (po udzieleniu odpowiedzi przejdź do pyt. 31)	
KOD:P29	
.....	
.....	
.....	
Braki danych: 88, 99	

30. Dlaczego Pana(i) firma/instytucja nie współpracuje ze szkołami? (pytanie wielokrotnego wyboru) (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 10 wybrały odp. 2)	
nie zastanawialiśmy się nad tym do tej pory	
KOD: P30.1	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
nie mamy potrzeby współpracować	
KOD: P30.2	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
nie mamy możliwości technicznych/organizacyjnych	
KOD: P30.3	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
zajmowałoby to zbyt dużo czasu pracownikom	

KOD: P30.4	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
brakuje nam pracowników z predyspozycjami do uczenia	
KOD: P30.5	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
nie mamy możliwości finansowych	
KOD: P30.6	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
byłoby to zbyt uciążliwe	
KOD: P30.7	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
zniechęciliśmy się	
KOD: P30.8	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
rodziłoby to więcej problemów niż przyniosło korzyści	
KOD: P30.9	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
nie mamy przekonania, że podczas praktyk/staży firma ma realny wpływ na umiejętności przyszłego pracownika	
KOD: P30.10	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
nie otrzymalibyśmy gratyfikacji z tytułu angażowania się w proces kształcenia zawodowego	
KOD: P30.11	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
mielibyśmy trudności wynikające z ograniczeń prawnych (np. z tajemnicą przedsiębiorstwa związaną ze stosowaniem określonej technologii)	
KOD: P30.12	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
inne powody	
KOD: P30.13	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
Jakie inne?	
.....	
KOD: P30.13_inne	
Braki danych: 88, 99	

31. Czy Pana(i) firma/institucja potrzebuje wsparcia zewnętrznego (np. zewnętrznej instytucji) przy nawiązywaniu współpracy ze szkołami?

KOD:P31

1) zdecydowanie tak	2) raczej tak	3) raczej nie (przejsć do pyt. 33)	4) zdecydowanie nie (przejsć do pyt. 33)	5) trudno powiedzieć (przejsć do pyt. 33)
KOD:1	KOD:2	KOD:3	KOD:4	KOD:5

Braki danych: 88, 99

32. W jakim zakresie Pana(i) firma/instytucja potrzebuje wsparcia zewnętrznego przy nawiązywaniu współpracy ze szkołami? (pytanie wielokrotnego wyboru) (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 31 wybrały odp. 1 lub 2)	
uruchomienia regionalnej/subregionalnej instytucji koordynującej	
KOD: P32.1	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
udostępniania bazy firm/instytucji chętnych do współpracy	
KOD: P32.2	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
udostępniania bazy szkół chętnych do współpracy	
KOD: P32.3	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
pośredniczenia w nawiązywaniu kontaktu	
KOD: P32.4	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
promowania form współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami	
KOD: P32.5	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
tworzenie grup pracodawców branżowych w celu opracowywania wytycznych odnośnie kształcenia dla branży	
KOD: P32.6	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
usług doradczych w kwestiach związanych ze współpracą (np. prawnych, dot. praktycznej organizacji współpracy)	
KOD: P32.7	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
moderowania współpracy przez osobę/instytucję zewnętrzną	
KOD: P32.8	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
przekazania środków finansowych (np. europejskich) na rzecz nawiązywania współpracy	
KOD: P32.9	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
zmiany regulacji prawnych	
KOD: P32.10	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
umożliwienia finansowania ze środków szkoły (z subwencji oświatowej) form współpracy	
KOD: P32.11	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
inny zakres – jaki, przez kogo realizowany?	
KOD: P32.12	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
Jakie inne?	

.....
KOD: P32.9_inne
Braki danych: 88, 99
Jakie inne?
.....
KOD: P32.10_inne
Braki danych: 88, 99
Jakie inne?
.....
KOD: P32.11_inne
Braki danych: 88, 99
Jakie inne?
.....
KOD: P32.12_inne
Braki danych: 88, 99

33. Czy Pana(i) firma/instytucja kiedykolwiek realizowała wspólnie ze szkołą zawodową projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego?		
KOD:P33		
1) tak	2) nie (przejdź do pyt. 36)	3) nie wiem (przejdź do pyt. 37)
KOD:1	KOD:2	KOD:3
Braki danych: 88, 99		

