



# NOWA SZANSA

Badania w zakresie  
kształcenia,  
szkolenia zawodowego  
i zatrudnienia nieletnich  
wobec których  
zastosowano środki  
zapobiegania  
i zwalczania demoralizacji  
i przestępczości



Fundusze  
Europejskie  
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita  
Polska

Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



## **RAPORT KOŃCOWY Z BADANIA NR 4**

**Ocena aktualnego stanu szkolenia, kształcenia zawodowego i zatrudnienia  
nieletnich dokonana przez nauczycieli oraz pracodawców przyjmujących  
na praktykę zawodową lub zatrudniających nieletnich (tj. Absolwentów  
szkół po zakończeniu kształcenia i szkolenia) w kontekście potrzeb  
i wymagań rynku pracy**

Publikacja powstała w ramach projektu „NOWA SZANSA” POWR.02.20.00-00-0020/19 Priorytet II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy, dofinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

**Opracowanie:**

Ewa Niedzielska

**Konsultacje z ekspertami:**

dr Filip M. Furman  
mgr Aneta Janik- Barciś  
mgr Iwona Lipiec  
mgr Joanna Rusinkiewicz  
dr Dariusz Majerek  
mgr Piotr Żywiecki



## Spis treści

I.	Wprowadzenie.....	6
II.	Podstawy metodologii badań.....	6
	Cel i przedmiot badania.....	6
	Obszary i pytania badawcze .....	6
	Podstawy metodologii badań.....	8
	Charakterystyka osób badanych .....	10
	Całościowa analiza uzyskanych wyników z badań .....	12
III.	Wnioski .....	49
IV.	Dobre praktyki i rekomendacje .....	55
	Dobre praktyki.....	55
	Rekomendacje .....	56
V.	Bibliografia.....	62
VI.	Spis tabel.....	63
VII.	Spis wykresów .....	64



## I. Wprowadzenie

Niniejszy raport przedstawia wyniki jednego z czterech badań (Badanie nr 4) dotyczącego kształcenia, szkolenia zawodowego i zatrudnienia nieletnich wobec których zastosowano środki zapobiegania i zwalczania demoralizacji i przestępczości.

Głównym celem badań prowadzonych w ramach projektu „NOWA SZANSA” POWR.02.20.00-00-0020/19 (Priorytet II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy, dofinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020) jest zwiększenie udziału partnerów społecznych w kształtowaniu strategii dostosowania kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy nieletnich, wobec których zastosowano środki zapobiegania i zwalczania demoralizacji i przestępczości (Ustawa z dnia 26.10.1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich) poprzez przeprowadzenie 4 badań o zasięgu ogólnopolskim oraz upowszechnienie i zaprezentowanie wyników badań i analiz na forum instytucji dialogu społecznego w formie 136 stanowisk/opinii.

Wyniki tych badań posłużą do sformułowania rekomendacji w zakresie wdrożenia lepszych mechanizmów systemu kształcenia i zatrudnienia nieletnich w oparciu o dialog społeczny (zaangażowanie partnerów społecznych tj. związków pracodawców) nad skutecznymi działaniami wspierającymi nieletnich w kształceniu i podejmowaniu zatrudnienia.

W związku z tym, że projekt stanowi odpowiedź na wyzwania i potrzeby w zakresie dostosowania kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy nieletnich i zwiększenia w tym zakresie udziału partnerów społecznych, zaplanowano i zrealizowano 4 odrębne badania dla których opracowano właściwą metodologię.

## II. Podstawy metodologii badań

### Cel i przedmiot badania

**Celem poznawczym badania nr 4** jest poznanie opinii nauczycieli i pracodawców na temat obecnego systemu szkolenia, kształcenia zawodowego i zatrudnienia nieletnich w kontekście potrzeb i wymagań rynku pracy.

**Celem praktycznym badania nr 4** jest sformułowanie wniosków praktycznych wraz z rekomendacjami dotyczącymi stanu szkolenia, kształcenia zawodowego nieletnich w kontekście potrzeb i wymagań rynku pracy.

**Przedmiotem badania nr 4** jest aktualny stan szkolenia, kształcenia zawodowego i zatrudniania nieletnich dokonana przez nauczycieli oraz pracodawców przyjmujących na praktykę zawodową lub zatrudniania niepełnoletnich (po zakończeniu kształcenia zawodowego) w kontekście potrzeb i wymagań rynku pracy.

### Obszary i pytania badawcze

W badaniu 4 problem badawczy został ujęty w postaci 2 pytań głównych oraz kilkunastu pytań szczegółowych.

Pytania główne sformułowane w badaniu to:

1. Jak nauczyciele szkół zawodowych, ośrodków szkoleniowych i ustawicznego szkolenia oceniają system szkolenia, kształcenia zawodowego nieletnich objętych nadzorem kuratora w kontekście potrzeb i wymagań rynku pracy?
2. Jak pracodawcy (przyjmujący na praktykę zawodową lub zatrudniający nieletnich po ukończeniu szkolenia zawodowego) oceniają system szkolenia, kształcenia zawodowego nieletnich objętych nadzorem kuratora w kontekście potrzeb i wymagań rynku pracy?

Do pierwszego pytania głównego zaproponowano 16 pytań szczegółowych:

1. Jakie są opinie nauczycieli szkół zawodowych, ośrodków szkoleniowych i ustawicznego szkolenia na temat możliwości nieletnich w zakresie kontynuowania kształcenia w wybranych już przez siebie zawodach?
2. Jakim zdaniem tych nauczycieli występują ograniczenia w wyborze zawodów przez nieletnich objętych nadzorem kuratora?
3. W jakim stopniu w ocenie badanych nauczycieli programy nauczania zawodu i szkoleń uwzględniają potrzeby pracodawców/ rynku pracy?
4. W jakim stopniu pracodawcy partycypują w opracowywaniu programów nauczania, programów umiejętności dodatkowych i szkoleń zawodowych w opinii nauczycieli szkół zawodowych, ośrodków szkoleniowych i ustawicznego szkolenia?
5. Jak nauczyciele szkół zawodowych, ośrodków szkoleniowych i ustawicznego szkolenia oceniają zainteresowanie pracodawców szkoleniem praktycznym nieletnich oraz zatrudnianiem absolwentów szkół?
6. W jakim stopniu w ocenie badanych nauczycieli kształcenie teoretyczne koreluje z kształceniem praktycznym?
7. W jakim stopniu zdaniem tych nauczycieli zajęcia teoretyczne lub praktyczne z kształcenia zawodowego rozwijają zainteresowania nieletnich?
8. Jak nauczyciele szkół zawodowych, ośrodków szkoleniowych i ustawicznego szkolenia oceniają poziom umiejętności posiadanych przez nieletnich objętych procesem kształcenia zawodowego?
9. Jakie cechy kandydata na pracownika są ważne dla pracodawców w opinii nauczycieli?
10. Jaka jest świadomość nieletnich w zakresie możliwości własnego rozwoju zawodowego (ścieżki zawodowej) w ocenie nauczycieli szkół zawodowych, ośrodków szkoleniowych i ustawicznego szkolenia?
11. W jakim stopniu, zdaniem nauczycieli, nieletni wykorzystują swoje doświadczenia praktyczne w opanowaniu nowej wiedzy zawodowej?
12. Jaka jest opinia badanych nauczycieli na temat możliwości uzyskania przez nieletnich dodatkowych umiejętności przydatnych w pracy zawodowej w ramach edukacji szkolnej?
13. Jak nauczyciele szkół zawodowych, ośrodków szkoleniowych i ustawicznego szkolenia oceniają stan wiedzy i poziom nabytych umiejętności nieletnich po zakończeniu przez nich szkolenia zawodowego?
14. Jakim zdaniem nauczycieli umiejętności są istotne dla pracodawców przyjmujących nieletnich na zajęcia praktyczne/praktyki zawodowe oraz do pracy?
15. Jakie są propozycje nauczycieli w zakresie usprawnienia kształcenia zawodowego nieletnich?
16. Jaka jest opinia badanych nauczycieli na temat przepisów prawnych dotyczących kształcenia/dokształcania zawodowego nieletnich?



Do drugiego pytania badawczego zaproponowano 16 pytań szczegółowych:

1. Jakie są opinie pracodawców na temat możliwości nieletnich w zakresie kontynuowania kształcenia w wybranych już przez siebie zawodach?
2. Jakie są opinie pracodawców na temat ograniczeń występujących w związku z przyjmowaniem nieletnich na szkolenia zawodowe do zakładów pracy?
3. W jakim stopniu w ocenie badanych pracodawców w kształceniu zawodowym nieletnich uwzględnia się ich potrzeby?
4. Jakie są opinie pracodawców na temat możliwości realizacji podstaw programowych w zawodzie w ramach zajęć praktycznych/praktyk zawodowych/staży w ich zakładzie pracy?
5. W jakim stopniu w ocenie badanych pracodawców zajęcia praktyczne w ich zakładzie pracy pozwalają realizować zainteresowania zawodowe nieletnich?
6. Jaka jest w ocenie pracodawców świadomość nieletnich w zakresie możliwości własnego rozwoju zawodowego (ścieżki zawodowej)?
7. Jak pracodawcy zatrudniający nieletnich oceniają stan wiedzy i poziom nabytych umiejętności po zakończeniu przez nich szkolenia zawodowego?
8. W jakim stopniu w opinii pracodawców nieletni wykorzystują wiedzę w trakcie wykonywania zadań praktycznych?
9. W jakim stopniu zdaniem pracodawców w ich zakładach pracy możliwe jest uzyskanie przez nieletnich dodatkowych umiejętności zawodowych?
10. Jakim zdaniem pracodawców umiejętności nieletnich są istotne w przypadku przyjmowania ich na zajęcia praktyczne/praktyki zawodowe oraz do pracy?
11. Jakie cechy kandydata na pracownika są ważne dla pracodawców?
12. W jakim stopniu zdaniem pracodawców dodatkowe szkolenia nieletnich wpływają na ich zatrudnienie?
13. Jakim zdaniem pracodawców jest ich zainteresowanie przyuczeniem nieletnich do zawodu?
14. Jakie są obawy/trudności oraz korzyści pracodawców wynikające z zatrudniania nieletnich?
15. Jakie są propozycje pracodawców w zakresie usprawnienia kształcenia zawodowego nieletnich?
16. Jaka jest opinia badanych pracodawców na temat przepisów prawnych dotyczących kształcenia/dokształcania zawodowego nieletnich?

### **Podstawy metodologii badań**

W badaniu został wykorzystany sondaż diagnostyczny (PAPI).

Do badania poszczególnych grup respondentów przygotowano odrębne narzędzia badawcze:

1. Kwestionariusz ankiety „Nauczyciele nieletnich uczących się zawodu” (NNUZ-1); Kwestionariuszy (NNUZ-1) skierowany był do nauczycieli, którzy uczą nieletnich w szkołach zawodowych: branżowych I st. oraz technikum. Kwestionariusz składał się z 26 pytań otwartych, jednokrotnego lub wielokrotnego wyboru oraz pytań ze skalą Likerta (5-stopniową) dotyczących aktualnego stanu kształcenia zawodowego oraz zatrudniania nieletnich.
2. Kwestionariusz ankiety „Nauczyciele nieletnich bez zawodu” (NNBZ-2);

Kwestionariusz (NNBZ-2) skierowany był do nauczycieli ośrodków szkoleniowych i ustawicznego szkolenia, którzy są nauczycielami nieletnich bez zawodu. Kwestionariusz składał się z 26 pytań otwartych, jednokrotnego lub wielokrotnego wyboru oraz pytań ze skalą Likerta (5-stopniową) dotyczących aktualnego stanu kształcenia zawodowego nieletnich bez zawodu oraz ich zatrudniania.

3. Kwestionariusz ankiety „Pracodawcy przyjmujący na praktykę lub zatrudniający nieletnich (PPnPIZN-3)

Kwestionariusz (PPnPIZN-3) skierowany był do pracodawców absolwentów szkół przyjmujących na praktykę zawodową lub zatrudniających nieletnich po zakończeniu kształcenia i szkolenia. Kwestionariusz składa się z 30 pytań otwartych, jednokrotnego lub wielokrotnego wyboru oraz pytań ze skalą Likerta (5-stopniową) dotyczących aktualnego stanu kształcenia zawodowego i zatrudniania nieletnich.

Wszystkie kwestionariusze posiadały metryczki osobowe.

Badanie przeprowadzono wśród 3 grup respondentów:

**30 nauczycieli szkół zawodowych którzy uczą nieletnich w szkołach branżowych/technikum**

**30 nauczycieli ośrodków szkoleniowych i ustawicznego szkolenia – nauczyciele osób nieletnich bez zawodu**

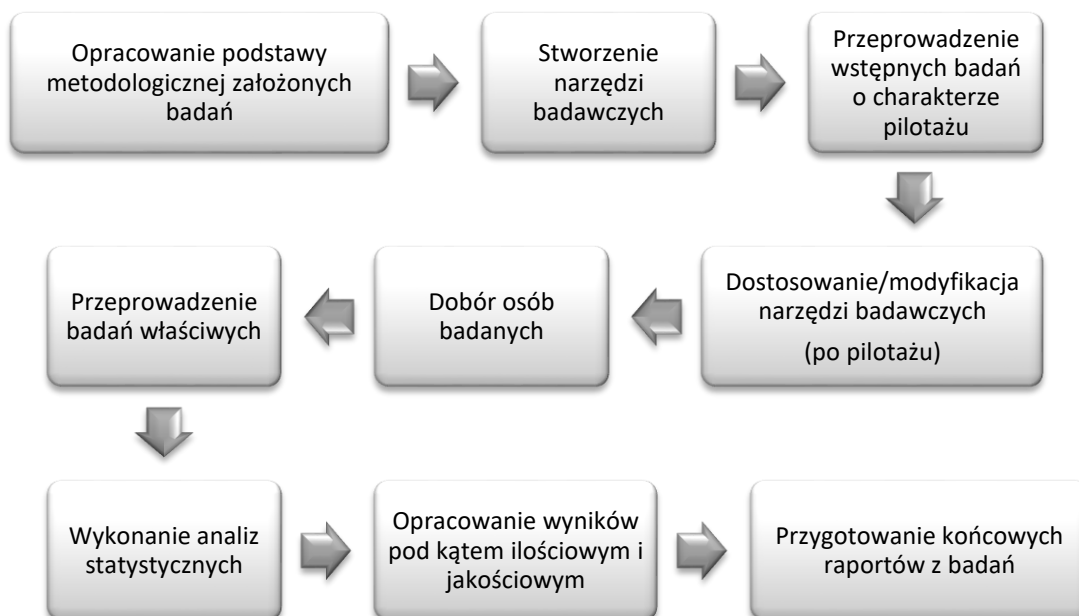
**30 pracodawców absolwentów szkół przyjmujących na praktyki zawodowe lub zatrudniający nieletnich (po zakończeniu kształcenia i szkolenia)**

Ankiety wypełniło w sumie 90 badanych, po 30 osób z każdej grupy respondentów. Badanie zostało przeprowadzone od września 2020 r. do kwietnia 2021 r. Dobór respondentów do badań miał charakter celowy.