34. Jak ocenia Pan(i) jakość form wsparcia realizowanych w ramach projektu/projektów? (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 33 wybrały odp. 1)					
KOD:P34					
1) bardzo dobrze	2) raczej dobrze	3) przeciętnie	4) raczej źle	5) bardzo źle	6) trudno powiedzieć
KOD:1	KOD:2	KOD:3	KOD:4	KOD:5	KOD:6
Braki danych: 88, 99					

35. Jak ocenia Pan(i) jakość kształcenia w okresie po zakończeniu realizacji projektu (w efekcie realizacji projektu)? (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 33 wybrały odp. 1) (po udzieleniu odpowiedzi przejdź do pyt. 37)					
KOD:P35					
1) znacząco wzrosła	2) nieznacznie wzrosła	3) pozostała bez zmian	4) nieznacznie spadła	5) znacząco spadła	6) trudno powiedzieć
KOD:1	KOD:2	KOD:3	KOD:4	KOD:5	KOD:6
Braki danych: 88, 99					

36. Dlaczego Pana(i) firma/instytucja nie realizowała wspólnie ze szkołą zawodową projektu współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego? (pytanie wielokrotnego wyboru) (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 33 wybrały odp. 2)	
nie wiedzieliśmy o takiej możliwości	
KOD: P36.1	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
nie mieliśmy takiej potrzeby	
KOD: P36.2	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
uznaliśmy, że nie przyniesie nam to korzyści	
KOD: P36.3	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ

Braki danych: 88, 99	
uznaliśmy, że to dla nas zbyt duży wysiłek w stosunku do możliwych do osiągnięcia korzyści	
KOD: P36.4	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
nie chcieliśmy wiązać się zasadami realizacji projektu	
KOD: P36.5	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
nie odpowiadały nam formy wsparcia	
KOD: P36.6	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
nie odpowiadała nam forma finansowania	
KOD: P36.7	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
nie mamy możliwości wniesienia wkładu własnego	
KOD: P36.8	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
przygotowanie wniosku aplikacyjnego było zbyt trudne	
KOD: P36.9	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
aplikowaliśmy, ale nie udało się uzyskać dofinansowania	
KOD: P36.10	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
inne powody	
KOD: P36.11	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
Jakie inne?	
.....	
KOD: P36.11_inne	
Braki danych: 88, 99	

BLOK PYTAŃ III

WIEDZA PRACODAWCÓW NA TEMAT WYBRANYCH ELEMENTÓW SYSTEMU KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

37. Czy zna Pan(i) formę kształcenia ustawicznego osób dorosłych, jaką są Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe (KKZ) realizowane przez szkoły o profilu zawodowym? <i>Proszę zwrócić uwagę, że jest to specyficzny typ szkolenia, którego nie należy mylić z kursem zawodowym dostępnym w ofercie komercyjnej firm szkoleniowych.</i>		
KOD:37		
1) tak, znam też zasady realizacji KKZ	2) słyszał(a)em o takiej formie, ale nie znam szczegółów (przejsć do pyt. 40)	3) nie słyszał(a)em o takiej formie (przejsć do pyt. 40)
KOD:1	KOD:2	KOD:3
Braki danych: 88, 99		

38. Jak ocenia Pan(i) Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe w kontekście polityki szkoleniowej Pana(i) firmy/institucji? <i>(na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 37 wybrały odp. 1)</i>		
KOD:P38		
są możliwe do wykorzystania w ramach podnoszenia kwalifikacji pracowników naszej firmy/institucji (polityki szkoleniowej) (przejsć do pyt. 40)		

KOD:1
trudno powiedzieć, czy byłyby możliwe do wykorzystania w ramach podnoszenia kwalifikacji pracowników naszej firmy/institucji (polityki szkoleniowej) (przejdź do pyt. 40)
KOD:2
nie są możliwe do wykorzystania w ramach podnoszenia kwalifikacji pracowników naszej firmy/institucji (polityki szkoleniowej)
KOD:3

39. Dlaczego Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe nie są dobrą formą w polityce szkoleniowej Pana(i) firmy/institucji? (pytanie wielokrotnego wyboru) (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 38 wybrały odp. 3)	
trwają zbyt długo	
KOD: P39.1	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
zbyt dużo w nich miejsca na teorię, zbyt mało na praktykę	
KOD: P39.2	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
poziom umiejętności wynoszonych z KKZ jest zbyt niski	
KOD: P39.3	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
zbyt dużo czasu poświęca się w nich na wiedzę poboczną (np. język obcy), a nie na meritum – jest to strata czasu	
KOD: P39.4	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
nie potrzebuję pracowników o pełnej kwalifikacji, wystarczyłyby krótsze kursy, obejmujące np. konkretne czynności zawodowe	
KOD: P39.5	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
w zawodach, których potrzebuję, nie ma możliwości organizacji KKZ	
KOD: P39.6	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
trudno jest zebrać grupę, dlatego KKZ praktycznie się nie odbywają	
KOD: P39.7	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
szkoły są niechętnie do organizacji KKZ	
KOD: P39.8	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
inne powody	
KOD: P39.9	KOD 1: WYBRAŁ KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	
Jakie inne?	
KOD:P39.9_inne	
Braki danych: 88, 99	

40. Od pewnego czasu uczniowie szkół zawodowych (z wyłączeniem wyższych) zdają egzaminy z kilku kwalifikacji

(zamiast egzaminów zawodowych). Czy zna Pan(i) ten system?		
KOD:P40		
1) tak, wiem, że była tego typu zmiana i znam nowe zasady	2) tak, wiem, że była tego typu zmiana, ale nie znam nowych zasad	3) nie słyszał(a)emo takiej zmianie(przejdź do pyt. 42)
KOD:1	KOD:2	KOD:3
Braki danych: 88, 99		

41. Na ile czytelne są dla Pana(i) świadectwa uzyskanych przez uczniów kwalifikacji? (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 40 wybrały odp. 1 lub 2)		
KOD:P41		
system jest dla mnie bardzo czytelny		
KOD:1		
system jest dla mnie średnio czytelny		
KOD:2		
system jest dla mnie nieczytelny		
KOD:3		
Braki danych: 88, 99		
Co stanowi największą trudność?		
.....		
KOD:P41.1		
Braki danych: 88, 99		

42. W Polsce wdrażany jest Zintegrowany System Kwalifikacji. Czy zna Pan(i) ten system?		
KOD:P42		
1) tak, znam też tego założenia	2) słyszał(a)em, że coś takiego jest wdrażane, ale nie znam szczegółów (przejdź do pyt. 47)	3) nie słyszał(a)em o takim systemie (przejdź do pyt. 47)
KOD:1	KOD:2	KOD:3
Braki danych: 88, 99		

43. W ramach Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji opracowywane są tzw. kwalifikacje rynkowe. Polega to na opisanu kwalifikacji dotychczas nieuregulowanych przepisami prawa (np. nienauczanych w systemie szkolnym), na które jest zapotrzebowanie rynkowe. Zarówno sposób opisu kwalifikacji, jak i sprawdzania określonych kompetencji i ich potwierdzania, są objęte standardami zapewniania jakości. Kluczową rolę pełnią tzw. Instytucje Certyfikujące działające na zasadzie swobody gospodarczej, uprawnione do nadawania kwalifikacji. Czy zna Pan(i) ten system? (pytanie wielokrotnego wyboru) (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 42 wybrały odp. 1)		
tak, znam i uczestniczę (firma/instytucja uczestniczy) w opisywaniu kwalifikacji rynkowej		
KOD: P43.1	KOD 1: WYBRAŁ	
	KOD 2: NIE WYBRAŁ	
Braki danych: 88, 99		
tak, znam i certyfikuję (firma/instytucja certyfikuje) kwalifikację rynkową		
KOD: P43.2	KOD 1: WYBRAŁ	
	KOD 2: NIE WYBRAŁ	
Braki danych: 88, 99		
tak, znam i oczekuję od swoich pracowników i/lub kandydatów na pracowników potwierdzenia kwalifikacji rynkowych		
KOD: P43.3	KOD 1: WYBRAŁ	
	KOD 2: NIE WYBRAŁ	
Braki danych: 88, 99		
tak, wiem, że coś takiego jest wdrażane, ale nie biorę tego pod uwagę przy rekrutacji/w polityce szkoleniowej mojej firmy/instytucji		
KOD: P43.4	KOD 1: WYBRAŁ	
	KOD 2: NIE WYBRAŁ	

Braki danych: 88, 99	
nie wiedziałem(am) o takich możliwościach	
KOD: P43.5	KOD 1: WYBRAŁ
	KOD 2: NIE WYBRAŁ
Braki danych: 88, 99	

44. W jakim stopniu uważa Pan(i) za potrzebne, aby oprócz świadectwa ukończenia szkoły uczeń mógł potwierdzić określone praktyczne umiejętności i otrzymać kwalifikację rynkową – proszę ocenić na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznacza zdecydowanie niepotrzebne a 4 zdecydowanie potrzebne	
KOD:P44	
1 2 3 4	5) trudno powiedzieć
KOD:1;KOD:2;KOD:3; KOD:4	KOD:5
Braki danych: 88, 99	