### **Etapy prowadzenia badań**

Realizacja zaplanowanych w projekcie badań wymagała przyjęcia określonej kolejności działań, która miała pomóc w uzyskaniu informacji pozwalających w końcowym efekcie osiągnąć założone cele.

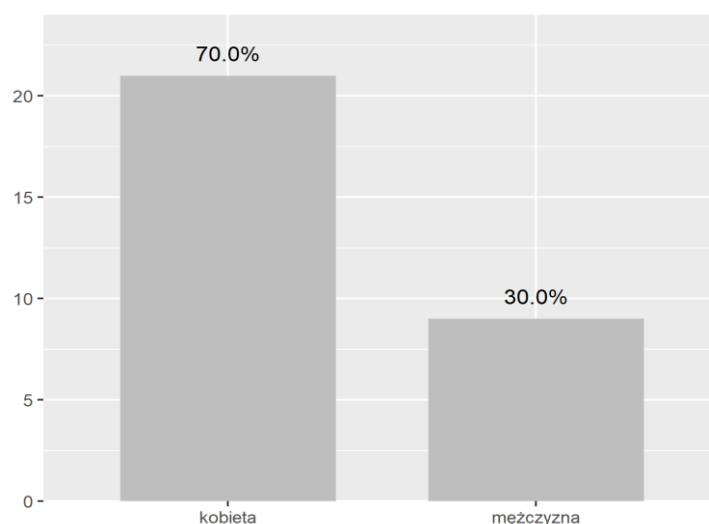
Prace badawcze zostały podzielone na kilka etapów:



## Charakterystyka osób badanych

### Nauczyciele szkół zawodowych

W badaniu wzięło udział 30 nauczycieli szkół zawodowych, którzy uczą nieletnich w szkołach branżowych/technikum. Wśród respondentów dominowały kobiety, które stanowiły 70% badanych (21 osób). Mężczyźni stanowili blisko 1/3 badanych (9 osób).

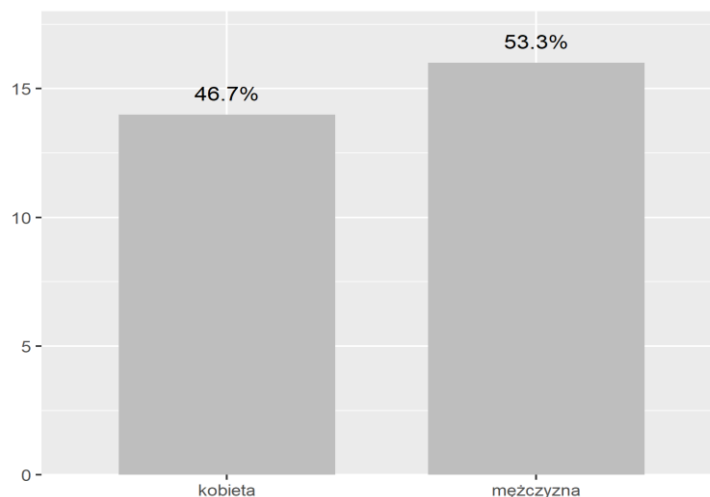


Wykres 1. Płeć badanych nauczycieli szkół zawodowych.

Niemal wszyscy badani, z wyjątkiem jednej osoby, byli zatrudnieni w szkołach zlokalizowanych w miastach. Niemal wszyscy (29 osób) posiadali wyższe wykształcenie, tylko jedna osoba badana miała inne wykształcenie. Jeśli chodzi o staż pracy badanych nauczycieli, to jest on bardzo zróżnicowany. Najmłodszy stażem nauczyciel pracował 3 lata, a najstarszy stażem, 24 lata. Średnia stażu pracy wyniosła 9 lat.

## **Nauczyciele ośrodków szkoleniowych i ustawicznego szkolenia – nauczyciele osób nieletnich bez zawodu**

Wśród nauczycieli ośrodków szkoleniowych i kształcenia ustawicznego proporcje płci były bardziej zbliżone: wśród respondentów było 14 kobiet i 16 mężczyzn.

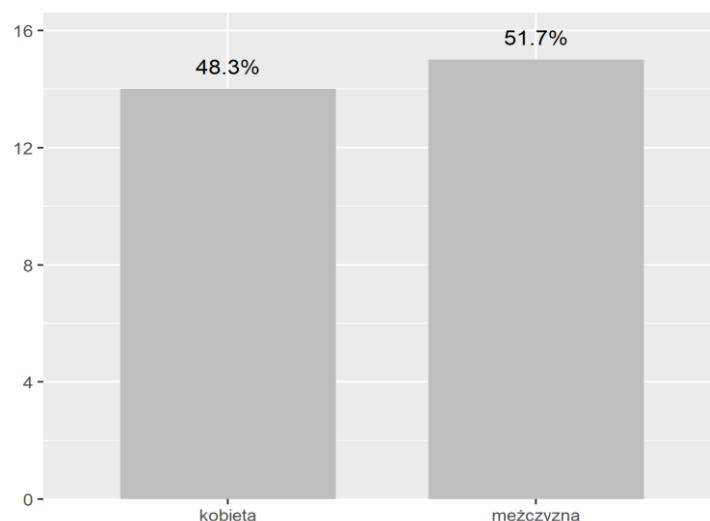


Wykres 2. Płeć badanych nauczycieli ośrodków szkoleniowych i ustawicznego szkolenia.

Niemal wszyscy badani, z wyjątkiem jednej osoby, byli zatrudnieni w szkołach zlokalizowanych w miastach. Zdecydowana większość badanych (26 osób) posiadała wykształcenie wyższe zawodowe, a 4 osoby miały wykształcenie średnie zawodowe. Jeśli chodzi o staż pracy badanych nauczycieli, to jest on bardzo zróżnicowany. Najmłodszy stażem nauczyciel pracował 3 lata, a najstarszy stażem, 22 lata. Średnia stażu pracy wyniosła 13 lat i 6 miesięcy.

### **Pracodawcy absolwentów szkół**

Wśród pracodawców biorących w badaniu było niemal tyle samo kobiet (14), co mężczyzn (15).

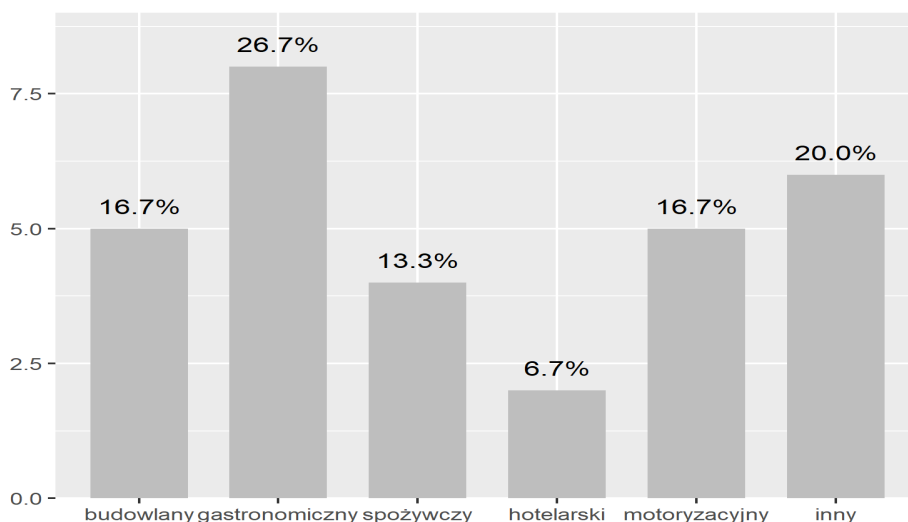


Wykres 3. Płeć badanych pracodawców.

Najmłodsza osoba w tej grupie badanych miała 37 lat, a najstarsza 61 lat. Średnia wieku wśród badanych pracodawców wynosiła 49 lat. Wszyscy badani pracodawcy reprezentowali

podmioty zlokalizowane w miastach. Najwięcej osób z tej grupy (43%) posiadała wykształcenie średnie, blisko co trzecia osoba (30%) wykształcenie wyższe, a pozostali wykształcenie zawodowe (27%). Staż pracy w zawodzie był zróżnicowany. Najmłodsza stażem osoba pracowała 8 lat, najstarsza 35 lat. Średni staż pracy w tej grupie respondentów wyniósł 20 lat.

Jeśli chodzi o obszar funkcjonowania – branże, którą reprezentowali badani pracodawcy, to byli oni pod tym względem zróżnicowani. Najwięcej osób pracowało w branży gastronomicznej (27%). W branży budowlanej i motoryzacyjnej było 17% respondentów, 13% badanych to przedstawiciele sektora spożywczego, a 7% to osoby z branży turystycznej. Co piąty respondent (20%) pracował w innej branży, brak jednak dokładnych danych na ten temat.



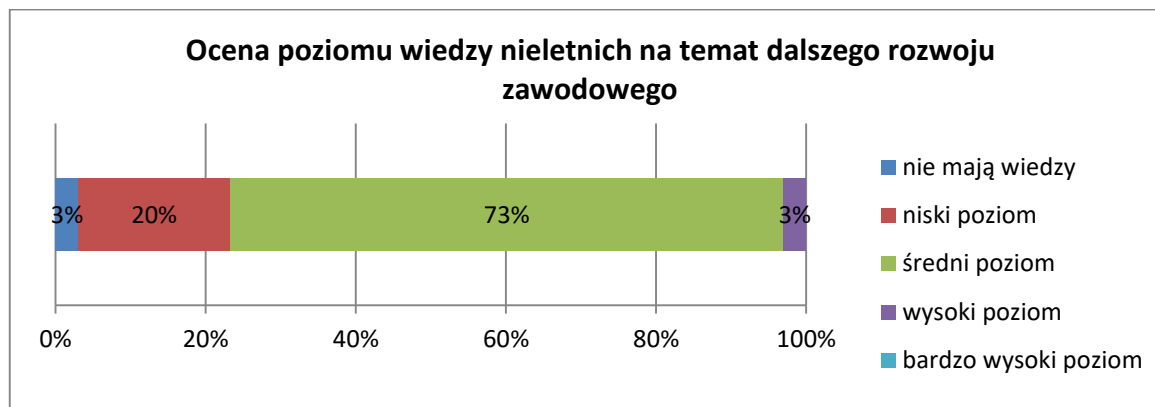
Wykres 4. Obszar funkcjonowania badanych pracodawców.

## Całościowa analiza uzyskanych wyników z badań

### Zainteresowanie szkoleniami zawodowymi/pracą i nauką zawodu

Ponad połowa (57%) nauczycieli osób nieletnich bez zawodu uważa, że nieletni, wobec których zastosowano środki zapobiegania i zwalczania demoralizacji i przestępczości są w dużym stopniu zainteresowani szkoleniem zawodowym/pracą i nauką zawodu. Prawie co czwarty respondent (23%) jest zdania, że są oni zainteresowani jedynie częściowo, zaś co piąty (20%) uważa, że ich zainteresowanie jest niewielkie. Nieco inaczej na kwestię kontynuacji kształcenia przez nieletnich patrzą nauczyciele ze szkół branżowych. Ponad połowa z nich (57%) jest zdania, że nieletni rzadko kontynuują kształcenie zawodowe w wybranych przez siebie zawodach, a 43% uważa, że robią to czasami. Zdecydowanie bardziej pozytywnie widzą tę kwestię sami pracodawcy – blisko  $\frac{3}{4}$  z nich (73%) uważa, że nieletni często kontynuują kształcenie zawodowe wybierając realizację zajęć praktycznych w ich zakładach pracy. Z kolei ponad  $\frac{1}{4}$  badanych (27%) jest zdania, że takie sytuacje mają miejsce czasami. Nieletni wykazują jednocześnie niezbyt wysoki poziom wiedzy na temat swojego dalszego rozwoju zawodowego. Zdaniem zdecydowanej większości badanych nauczycieli szkół branżowych (90%) ich poziom wiedzy na temat swojego rozwoju zawodowego jest na średnim poziomie, a co dziesiąty respondent uznał, że jest on na poziomie niskim. Bardziej optymistycznie oceniają te kwestie nauczyciele ośrodków szkoleniowych, choć połowa z nich uważa, iż są oni jedynie częściowo świadomi możliwości rozwoju, a ponad  $\frac{1}{4}$  uznała (27%), że ich świadomość jest niewielka. Tylko co dziesiąty badany uważa, że samoświadomość młodzieży w tym zakresie jest dobra.

13% uznało, że ich wiedza na ten temat jest pełna. Zdanie nauczycieli podzielają pracodawcy – blisko ¼ badanych (73%) uważa, że nieletni mają średni poziom wiedzy na temat swojego rozwoju zawodowego, a co piąty uważa, że ich wiedza w tym zakresie jest na niskim poziomie.



Wykres 5. Ocena poziomu wiedzy nieletnich na temat własnego rozwoju zawodowego.

Wszyscy respondenci zostali zapytani o wskazanie tych zawodów i branż, które cieszą się największym zainteresowaniem wśród nieletnich<sup>1</sup>.