45. Jaki wpływ Pana(i) zdaniem powinni mieć przedsiębiorcy na wyznaczanie kierunków/zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe dla uczniów oraz na proces ich nabywania?	
KOD:P45	
1) bardzo duży – w interesie przedsiębiorców jest, aby wyznaczać kierunki/zapotrzebowanie na kwalifikacje rynkowe dla uczniów, uczestniczyć w ich opisie oraz certyfikacji kwalifikacji	
KOD:1	
2) duży – przedsiębiorcy powinni mieć możliwość wyznaczania kierunków/zapotrzebowania na kwalifikacje rynkowe dla uczniów, uczestniczyć w ich opisie oraz certyfikacji kwalifikacji uczniów	
KOD:2	
3) niski – przedsiębiorcy mogą w niezobowiązujący sposób rekomendować kierunki/zapotrzebowanie na kwalifikacje rynkowe dla uczniów, uczestniczyć w ich opisie oraz certyfikacji kwalifikacji uczniów	
KOD:3	
4) bardzo niski – kwestia kwalifikacji rynkowych zdobywanych przez uczniów nie leży w gestii przedsiębiorców	
KOD:4	
Braki danych: 88, 99	

46. W województwie podkarpackim pracuje zespół doradców regionalnych Instytutu Badań Edukacyjnych, oferujący wsparcie w zakresie kwalifikacji rynkowych i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Czy skorzystałoby Państwo z jego wsparcia?	
KOD:P46	
1) tak	KOD:1
2) raczej tak	KOD:2
3) raczej nie	KOD:3
4) nie	KOD:4
5) trudno powiedzieć	KOD:5
w jakim zakresie?	
.....	
KOD:P46.1	
Braki danych: 88, 99	

47. W Polsce istnieje możliwość zatrudniania pracowników młodocianych, którzy przyuczają się u pracodawcy do zawodu. Czy zna Pan(i) ten system?		
KOD:P47		
1) tak, znam i przyjmuję do pracy pracowników młodocianych	2) tak, znam, ale nie przyjmuję do pracy pracowników młodocianych (przejdź do pyt. 49)	3) nie znam takiej możliwości (zakończyć wywiad)
KOD:1	KOD:2	KOD:3
Braki danych: 88, 99		

48. Ilu pracowników młodocianych pracuje obecnie w Pana(i) firmie/institucji? (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 47 wybrały odp. 1)	
KOD:P48	

1	KOD:1
2	KOD:2
3	KOD:3
4	KOD:4
5 i/lub więcej	KOD:5
nie wiem	KOD:6
Braki danych: 88, 99	

49. Jak ocenia Pan(i) efektywność kształcenia w tej formule pod kątem: (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 47 wybrały odp. 1 lub 2)	
49.1. Nabywania przez pracowników młodocianych wiedzy teoretycznej	KOD:P49.1
w pełni zadowolająca – pozwala na samodzielną pracę	KOD:1
raczej zadowolająca – pozwala na podjęcie pracy pod okiem doświadczonego opiekuna	KOD:2
raczej niewystarczająca – wymaga doszkolenia	KOD:3
zupełnie niewystarczająca – wymaga pełnego przeszkolenia	KOD:4
49.2. Nabywania przez pracowników młodocianych umiejętności praktycznych	KOD:P49.2
w pełni zadowolające – pozwalają na samodzielną pracę	KOD:1
raczej zadowolające – pozwalają na podjęcie pracy pod okiem doświadczonego opiekuna	KOD:2
raczej niewystarczające – wymagają doszkolenia	KOD:3
zupełnie niewystarczające – wymagają pełnego przeszkolenia	KOD:4
49.3. Nabywania przez pracowników młodocianych umiejętności pracy z ludźmi	KOD:P49.3
w pełni zadowolające	KOD:1
raczej zadowolające	KOD:2
raczej niewystarczające	KOD:3
zupełnie niewystarczające	KOD:4
49.4. Nabywania przez pracowników młodocianych motywacji do pracy	KOD:P49.4
w pełni zadowolająca	KOD:1
raczej zadowolająca	KOD:2
raczej niewystarczająca	KOD:3
zupełnie niewystarczająca	KOD:4
Braki danych: 88, 99	