Generalnie zdania na temat zainteresowania określonymi zawodami są zbieżne, co pokazuje pewne trendy wśród młodych ludzi wybierających określoną ścieżkę zawodową. Warto zauważyć, iż respondenci z różnych grup w niektórych przypadkach nie wymieniali danego zawodu/branży np. nauczyciele nie wymienili wcale budownictwa, co może wynikać z faktu, iż mogli reprezentować szkoły o innym profilu nauczania i nie mieli do czynienia z nieletnimi, którzy chcieliby kształcić się akurat w tych kierunkach. Z kolei badani pracodawcy również reprezentowali konkretne branże (największą część, ponad ¼ badanych (27%) stanowili pracodawcy z branży gastronomicznej) i raczej podawali przykłady ze swojej dziedziny. Widać jednak wyraźnie, iż nieletni chcą kształcić się przede wszystkim w takich zawodach jak: kucharz, fryzjer/ka, mechanik samochodowy, kelner/ka, kosmetyczka czy też w branży budowlano-remontowej. Ich zainteresowanie danymi zawodami wynika z chęci kształcenia się w kierunkach/zawodach, gdzie będą mogli w przyszłości szybko znaleźć satysfakcjonującą ich pracę.

Jeśli zestawimy zainteresowanie nieletnich pracowników z potrzebami rynku i pracodawców, to widać duże zbieżności, choć badani nauczyciele, w zależności od miejsca pracy, wymieniali nieco inne zawody. Być może wynika to z faktu, iż respondenci niekoniecznie mówili o ogólnych trendach, jakie dostrzegają na rynku pracy, a bardziej o swoich doświadczeniach ze szkół, w których pracują i w których uczniowie kształceni są w konkretnych kierunkach. Respondenci wymieniali jednak również często zawody, które cieszą się dużym zainteresowaniem nieletnich pracowników: kucharz, mechanik samochodowy, fryzjer czy też zawody związane z wykonywaniem prac budowlano-remontowych.

<sup>1</sup> W ankiecie dla pracodawców pytanie brzmiało: W jakich zawodach według Pana/i wiedzy nieletni najczęściej są zainteresowani szkoleniem zawodowym?, co również pokazuje, jakie zawody cieszą się zainteresowaniem wśród młodych pracowników.

Tabela 1. Zainteresowanie nieletnich poszczególnymi zawodami/branżami (opinie nauczycieli i pracodawców)<sup>2</sup>.

Jakie branże zawodowe/zawody cieszą się największym zainteresowaniem wśród nieletnich?	nauczyciele szkół branżowych	nauczyciele ośrodków szkoleniowych	pracodawcy
fryzjer	12	9	9
kucharz	12	9	14
informatyk	4	0	0
mechanik samochodowy	3	7	9
kierowca	4	6	0
kelner/barman	3	0	9
cukiernik/piekarz	3	2	2
kosmetyczka	0	9	5
budownictwo/usługi remontowe	0	0	10
obsługa wózków widłowych	1	0	3

Tabela 2. Zapotrzebowanie na określone branże/zawody wśród pracodawców (opinie nauczycieli<sup>3</sup>).

Na jakie branże zawodowe/zawody jest największe zapotrzebowanie wśród pracodawców?	nauczyciele szkół branżowych	nauczyciele ośrodków szkoleniowych
mechanik	7	4
doradca klienta	10	0
informatyk	3	1
logistik/spedycja/transport	4	0
budownictwo	1	12
gastronomia	2	11
fryzjerstwo	0	6
opieka nad osobami starszymi	0	5
usługi/handel	0	5

Jednocześnie w badaniu zapytano respondentów, w jakich zawodach nieletni nie mają możliwości kształcenia. Podobnie jak w przypadku poprzednich pytań, wskazania zależą od doświadczeń każdej z grup respondentów i różnią się niekiedy między sobą. Warto np. zwrócić uwagę na zawód kosmetyczki, który wymieniło 13 nauczycieli szkół branżowych, a nie pojawił się on wcale we wskazaniach pozostałych grup respondentów. Jednocześnie jednak ci sami nauczyciele nie wskazywali zawodu kosmetyczki, jako tego, którym interesują się nieletni. Był on natomiast wskazywany przez nauczycieli z ośrodków szkoleniowych i przez pracodawców. Trudno w tym przypadku o jednoznaczną interpretację tych wyników. Niektóre zawody były

<sup>2</sup> Respondenci mogli wymienić dowolną liczbę zawodów/branż. W kolumnach pokazano ile osób wymieniło dany zawód/branżę.

<sup>3</sup> Respondenci mogli wymienić dowolną liczbę zawodów/branż. W tabeli pokazano ile osób wymieniło dany zawód/branżę.

wymieniane przez pojedynczych badanych. Szczegółowe wyniki pokazujące zestawione opinie trzech badanych grup przedstawia poniższa tabela.

Tabela 3. Zawody, w których nieletni nie mają możliwości kształcenia (opinie nauczycieli i pracodawców).

W których zawodach nieletni nie mają możliwości kształcenia <sup>4</sup> ?	nauczyciele szkół branżowych	nauczyciele ośrodków szkoleniowych	pracodawcy
dekarz	6	5	1
elektromechanik, elektrotechnik	7	3	0
elektryk	1	3	1
fotograf	3	1	0
kosmetyczka	13	0	0
ratownik medyczny/fizjoterapeuta/masażysta	1	6	5
spawacz	2	0	0
stolarz	3	9	1
wizażysta	1	0	0
kierowca wózków	1	0	0
hydraulik	0	8	0
kasjer/sprzedawca	0	6	1
opiekun do dzieci/osób starszych	0	1	0
ogrodnik	0	1	0
szewc	0	1	0
opieka społeczna	0	0	1
informatyk	0	0	5
służby mundurowe	0	0	1

Jeśli chodzi o formy kształcenia zawodowego wybierane przez nieletnich to najczęściej wybierana, zdaniem niemal wszystkich badanych pracodawców i nauczycieli szkół branżowych (97%) jest nauka zawodu w szkole branżowej lub technikum. Spora część badanych nauczycieli ośrodków szkoleniowych (77%) oraz pracodawców (70%) wskazała również naukę zawodu tylko na szkoleniach zawodowych. Większość nauczycieli szkół branżowych (80%) wymieniła natomiast udział w stażach branżowych. Z kolei spora część nauczycieli z ośrodków szkoleniowych (70%) wymieniła uczestnictwo w kursach umiejętności zawodowych. Stosunkowo rzadko, nieletni korzystają – w ramach formy kształcenia – ze szkoleń branżowych, warsztatów i nauki zawodu tylko w zakładzie pracy. Istotne w zdobywaniu wiedzy i umiejętności jest włączanie wielu różnorodnych form kształcenia, zdobywanie praktycznych umiejętności zarówno w szkołach, jak i na stażach czy różnych kursach i szkoleniach, aby zapewnić komplementarność całego procesu nauczania. Szczegółowe zestawienie wyników przedstawia poniższa tabela.

<sup>4</sup> Respondenci mogli wskazać dowolną liczbę zawodów. W tabeli pokazano ile osób wymieniło dany zawód/branżę.



Tabela 4. Formy kształcenia zawodowego najczęściej wybierane przez nieletnich.

Z których form kształcenia zawodowego najczęściej korzystają nieletni?	nauczyciele szkół branżowych	nauczyciele ośrodków szkoleniowych	pracodawcy
nauka zawodu w szkole branżowej lub technikum	97%	---	97%
udział w stażach zawodowych	80%	20%	30%
udział w szkoleniach branżowych	23%	27%	7%
nauka zawodu tylko w zakładzie pracy i korzystanie z kursów dokształcania zawodowego	20%	27%	3%
nauka zawodu tylko na szkoleniach zawodowych	---	77%	70%
udział w kursach umiejętności zawodowych	20%	70%	0%
udział w warsztatach	17%	30%	0%

Z punktu widzenia realiów rynku pracy najkorzystniejszym sposobem zatrudniania młodocianych – w opinii pracodawców – jest przyuczanie do wykonywania pracy (77%) oraz przygotowanie zawodowe (73%). Dla ponad połowy badanych (53%) korzystna jest także nauka zawodu, a dla ponad ¼ respondentów istotne jest zatrudnienie do lekkich prac.



Wykres 6. Najkorzystniejsze sposoby zatrudniania młodocianych pracowników.

Jednocześnie jednak, co warto podkreślić, sami pracodawcy przyznają, że ich poziom wiedzy na temat zatrudniania młodocianych pracowników jest średni – taką odpowiedź wybrało 70% badanych. Jedynie co piąty badany wysoko ocenił poziom swojej wiedzy w tym obszarze, a jedna osoba uznała, że jest on bardzo wysoki. Z kolei dwóch respondentów przyznało, że ich wiedza jest na niskim poziomie. Wydaje się zatem, że w obszarze tym pracodawcy wymagają nadal sporego doinformowania. Takie działania mogą przełożyć się na zwiększenie ich zainteresowania zatrudnianiem pracowników młodocianych, a ostatecznie na poprawę jakości staży czy kształcenia praktycznego.

## Korzyści, trudności oraz obawy związane z zatrudnianiem nieletnich

Mimo deklarowanego średniego poziomu wiedzy na temat pracowników młodocianych, pracodawcy są jednak w większości świadomi korzyści, jakie wiążą się z zatrudnianiem nieletnich, choć dostrzegają także trudności i mają różne obawy z tym związane. Większość badanych pracodawców (83%), zapytana o korzyści związane z przyjmowaniem do pracy/na staże zawodowe nieletnich wskazywała na ogólne korzyści, jakie mają ogólnie młodzi pracownicy z podjęcia pracy, a więc:

- zdobycie doświadczenia zawodowego,
- nabycie nowej wiedzy i umiejętności,
- możliwość uczenia się od specjalistów, co w dalszej perspektywie może przełożyć się na zwiększenie ich szans na rynku pracy.

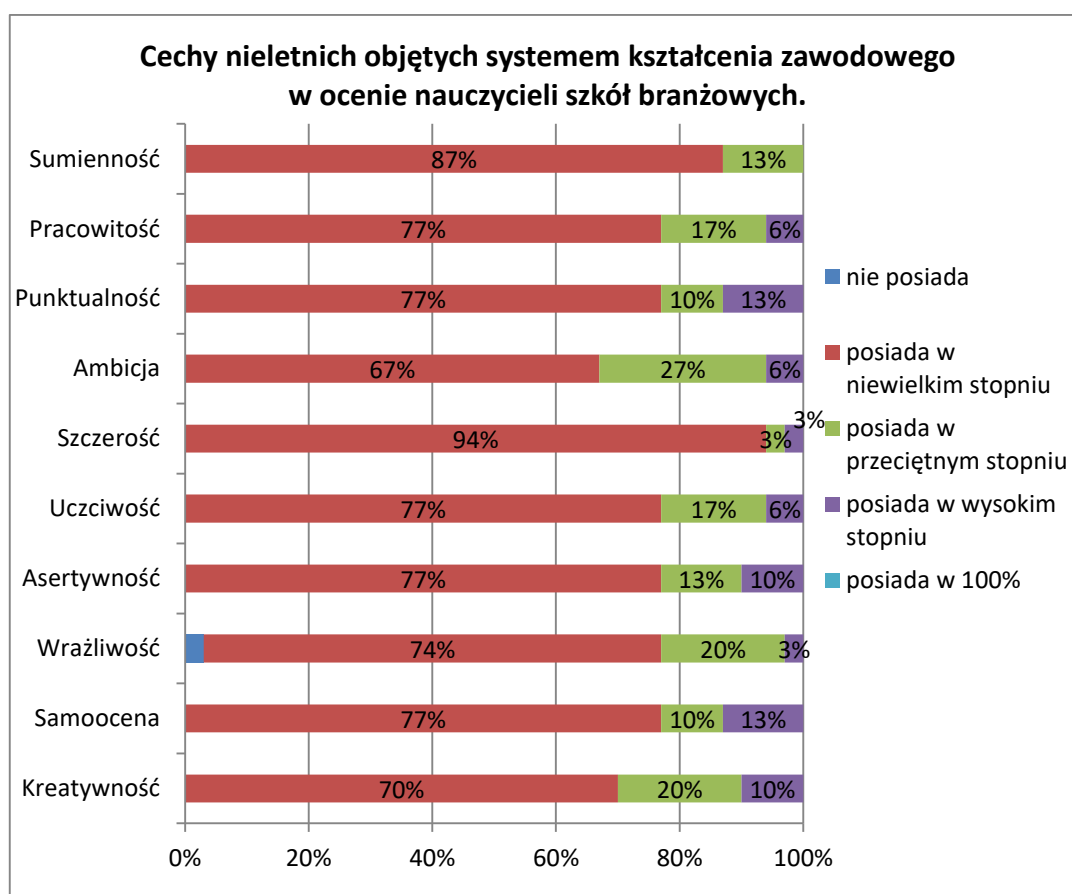
Dla 1/3 respondentów korzyści te są bardziej skonkretyzowane i odnoszą się przede wszystkim do poznania realiów pracy na danym stanowisku, w danym zawodzie czy też branży, a także weryfikacji swoich wyobrażeń i predyspozycji związanych z konkretną pracą. Co piąty badany pracodawca wskazywał z kolei na kwestie związane z rozwojem kompetencji społecznych, nabywaniem umiejętności związanych z pracą w grupie oraz komunikacji z innymi. Pojedyncze osoby wskazywały na korzyści, jakie wynikają z zatrudnienia takiej osoby w firmie, a więc pozyskanie nowego pracownika. Połowa pracodawców, zapytana o trudności związane z zatrudnianiem osób nieletnich przede wszystkim wskazywała na braki, jakie mają tacy pracownicy: w wykształceniu, doświadczeniu, umiejętnościach, kwalifikacjach. Są w związku z tym częściej postrzegani jako mniej wartościowi pracownicy, którzy wymagają dalszych inwestycji w rozwój zawodowy. Co piąty badany, mówiąc o trudnościach, zwracał uwagę na brak chęci do pracy wśród nieletnich pracowników, brak samodyscypliny, zaangażowania, wytrwałości oraz motywacji. Tyle samo osób zwróciło uwagę na tendencje do zachowań patologicznych, kradzieże, uzależnienia – pracodawcy niechętnie zatrudniają takich pracowników, zwłaszcza jeśli wiedzą, z jakiego środowiska pochodzą, bo obawiają się ryzyka, jakie się z tym wiąże. Czterech respondentów wymieniło roszczeniowość młodych pracowników, ich niechęć do pracy i duże wymagania finansowe. Jedna osoba zwróciła z kolei uwagę na wysokie koszty zatrudnienia nieletnich pracowników.

Obawy związane z zatrudnianiem osób nieletnich wiążą się ściśle z trudnościami, jakie postrzegają respondenci. Część z nich boi się braku doświadczenia, umiejętności i samodzielności takich pracowników. Wśród obaw znalazły się również kwestie braku zaangażowania, odpowiedzialności czy też ogólnie – chęci do pracy. Młody pracownik to dla pracodawcy nierzadko konieczność inwestycji w jego rozwój zawodowy, konieczność stałego doszkalania i wdrażania do pracy, co wiąże się z zaangażowaniem konkretnych środków finansowych, a także poświęceniem czasu – swojego i/lub innych, bardziej doświadczonych pracowników. Pracownik nieletni budzi także obawy związane z tym, iż jest mało samodzielny, wymaga stałej pomocy i kontroli. Niektóre osoby wskazywały również uwagę na to, iż osoby takie, częściej niż pracownicy doświadczeni, mogą popełniać różne błędy, narażając pracodawcę na konkretne straty np. finansowe. Mogą też nie radzić sobie z trudnymi emocjami, częściej rezygnować z pracy czy też dopuszczać się różnych patologicznych zachowań jak np. kradzieże.

## Ocena nieletnich objętych systemem kształcenia zawodowego – postawy, wiedza, umiejętności

### Postawy nieletnich

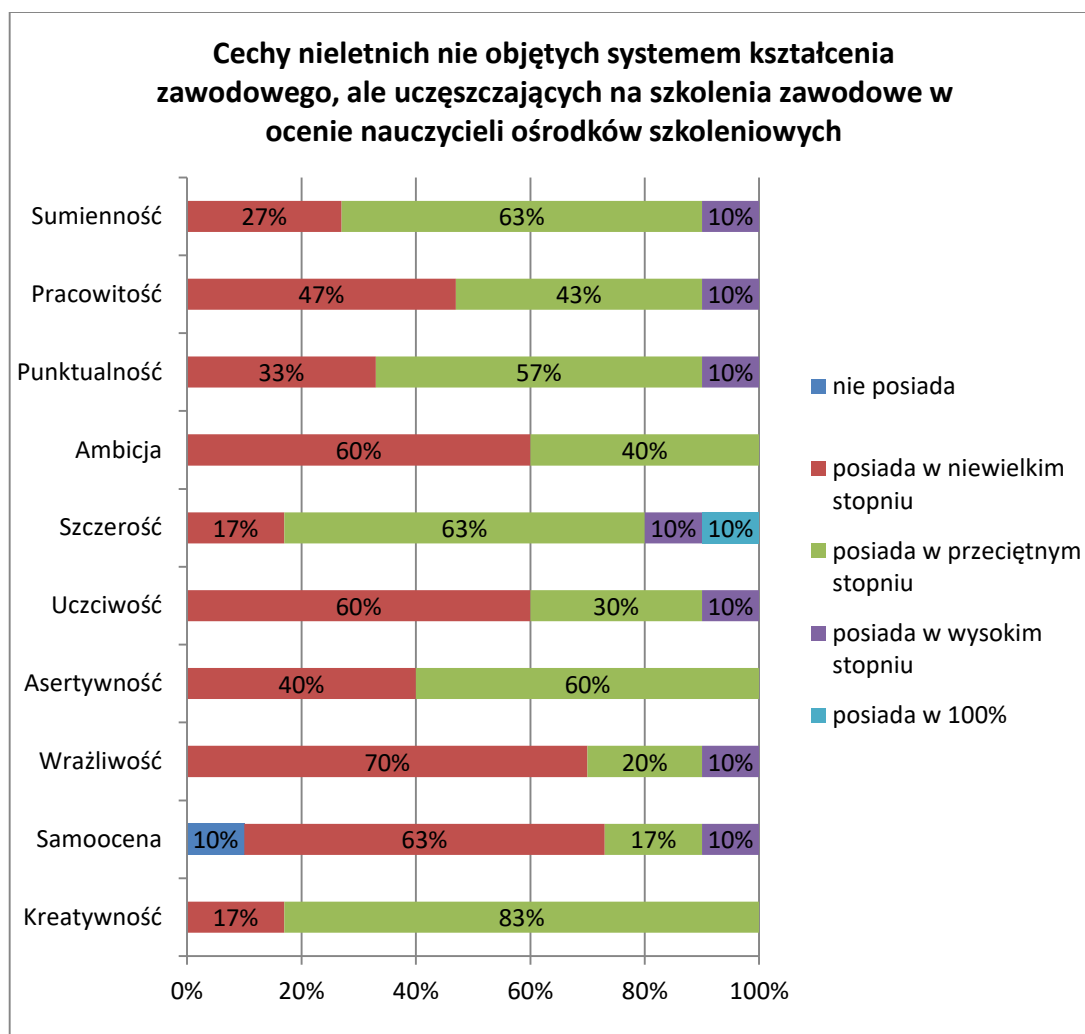
W badaniu zapytano respondentów, aby ocenili cechy posiadane przez nieletnich objętych systemem kształcenia zawodowego. Generalnie widać, iż nauczyciele szkół branżowych raczej negatywnie oceniają swoich uczniów. Zdecydowana większość z nich (94%) uznała, że szczerść to cecha, którą nieletni posiadają w niewielkim stopniu. Większość (88%) podobnie oceniła sumienność uczniów. Ponad ¼ badanych (77%) jest zdania, że takie cechy jak: punktualność, pracowitość, uczciwość, asertywność i samoocena to cechy, które nieletni posiadają w niewielkim stopniu. Cechy posiadane przez uczniów w wysokim stopniu to z kolei: punktualność, asertywność, kreatywność oraz samoocena – jednak odsetek osób, które pozytywnie oceniają uczniów w tych aspektach nie jest zbyt wysoka (10-13%). Szczegółowe oceny poszczególnych cech przedstawia poniższy wykres.



Wykres 7. Cechy nieletnich objętych systemem kształcenia zawodowego.

Zdecydowanie lepiej nieletnich nie objętych systemem kształcenia zawodowego oceniają nauczyciele z ośrodków szkoleniowych. Respondenci najlepiej ocenili takie cechy swoich uczniów jak: szczerść, sumienność, punktualność oraz kreatywność uczniów. Najgorzej oceniona została samoocena uczniów – co dziesiąty badany uznał, że nieletni nie posiadają jej wcale, a blisko 2/3 uznało, że posiadają ją w niewielkim stopniu. Negatywnie została również oceniona wrażliwość uczniów – 70% wybrało odpowiedź, że nieletni posiadają ją w niewielkim stopniu. Ambicja i uczciwość to kolejne cechy, które nieletni zdaniem 60% badanych posiadają

w niewielkim stopniu. Prawie połowa (47%) podobnie ocenia pracowitość. Kreatywność jest tą cechą, która otrzymała najwyższą liczbę pozytywnych ocen, co należy podkreślić, gdyż wyraźnie wyróżnia się ona na tle innych, mimo że badani ocenili, iż nieletni posiadają ją jedynie w przeciętnym stopniu. Szczegółowe oceny wszystkich cech przedstawia poniższy wykres.

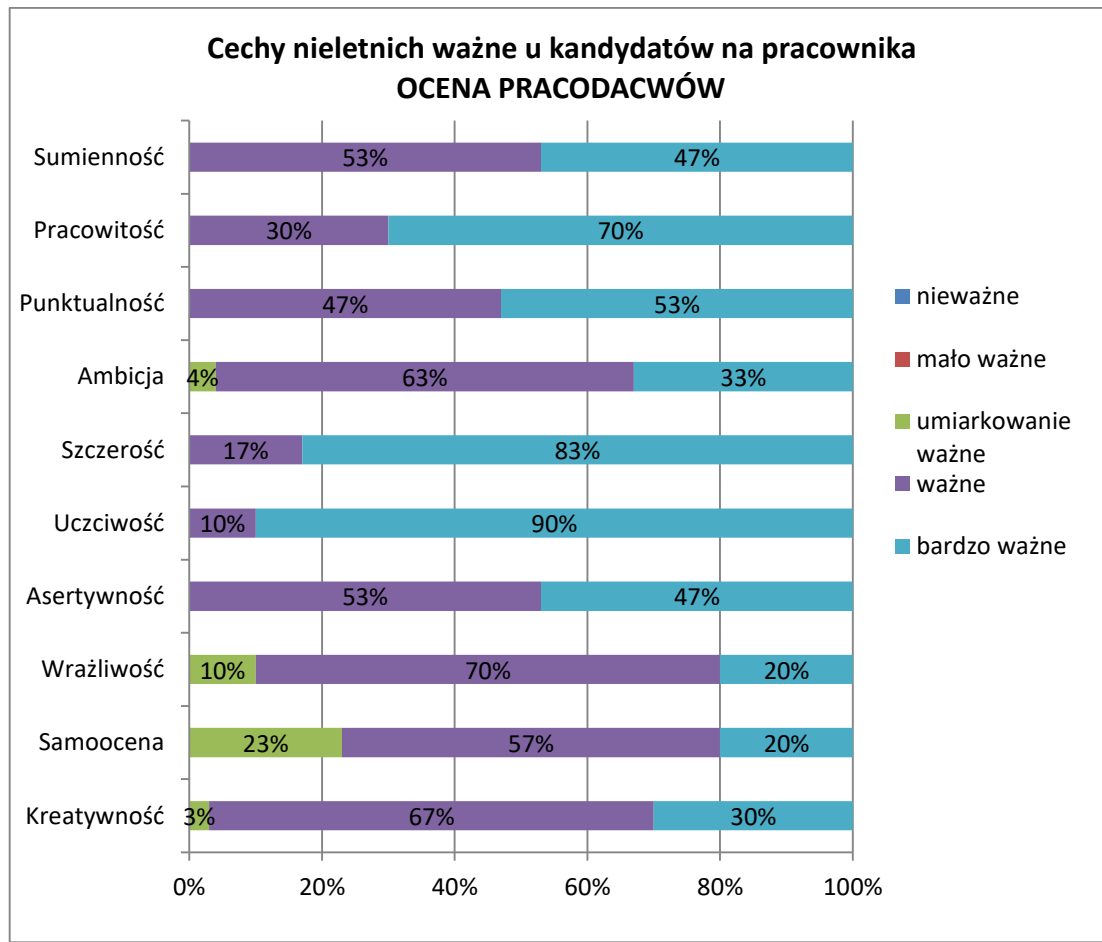


Wykres 8. Cechy nieletnich nie objętych systemem kształcenia zawodowego, ale uczęszczających na szkolenia zawodowe.

Jednocześnie pracodawcy zostali poproszeni o ocenę cech, które są dla nich ważne u nieletnich kandydatów na pracowników. Dla niemal wszystkich badanych (90%) bardzo ważna jest uczciwość. Niewiele mniej ważna jest szczerość (83%) oraz pracowitość (70%). Istotna jest również punktualność (53%), sumienność (47%) i asertywność (47%).

Ważne i bardzo ważne są zatem dla pracodawców te cechy nieletnich, których – zdaniem badanych nauczycieli, zwłaszcza tych ze szkół branżowych, oni nie posiadają albo posiadają w niewystarczającym stopniu i tylko nieliczni. W ankiecie nie było pytania do pracodawców o ocenę cech nieletnich, których przyjmują u siebie na praktykach czy stażach, trudno zatem o jednoznaczną odpowiedź, na ile, u pracowników, którzy do nich trafiają, znajdują cechy, które wysoko cenią.

Zestawienie ocen poszczególnych cech przedstawia poniższy wykres.



Wykres 9. Cechy nieletnich ważne u pracownika.

Pracodawcy zostali również poproszeni o wskazanie, jakie umiejętności są ważne – z ich punktu widzenia – u kandydatów na pracowników. Badanie ujawniło, że pracodawcy najbardziej cenią praktyczne umiejętności zawodowe (87%), ogólną wiedzę (80%), umiejętności organizacyjne (67%) oraz umiejętności komunikacyjne (63%).

Dla blisko połowy badanych bardzo ważna jest również umiejętność pracy w grupie. Ważna jest także umiejętność radzenia sobie ze stresem (73%), umiejętność rozwiązywania konfliktów (63%), a także umiejętności obsługi komputera (73%). Zdecydowanie mniej istotne są dla ankietowanych umiejętności komunikowania się w językach obcych oraz umiejętności kierownicze.

Widać zatem, że oprócz opanowania wiedzy i umiejętności praktycznych, związanych *stricto* z wykonywaniem konkretnego zawodu, bardzo istotne są również dla pracodawców tzw. umiejętności miękkie oraz kompetencje społeczne, które zdecydowanie zwiększają atrakcyjność kandydatów na pracowników. Są to jednocześnie w większości te cechy, które badani nauczyciele oceniają bardzo krytycznie u swoich uczniów, uznając, że posiadają je na niewielkim bądź przeciętnym poziomie. Istotne wydaje się zatem prowadzenie działań (zarówno na poziomie szkół, jak i u samych pracodawców), które będą przyczyniały się do usuwania tych luk kompetencyjnych – tych branżowych oraz tych bardziej uniwersalnych: społecznych i interpersonalnych.