50. Dlaczego nie przyjmuje Pan(i) do pracy pracowników młodocianych? (na pytanie odpowiadają osoby, które w pyt. 47 wybrały odp. 2)	
KOD:P50	
profil działalności firmy nie sprzyja tej formule nauki zawodu	KOD:1
w mojej firmie/instytucji nie ma możliwości nauki pełnej kwalifikacji (pewien zakres programu nie jest możliwy do przeprowadzenia)	KOD:2
chętnie przyjęlibyśmy pracowników młodocianych, jednak możliwe jest finansowanie zbyt małej ilości miejsc i nie są oni do nas kierowani	KOD:3
nie chcę przyjmować pracowników młodocianych, bo spodziewam się po nich kłopotów wychowawczych	KOD:4
nie chcę przyjmować pracowników młodocianych, bo spodziewam się niskiej efektywności ich pracy	KOD:5
nie chcę przyjmować pracowników młodocianych, bo nie ma kto z nimi pracować (nie dysponuję pracownikiem, którego mógłbym oddelegować do opieki nad takim uczniem)	KOD:6
nie zastanawiałem(am) się nad tym	KOD:7
inne powody	KOD:8
Braki danych: 88, 99	

METRYCZKA

M1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/instytucja?	
KOD:M1	
<input type="checkbox"/> nie zatrudniam obecnie pracowników	KOD:1
<input type="checkbox"/> 1 do 9 pracowników	KOD:2
<input type="checkbox"/> od 10 do 49 pracowników	KOD:3

<input type="checkbox"/> od 50 do 249 pracowników	KOD:4
<input type="checkbox"/> od 250 do 999 pracowników	KOD:5
<input type="checkbox"/> 1000 i więcej pracowników	KOD:5
Braki danych: 88, 99	

M2. Proszę określić w jakiej sekcji PKD mieści się działalność Pana(i) firmy/institucji
(ewentualnie ankietę przekoduje informację pozyskaną w ramach pytania M3)

KOD:M2

<input type="checkbox"/> sekcja A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	KOD:1
<input type="checkbox"/> sekcja B - górnictwo i wydobywanie	KOD:2
<input type="checkbox"/> sekcja C - przetwórstwo przemysłowe	KOD:3
<input type="checkbox"/> sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	KOD:4
<input type="checkbox"/> sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	KOD:5
<input type="checkbox"/> sekcja F – budownictwo	KOD:6
<input type="checkbox"/> sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	KOD:7
<input type="checkbox"/> sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	KOD:8
<input type="checkbox"/> sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	KOD:9
<input type="checkbox"/> sekcja J - informacja i komunikacja	KOD:10
<input type="checkbox"/> sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	KOD:11
<input type="checkbox"/> sekcja L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	KOD:12
<input type="checkbox"/> sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	KOD:13
<input type="checkbox"/> sekcja N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	KOD:14
<input type="checkbox"/> sekcja O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	KOD:15
<input type="checkbox"/> sekcja P – edukacja	KOD:16
<input type="checkbox"/> sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	KOD:17
<input type="checkbox"/> sekcja R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	KOD:18
<input type="checkbox"/> sekcja S - pozostała działalność usługowa	KOD:19
<input type="checkbox"/> sekcja T - gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	KOD:20
<input type="checkbox"/> sekcja U - organizacje i zespoły eksterytorialne	KOD:21
Braki danych: 88, 99	

M3. Proszę wskazać w jakiej branży działa Pana(i) firma/institucja
(proszę o podanie kodu PKD głównej działalności firmy [z dokładnością do konkretnego symbolu – np. 85.59.B – Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane] lub w przypadku braku jego znajomości – określenie profilu firmy w celu późniejszego zakodowania)

KOD:M3

Braki danych: 88, 99

M4. Proszę określić przeważający charakter działalności Państwa firmy/institucji.

KOD:M4

<input type="checkbox"/> produkcyjny	KOD:1
<input type="checkbox"/> usługowy	KOD:2
<input type="checkbox"/> handlowy	KOD:3
<input type="checkbox"/> inny	KOD:4
Braki danych: 88, 99	
Jaki inny?	

.....
KOD: M4.1
Braki danych: 88, 99

M5. Proszę wskazać w jakim powiecie zlokalizowana jest Państwa firma/instytucja.
KOD:M5
.....
Braki danych: 88, 99

M.6. Pana(i) stanowisko w firmie:				
KOD:M6				
1) właściciel / prezes / dyrektor firmy	2) kierownik / menedżer wyższego szczebla	3) kierownik / menedżer średniego szczebla	4) specjalista HR	5) inne
KOD:1	KOD:2	KOD:3	KOD:4	KOD:5
Braki danych: 88, 99				
Jakie inne?				
.....				
KOD: M6.1				
Braki danych: 88, 99				