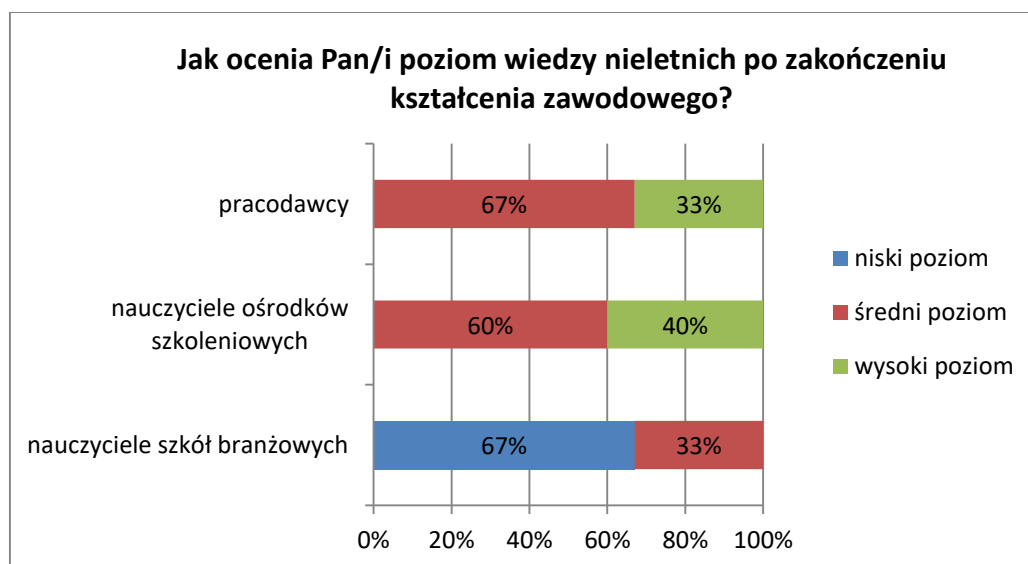
Tabela 5. Umiejętności ważne u kandydatów do pracy – opinia pracodawców.

Umiejętności ważne u kandydatów do pracy – perspektywa pracodawców		
	BARDZO WAŻNE	WAŻNE
Umiejętność radzenia sobie ze stresem	27%	73%
Umiejętność rozwiązywania konfliktów	37%	63%
Umiejętności praktyczne zawodowe	87%	13%
Posiadana wiedza ogólna	80%	20%
Umiejętność pracy w grupie	48%	52%
Umiejętności komunikacyjne	63%	37%
Umiejętności organizacyjne	67%	33%
Umiejętności kierownicze	10%	7%
Umiejętność komunikowania się w językach obcych	10%	37%
Umiejętności obsługi komputera i podstawowych programów informatycznych	10%	73%

### Poziom wiedzy nieletnich

Respondenci zostali poproszeni w badaniu o ocenę poziomu wiedzy nieletnich po zakończeniu kształcenia zawodowego.

Najlepiej poziom ten oceniają nauczyciele z ośrodków szkoleniowych – 40% z nich uważa, że poziom wiedzy nieletnich jest wysoki. Opinię tę, choć w mniejszym stopniu podzielają również pracodawcy – co trzeci z nich wysoko ocenił wiedzę osób kończących kształcenie zawodowe. Zdecydowanie najbardziej krytyczni w swoich ocenach są nauczyciele szkół branżowych –  $\frac{2}{3}$  z nich uważa, że wiedza nieletnich jest na niskim poziomie, a pozostali oceniają, że jest on średni. Nikt w tej grupie respondentów nie uważa, że poziom ten jest wysoki.



Wykres 10. Ocena poziomu wiedzy nieletnich po zakończeniu kształcenia zawodowego.

### Umiejętności nieletnich

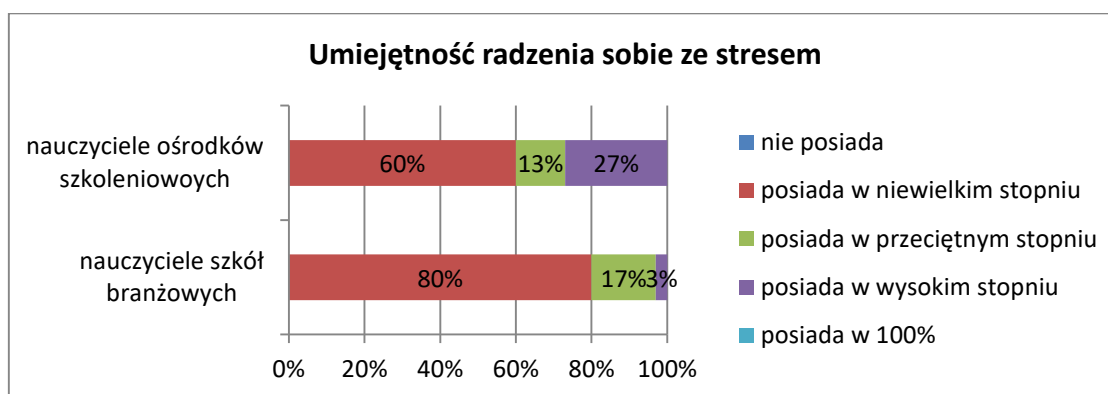
Oprócz wiedzy, respondenci oceniali również poziom umiejętności zawodowych nieletnich po zakończeniu kształcenia zawodowego/szkoły/szkolenia.

Podobnie jak w przypadku wiedzy, umiejętności te najlepiej oceniają nauczyciele z ośrodków szkoleniowych. ⅓ z nich uznała, że poziom umiejętności zawodowych nieletnich jest wysoki, a 7% oceniła go jako bardzo wysoki. W przypadku pracodawców, co piąty ocenił go jako wysoki, pozostali zaś uznali, że jest on średni. Najbardziej krytyczni byli natomiast nauczyciele szkół branżowych. Tylko jedna osoba oceniła poziom umiejętności nieletnich jako bardzo wysoki, większość (84%) uznała, że jest on średni, a 13% oceniła, że są na niskim poziomie.



Wykres 11. Ocena poziomu umiejętności zawodowych nieletnich po zakończeniu kształcenia zawodowego/szkolenia/szkoły.

Oprócz umiejętności zawodowych, respondenci oceniali również poziom różnych innych umiejętności nieletnich, niezwiązanych bezpośrednio z wykonywanym zawodem. Generalnie należy podkreślić, iż respondenci bardzo krytycznie oceniają umiejętności nieletnich wskazując na ich brak lub niski poziom, choć w przypadku niektórych z nich ocena ta jest bardziej przychylna. Warto jednocześnie zwrócić uwagę na fakt, iż nauczyciele szkół branżowych są zdecydowanie bardziej surowi w swoich ocenach niż nauczyciele pracujący w ośrodkach szkoleniowych.

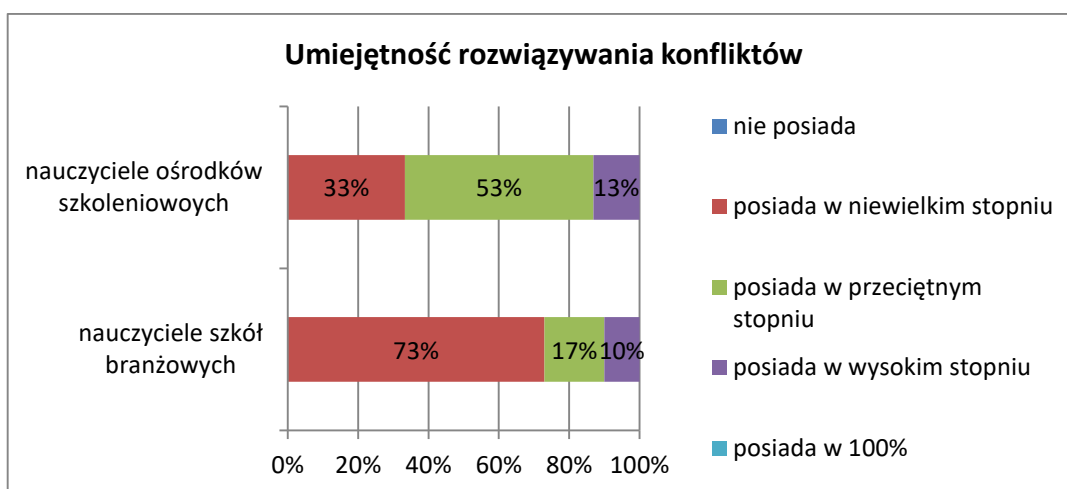


Wykres 12. Ocena umiejętności radzenia sobie ze stresem.

Jeśli chodzi o umiejętność radzenia sobie ze stresem, to zdaniem większości (80%) nauczycieli szkół branżowych i sporej części (60%) nauczycieli z ośrodków szkoleniowych nieletni w niewielkim stopniu potrafią radzić sobie ze stresem, co może świadczyć o poważnym braku

umiejętności w tym obszarze. Co czwarty nauczyciel z ośrodka szkoleniowego uznał, że umiejętności te mają opanowane w wysokim stopniu.

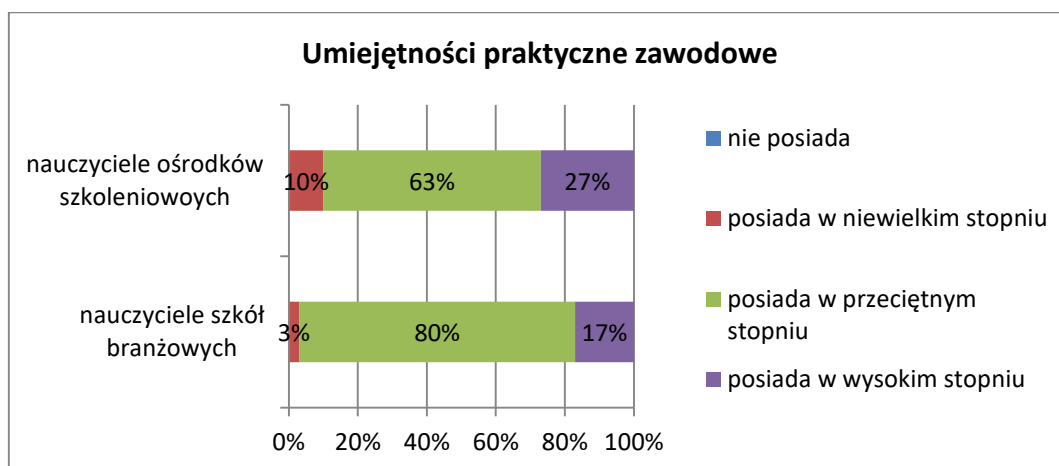
Jeśli chodzi o ocenę umiejętności rozwiązywania konfliktów, to widać tu spore rozbieżności wśród badanych. Prawie  $\frac{3}{4}$  respondentów ze szkół branżowych uznała, że młodociani posiadają je w niewielkim stopniu., podczas gdy w przypadku nauczycieli ośrodków szkoleniowych odsetek ten wynosi 33%, a ponad połowa z nich uznała, że uczniowie przeciętnie potrafią rozwiązywać konflikty.



Wykres 13. Ocena umiejętności rozwiązywania konfliktów.

Zdecydowanie lepiej respondenci ocenili praktyczne umiejętności zawodowe.

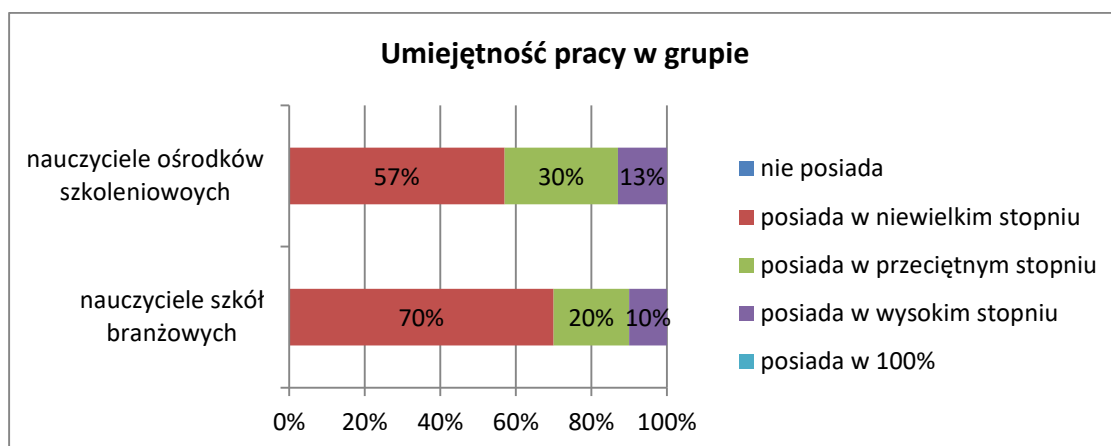
Większość nauczycieli szkół branżowych (80%) i blisko  $\frac{2}{3}$  tych z ośrodków szkoleniowych uważa, że umiejętności te uczniowie opanowali na przeciętnym poziomie, a co czwarty nauczyciel (27%) z tych ośrodków uważa, że posiadają je w wysokim stopniu.



Wykres 14. Ocena praktycznych umiejętności zawodowych.

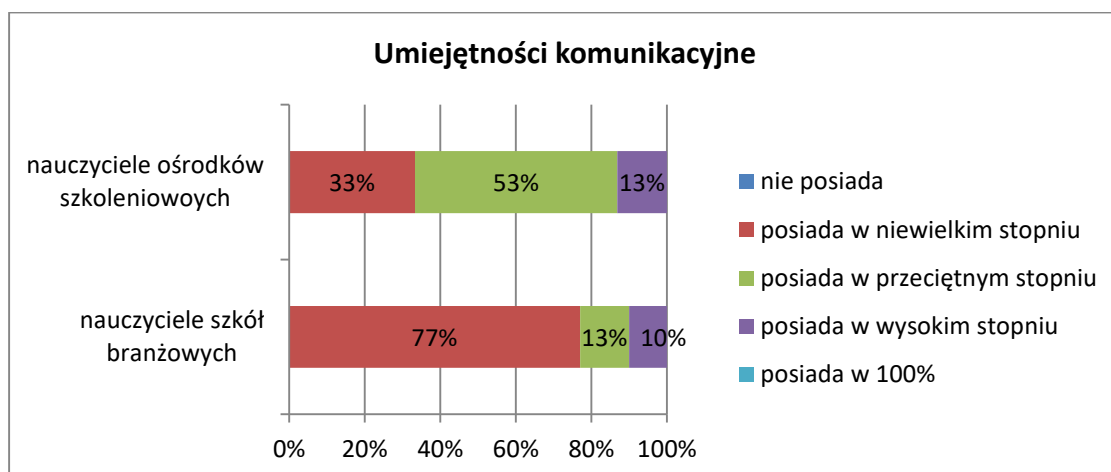
Umiejętność pracy w grupie zdaniem sporej części badanych jest tą, którą nieletni posiadają w niewielkim stopniu – uważa tak 70% nauczycieli szkół branżowych i 57% nauczycieli ośrodków szkoleniowych.





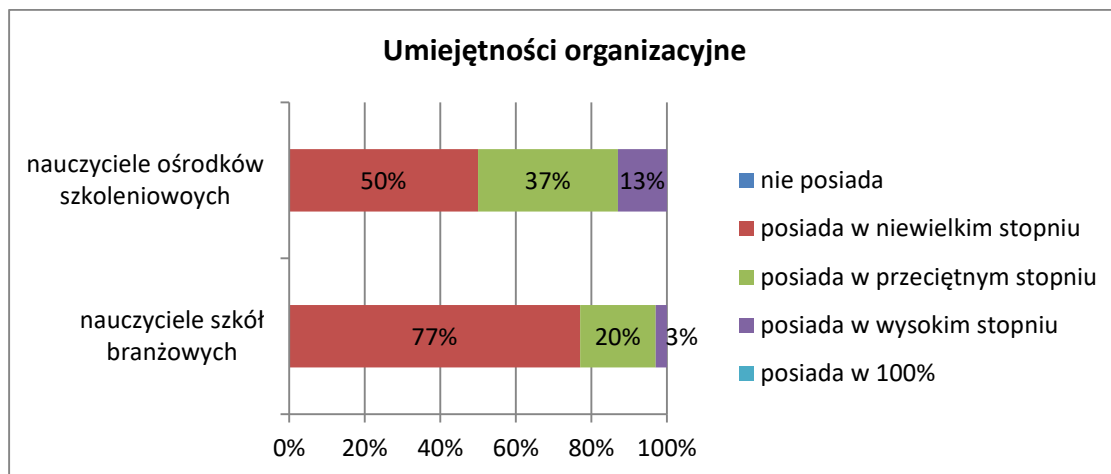
Wykres 15. Ocena umiejętności pracy w grupie.

W przypadku umiejętności komunikacyjnych widać wyraźnie zróżnicowanie respondentów.  $\frac{3}{4}$  badanych ze szkół branżowych uznaje, że uczniowie posiadają je w niewielkim stopniu, podczas gdy w drugiej grupie nauczycieli odsetek ten wyniósł 33%. Jednocześnie ponad połowa respondentów z tej grupy uważa, że nieletni radzą sobie z tymi kwestiami w przeciętnym stopniu.



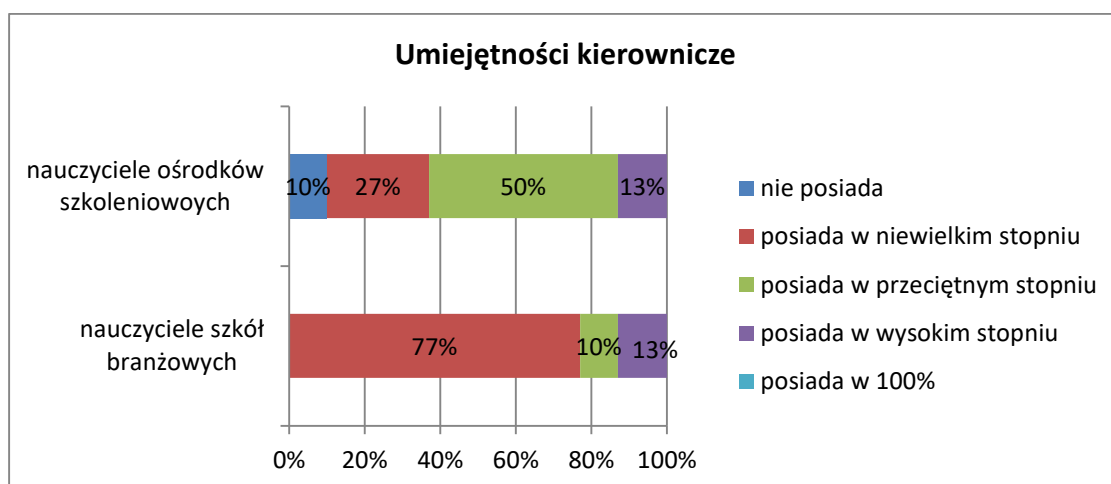
Wykres 16. Ocena umiejętności komunikacyjnych.

Zdaniem  $\frac{3}{4}$  nauczycieli szkół branżowych i połowy nauczycieli ośrodków szkoleniowych nieletni w niewielkim stopniu posiadają umiejętności organizacyjne, pojedyncze osoby były przeciwnego zdania.



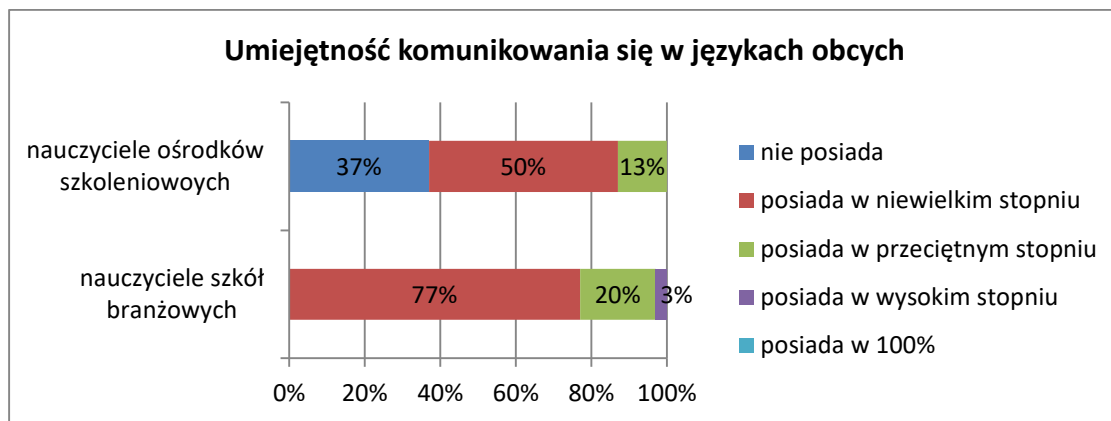
Wykres 17. Ocena umiejętności organizacyjnych.

Bardzo słabo, zwłaszcza przez nauczycieli szkół branżowych, zostały ocenione również umiejętności kierownicze, a co drugi nauczyciel ośrodków szkoleniowych uznał, że nieletni posiadają je w przeciętnym stopniu.



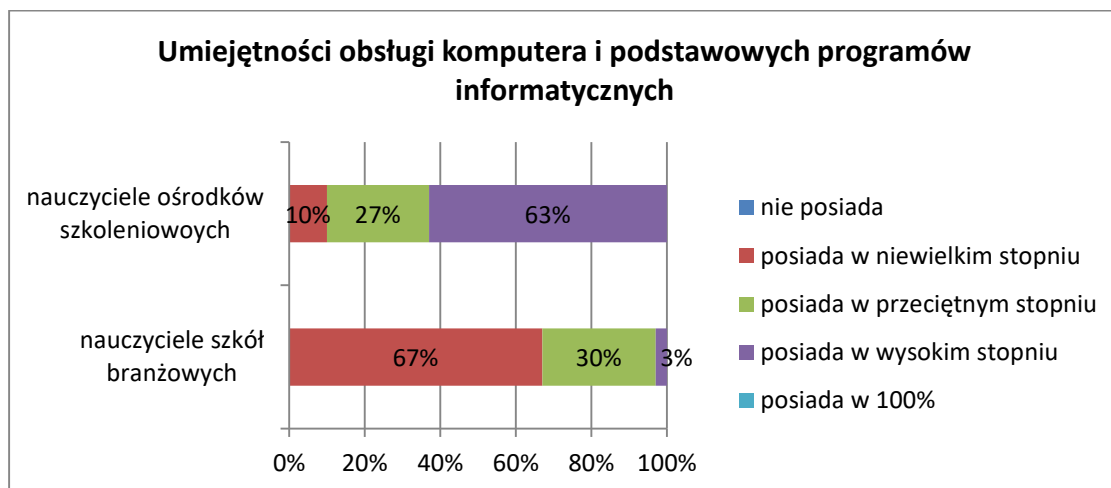
Wykres 18. Ocena umiejętności kierowniczych.

Zdecydowanie krytycznie, respondenci ocenili umiejętność komunikowania się w językach obcych. W tym przypadku ponad 1/3 nauczycieli z ośrodków szkoleniowych przyznała, że nieletni nie posiadają takich umiejętności, z kolei 3/4 ankietowanych nauczycieli szkół branżowych jest zdania, że ich umiejętności w tym zakresie są niewielkie. Pojedyncze osoby były odmiennego zdania.



Wykres 19. Ocena umiejętności komunikowania się w językach obcych.

Jeśli chodzi o ocenę umiejętności obsługi komputera i programów informatycznych, to respondenci są wyraźnie podzieleni. Nauczyciele szkół branżowych oceniają je słabo – zdaniem  $\frac{2}{3}$  z nich poziom uczniów w tym obszarze jest niewielki. Z kolei, nauczyciele z ośrodków szkoleniowych są zdecydowanie bardziej pozytywni w swoich ocenach i blisko  $\frac{2}{3}$  z nich ocenia poziom tych umiejętności jako wysoki.



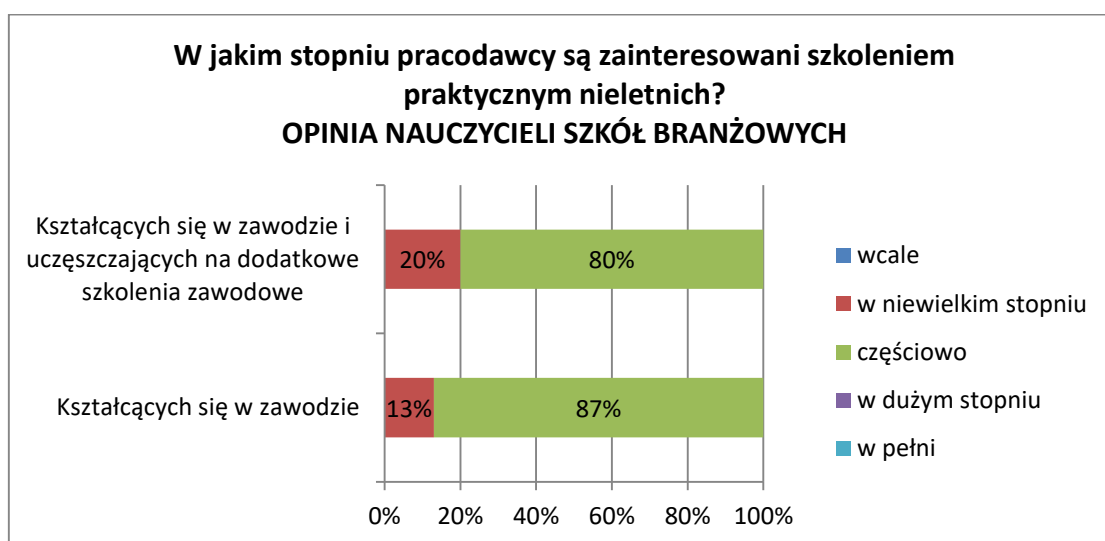
Wykres 20. Ocena umiejętności komputerowych.

Jednocześnie jednak, krytyczni wobec umiejętności nieletnich nauczyciele szkół branżowych wymienili szereg różnych umiejętności, które uczniowie mają możliwość rozwijać kształcąc się w szkole branżowej/technikum. Znalazły się wśród nich takie cechy/umiejętności jak:



### Szkolenia praktyczne nieletnich

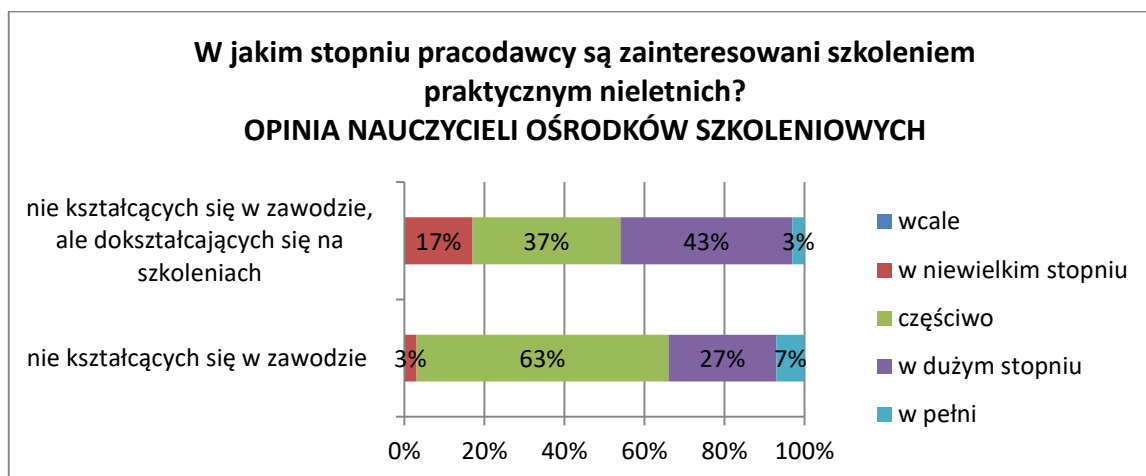
Zdaniem większości nauczycieli szkół branżowych (80%) pracodawcy częściowo są zainteresowani szkoleniami praktycznymi nieletnich kształcących się w zawodzie i uczęszczających na dodatkowe szkolenia zawodowe. W przypadku nieletnich kształcących się w zawodzie odsetek tych, którzy uważają, że są oni częściowo zainteresowani szkoleniami jest nieco wyższy i wynosi 87%.



Wykres 21. Zainteresowanie pracodawców szkoleniami praktycznymi nieletnich.

Z kolei opinie nauczycieli ośrodków szkoleniowych są nieco bardziej zróżnicowane. 43% respondentów uważa, że pracodawcy są w dużym stopniu zainteresowani szkoleniami praktycznymi nieletnich nie kształcących się w zawodzie, ale doksztalających się na szkoleniach. 17% badanych uważa z kolei, że są oni zainteresowani tymi szkoleniami jedynie w niewielkim stopniu. W przypadku nieletnich, którzy nie kształcą się w zawodzie, zainteresowanie pracodawców ich szkoleniami praktycznymi jest zdaniem blisko 2/3

badanych częściowo. Ponad ¼ uważa z kolei, że są oni zainteresowani tą formą kształcenia w dużym stopniu, a dwie badane osoby uznały, że to zainteresowanie jest bardzo duże.



Wykres 22. Zainteresowanie pracodawców szkoleniem praktycznym nieletnich.

Warto jednocześnie podkreślić, że pracodawcy uważają, że stwarzają swoim nieletnim pracownikom możliwości rozwoju. Zdaniem 2/3 badanych pracodawców (67%) uważa, że nieletni doksztalając się w ich zakładach pracy mogą w dużym stopniu uzyskać dodatkowe umiejętności, a co trzeci uznał, że taka sytuacja ma miejsce częściowo.

### Praca i praktyki zawodowe w kontekście innych obowiązków

Zgodnie z zapisami Kodeksu prac, prace wykonywane przez młodocianego nie mogą zagrażać życiu, zdrowiu i rozwojowi psychofizycznemu. Nie mogą również utrudniać wykonywania obowiązku szkolnego. Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy pracownika młodocianego. W tym celu musi uwzględnić liczbę godzin nauki młodocianego w tygodniu. Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekroczyć 12 godzin, a dzienny w dniu zajęć szkolnych - 2 godzin. Dobowy wymiar czasu pracy pracownika młodocianego poniżej 16. roku życia nie może przekraczać 6 godzin, a pracownika powyżej 16. roku życia - 8 godzin. Do czasu pracy młodocianego wlicza się czas nauki w szkole. (art. 202 § 1 i § 2 Kodeksu pracy). Zdaniem nauczycieli z ośrodków szkoleniowych, czas pracy i praktyk zawodowych w ramach szkolenia zawodowego, nie koliduje z innymi obowiązkami szkolnymi osób nieletnich. Opinię taką wyraziła ponad połowa badanych (53%), a zdaniem ponad 1/3 respondentów (37%) koliduje jedynie w niewielkim stopniu. Co dziesiąty respondent jest natomiast zdania, że kolidują one w średnim stopniu. Z kolei, zdaniem zdecydowanej większości pracodawców (93%), zajęcia teoretyczne przygotowujące nieletnich do zawodu nie kolidują z ich obowiązkami w zakładzie pracy. Tylko jedna osoba uznała, że kolidują one nieznacznie. Pracodawcy dostrzegają jednak różne inne ograniczenia, które wiążą się z przyjmowaniem nieletnich na szkolenia.

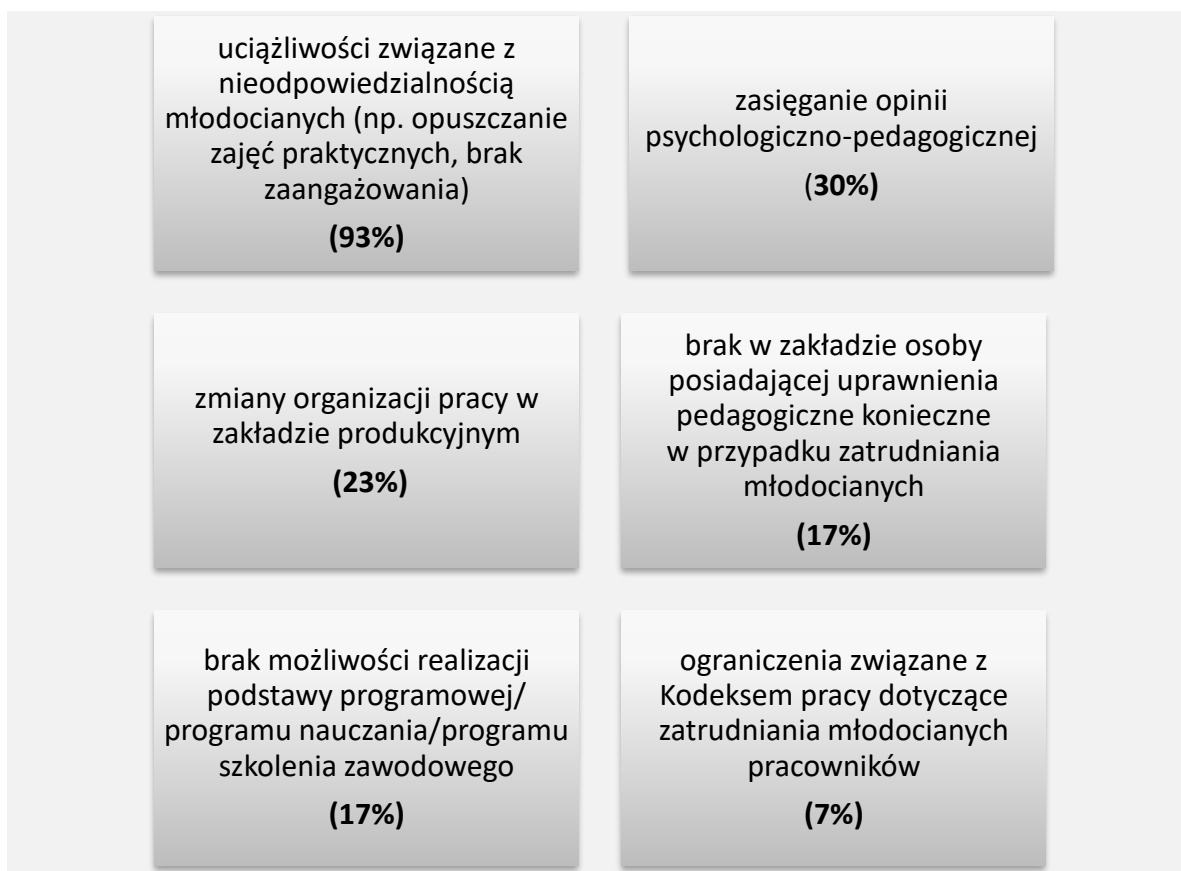
### Ograniczenia prawne/organizacyjne występujące w związku z przyjmowaniem nieletnich na szkolenia zawodowe

Jeśli chodzi o ograniczenia, które występują z przyjmowaniem nieletnich na szkolenia zawodowe, to zdaniem zdecydowanej większości pracodawców (93%) największe uciążliwości

związane są z postawą przyjmowanych młodocianych pracowników i ich nieodpowiedzialnością np. opuszczaniem zajęć praktycznych czy brakiem zaangażowania. Nie są to zatem kwestie *stricte* prawno-organizacyjne, a raczej trudności występujące po stronie młodocianych pracowników związane z ich stosunkiem do pracy i pracodawców. Pewną trudnością, którą wskazała blisko 1/3 badanych (30%) jest konieczność zasięgnięcia opinii psychologiczno-pedagogicznej. Uciążliwością dla prawie 1/4 respondentów jest także konieczność wprowadzenia zmian w organizacji pracy w zakładzie produkcyjnym. Pewnym ograniczeniem dla 17% badanych może być również brak w zakładzie osoby posiadającej uprawnienia pedagogiczne, co jest konieczne w przypadku zatrudniania młodocianych pracowników. Trudnością dla części badanych jest także brak możliwości realizacji podstawy programowej, programu nauczania lub programu szkolenia zawodowego. Dla części badanych uciążliwością są ograniczenia związane z Kodeksem pracy dotyczące zatrudniania młodocianych pracowników. Warto przy tym podkreślić, iż żaden z badanych nie wymienił wśród ograniczeń uciążliwości związanych z zawieraniem umów, powiadamianiem urzędu miasta czy też wykonywaniem badań lekarskich, a zatem można uznać, że nie stanowią one większego problemu dla badanych pracodawców. Szczegółowe wyniki przedstawia poniższe zestawienie.

Tabela 6. Ograniczenia prawne/organizacyjne występujące w związku z przyjmowaniem nieletnich na szkolenia zawodowe – opinia pracodawców.

**Ograniczenia prawne/organizacyjne występujące w związku z przyjmowaniem nieletnich**



Z kolei, jeśli chodzi o ograniczenia ze strony środowiska szkolnego występujące w związku z przyjmowaniem nieletnich na szkolenia zawodowe to najczęściej wymieniany przez pracodawców był brak wiedzy na temat możliwości kształcenia zawodowego (67%). Połowa

respondentów wskazała jako problem niską samoocenę nieletnich, a blisko co czwarty badany (23%) zwrócił uwagę na brak mobilizacji przez wychowawców i nauczycieli.

Pojedyncze osoby myśląc o ograniczeniach, wskazały kwestie brak akceptacji przez rówieśników (7%) oraz brak wsparcia pedagoga szkolnego (7%)

Tabela 7. Ograniczenia ze strony środowiska szkolnego występujące w związku z przyjmowaniem nieletnich na szkolenia zawodowe.

<b>Ograniczenia ze strony środowiska szkolnego występujące w związku z przyjmowaniem nieletnich na szkolenia zawodowe – ocena PRACODAWCÓW</b>	
brak wiedzy na temat możliwości kształcenia zawodowego	67%
niska samoocena nieletnich	50%
brak mobilizacji przez wychowawców i nauczycieli	23%
brak akceptacji przez rówieśników	7%
brak wsparcia pedagoga szkolnego	7%

Wśród ograniczeń/utrudnień występujących po stronie domu rodzinnego w związku z przyjmowaniem nieletnich na szkolenia zawodowe pracodawcy wymieniali najczęściej takie kwestie jak: brak nadzoru rodziców nad nieletnim (57%), trudną sytuację finansową rodziców nieletnich (50%) czy też brak zaangażowania rodziców w proces kształcenia (47%). Ponad 1/3 badanych pracodawców (37%) wskazała na patologiczne środowisko rodzinne, tyle samo wymieniło brak wiedzy rodziców na temat możliwej ścieżki zawodowej syna/córki. Pojedyncze osoby (13%) zwróciły również uwagę na brak motywacji ze strony rodziców do kształcenia zawodowego.

Tabela 8. Ograniczenia/utrudnienia ze strony domu rodzinnego występujące w związku z przyjmowaniem nieletnich na szkolenia zawodowe.

<b>Ograniczenia/utrudnienia ze strony domu rodzinnego występujące w związku z przyjmowaniem nieletnich na szkolenia zawodowe – ocena PRACODAWCÓW</b>	
brak nadzoru rodziców nad nieletnim	57%
trudna sytuacja finansowa rodziców nieletnich.	50%
brak zaangażowania rodziców w proces kształcenia	47%
brak wiedzy rodziców na temat możliwej ścieżki zawodowej syna/córki	37%
patologiczne środowisko rodzinne	37%
brak motywacji ze strony rodziców do kształcenia zawodowego	13%

## Ocena obowiązujących przepisów prawnych dotyczących kształcenia zawodowego nieletnich

Zgodnie z brzmieniem art. 190 § 1 Kodeksu pracy (Dz.U. z 2020 r., poz. 1320) pracownik młodociany to osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 roku życia. Aby zatrudnić takiego pracownika musi on spełniać warunki określone w Kodeksie pracy, tj. ukończyć przynajmniej szkołę podstawową oraz posiadać orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do wykonywania danej pracy. Zatrudnianie młodocianych w ramach umowy o pracę jest możliwe: w celu przygotowania zawodowego (nauka zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy) lub do wykonywania lekkich prac. Pracodawca powinien przed rozpoczęciem pracy przez młodocianego, zapoznać go z regulaminem pracy, natomiast przedstawicielowi ustawowemu lub opiekunowi powinien przekazać informacje o ryzyku zawodowym na stanowisku pracy wykonywanym przez młodocianego. Pracodawca jest zobowiązany zapewnić młodocianym pracownikom opiekę i pomoc, niezbędną dla ich przystosowania się do właściwego wykonywania pracy a także jest obowiązany prowadzić ewidencję ich pracy. Pracownik młodociany jest zobowiązany dokończyć się do ukończenia 18 lat, pracodawca jest z kolei zobowiązany zwolnić młodocianego od pracy na czas potrzebny do wzięcia udziału w zajęciach szkoleniowych w związku z dokończaniem się. Ustawodawca w sposób szczegółowy określił w tym miejscu zasady ochrony młodocianych poprzez ustanowienie systemu ograniczeń i zakazów w ich zatrudnianiu.

Zatrudnianie młodocianych wymaga przestrzegania różnych aspektów formalnych m.in.:

- Młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu lekkich prac. Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.
- Pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy młodocianego zatrudnionego przy lekkiej pracy, uwzględniając tygodniową liczbę godzin nauki wynikającą z programu nauczania, a także z rozkładu zajęć szkolnych młodocianego.
- Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin.
- W dniu uczestniczenia w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin.
- Czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.
- Wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu.
- Młodocianego nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej, która dla młodocianego przypada pomiędzy godzinami 22<sup>00</sup> a 6<sup>00</sup>. Przerwa w pracy młodocianego obejmująca porę nocną powinna trwać nieprzerwanie nie mniej niż 14 godzin.
- Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku, który powinien obejmować niedzielę.
- Nabywa on ponadto prawo do urlopu wypoczynkowego. Urlop wypoczynkowy w wymiarze 12 dni przysługuje pracownikowi młodocianemu po upływie 6 miesięcy od



rozpoczęcia pierwszej pracy. Po upływie roku młodocianemu przysługuje urlop w wymiarze 26 dni, a w roku kalendarzowym, w którym ukończy 18. rok życia - 20 dni.

Powyższe regulacje dotyczą wskazanych wyżej kategorii dzieci i młodzieży bez względu na ich zachowanie względem przestrzegania porządku prawnego. Oprócz powyższych, osobną regulacją objęte są osoby nieletnie, które dopuściły się określonych czynów zabronionych albo wykazują objawy demoralizacji. Przepisy ustawy<sup>5</sup> z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich stosuje się w zakresie zapobiegania i zwalczania demoralizacji - w stosunku do osób, które nie ukończyły lat 18; postępowania w sprawach o czyny karalne - w stosunku do osób, które dopuściły się takiego czynu po ukończeniu lat 13, ale nie ukończyły lat 17; wykonywania środków wychowawczych lub poprawczych - w stosunku do osób, względem których środki te zostały orzeczone, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez te osoby lat 21. Przewidziane w ustawie działania podejmuje się w wypadkach, gdy nieletni wykazuje przejawy demoralizacji lub dopuści się czynu karalnego<sup>6</sup>. Przepisy u.p.n. regulują między innymi funkcjonowanie, organizację i system wychowawczy w młodzieżowych ośrodkach wychowawczych i schroniskach dla nieletnich oraz w zakładach poprawczych. Powyższe instytucje są zobowiązane zapewniać w szczególności nauczanie ogólnokształcące i zawodowe, działalność kulturalno-oświatową i sportową, działalność mającą na celu rozwijanie aktywności społecznej nieletnich i wdrożenie ich do pracy społecznie użytecznej, a także dostęp do świadczeń zdrowotnych<sup>7</sup>. Praca i nauka nieletnich są ważnym aspektem funkcjonowania powyższych instytucji. Dyrektor zakładu poprawczego może umieścić nieletniego na czas określony poza zakładem, jeżeli przemawiają za tym m.in. względy szkoleniowo-wychowawcze, a w szczególności możliwość zdobycia wykształcenia, zawodu, a także niezbędnych kwalifikacji lub uprawnień oraz możliwość podjęcia zatrudnienia a ocena zachowania nieletniego wskazuje, iż będzie możliwe roztoczenie nad nim skutecznego nadzoru<sup>8</sup>.

Osobny rozdział ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich poświęcony jest zagadnieniu zatrudniania nieletnich umieszczonych w zakładach poprawczych lub schroniskach dla nieletnich. Nieletni umieszczony w zakładzie poprawczym lub w schronisku dla nieletnich może odbywać praktyczną naukę zawodu organizowaną w warsztatach szkolnych prowadzonych przez szkołę lub zespół szkół, działających przy zakładzie poprawczym lub schronisku dla nieletnich. Dyrektor zakładu poprawczego lub schroniska dla nieletnich kieruje nieletniego, za jego zgodą, do odbycia praktycznej nauki zawodu, w warsztatach szkolnych prowadzonych przez szkołę lub zespół szkół, działających przy tym zakładzie lub schronisku. Nieletni umieszczony w zakładzie poprawczym lub w schronisku dla nieletnich może zostać zatrudniony poza zakładem poprawczym lub schroniskiem dla nieletnich, za zgodą dyrektora zakładu lub schroniska, jeżeli ukończył 16 lat i spełnia wymogi określone w Kodeksie pracy. Praktyczna nauka zawodu organizowana w warsztatach szkolnych prowadzonych przez szkołę lub zespół szkół, działających przy zakładzie

---

<sup>5</sup> Tekst jednolity: Dz. U. z 2018 r. poz. 969, dalej także u.p.n.

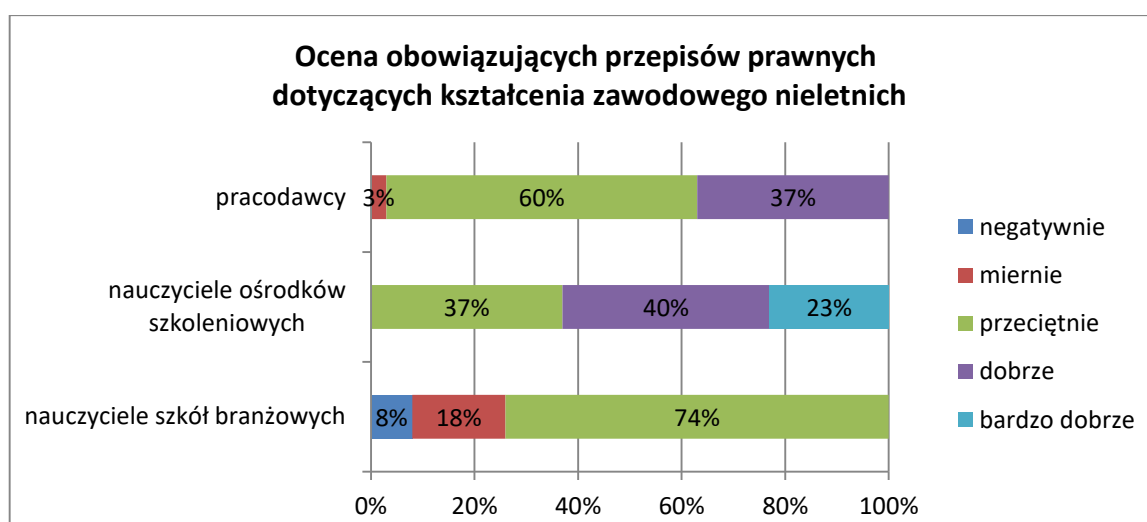
<sup>6</sup> Tamże.

<sup>7</sup> Tamże.

<sup>8</sup> Tamże.

poprawczym lub schronisku dla nieletnich, może mieć formę zajęć praktycznych i praktyk zawodowych. Nieletni odbywający praktyczną naukę zawodu w formie praktyk zawodowych w warsztatach szkolnych prowadzonych przez szkołę lub zespół szkół, działających przy zakładzie poprawczym lub schronisku dla nieletnich, którego jest wychowankiem, może otrzymać stypendium w wysokości ustalonej przez dyrektora zakładu poprawczego.

Wszyscy badani zostali poproszeni o ocenę obowiązujących przepisów prawnych dotyczących kształcenia zawodowego nieletnich. Najbardziej krytyczni są nauczyciele szkół branżowych – w tej grupie pojawiły się oceny mierne (18%) i negatywne (8%), podczas gdy wśród nauczycieli ośrodków szkoleniowych nie było ich wcale, a w grupie pracodawców tylko jedna osoba wybrała odpowiedź „miernie”. Najlepiej przepisy oceniają nauczyciele ośrodków szkoleniowych – 40% z nich oceniła te przepisy dobrze, a blisko ¼ bardzo dobrze. Pracodawcy byli w swoich ocenach nieco mniej pozytywni- ponad ⅓ z nich oceniła je dobrze, a 60% uznała, że są one przeciętne.



Wykres 23. Ocena obowiązujących przepisów prawnych dotyczących kształcenia zawodowego nieletnich.

Wszyscy badani oceniali również szczegółowe aspekty Kodeksu pracy odnoszące się do zatrudniania i ochrony młodocianych.

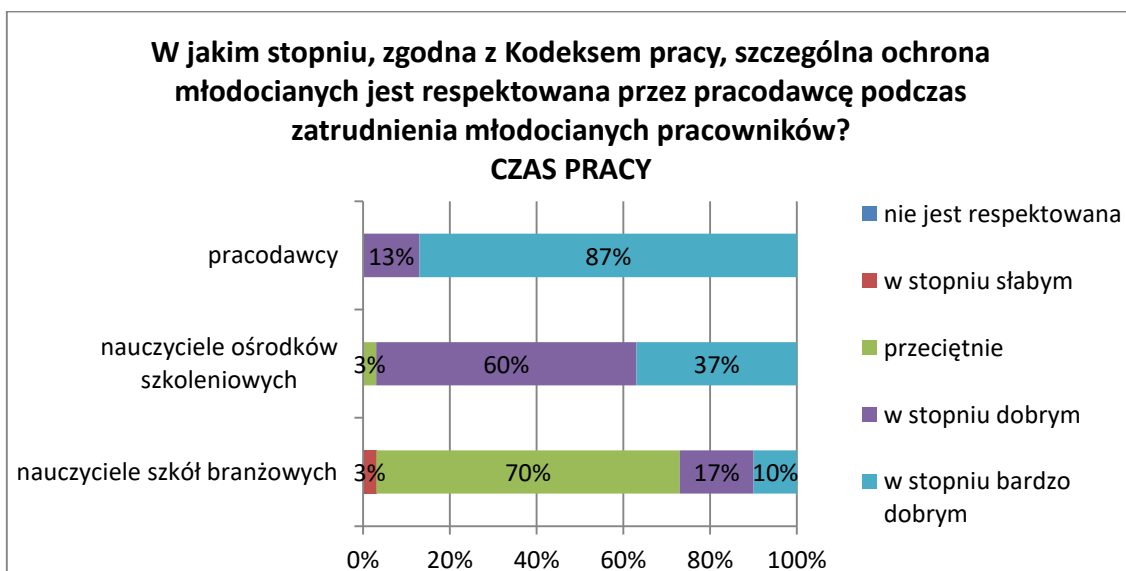
### **Respektowania przez pracodawcę szczególnej ochrony młodocianych**

Ocena wystawiona przez respondentów z grupy pracodawców i grupy nauczycieli ośrodków szkoleniowych, dotycząca respektowania przez pracodawcę szczególnej ochrony młodocianych, określonej w Kodeksie Pracy, jest spójna. Badani z obydwu grup uważają, że pracodawcy w stopniu dobrym lub bardzo dobrym respektują przepisy Kodeksu Pracy dotyczące zatrudniania młodocianych pracowników, w takich aspektach, jak: czas pracy, praca w porze nocnej, wynagrodzenie, urlopy, warunki pracy. Jest to po części zrozumiałe, gdyż pracodawcy, oceniając przestrzeganie przepisów prawa pracy w tym zakresie, poniekąd oceniają samych siebie i to, na ile przestrzegają obowiązujących zapisów. Negatywna ocena innych pracodawców mogłaby zostać rozumiana jako przyznanie się do łamania obowiązujących regulacji, a zatem nie dziwi tak pozytywna ocena wyrażana przez tę grupę respondentów. Odmiennego zdania są natomiast nauczyciele szkół branżowych. Badani w tej

grupie uważają, że zapisy Kodeksu Pracy dotyczące zatrudnienia młodocianych pracowników (we wszystkich aspektach wymienionych powyżej) są respektowane przez pracodawców przeciętnie. Uważa tak ponad 60% badanych w tej grupie. Ich opinie mogą wynikać z doświadczeń, jakie mają w pracy z uczniami. Słuchając ich relacji na temat przebiegu staży czy praktyk mają często informacje od samych młodocianych pracowników, wiedzą zatem dokładnie, jak w praktyce wygląda ich zatrudnianie i na ile prawo w tym zakresie jest przestrzegane. Szczegółowe zestawienia ocen poszczególnych aspektów Kodeksu pacy i ich respektowania w kontekście zatrudniania młodocianych pracowników przedstawiają poniższe wykresy.

### Czas pracy

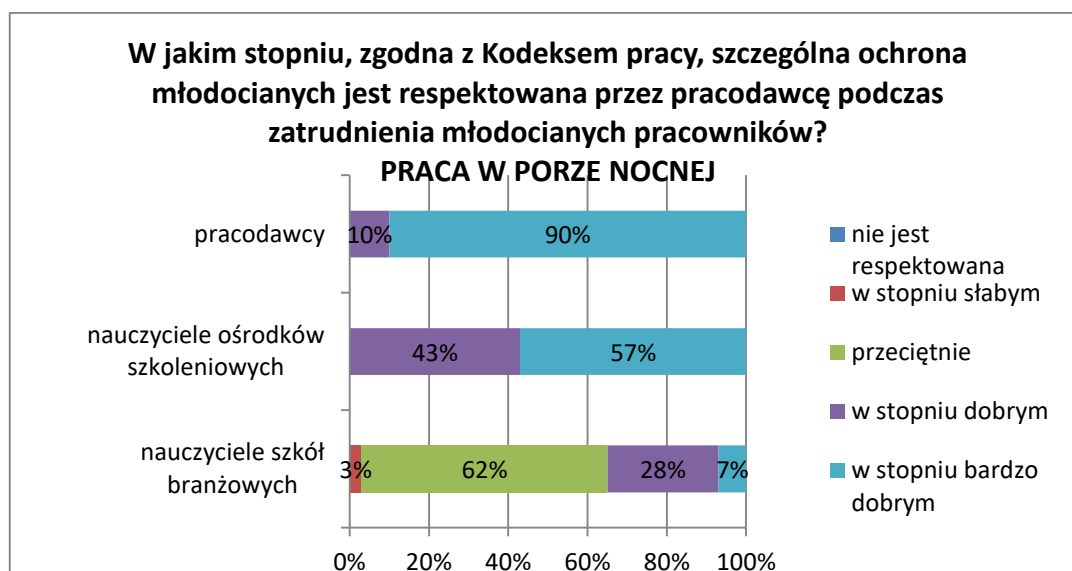
Zdecydowana większość pracodawców bardzo dobrze ocenia respektowanie kwestii czasu pracy pracowników młodocianych. Pozytywnie, choć w mniejszym stopniu niż pracodawcy, kwestię tę postrzegają nauczyciele z ośrodków szkoleniowych. Dla ponad 1/3 z nich (37%) ochrona czasu pracy jest respektowana bardzo dużym stopniu, a 60% oceniło, że pracodawcy dobrze respektują te zapisy. Nauczyciele szkół branżowych są odmiennego zdania – 70% z nich uważa, że ochrona tego aspektu przez pracodawców jest przeciętna, a jedynie co dziesiąty uważa, że jest ona przestrzegana w bardzo dużym stopniu.



Wykres 24. Ocena respektowania przez prcaodawców ochrony młodocianych w kontekście czasu pracy.

### Praca w porze nocnej

Podobnie jak w przypadku oceny czasu pracy, wygląda kwestia oceny respektowania przez pracodawców kwestii związanych z pracą w porze nocnej. Sami pracodawcy oceniają ten aspekt bardzo dobrze, nauczyciele z ośrodków szkoleniowych również pozytywnie odnoszą się do tych kwestii, natomiast nauczyciele szkół branżowych są bardziej krytyczni – prawie  $\frac{2}{3}$  z nich uważa, że ochrona ta jest respektowana przeciętnie, a jedynie 7% oceniło ją bardzo dobrze.



Wykres 25. Ocena respektowania przez pracodawców ochrony młodocianych w kontekście pracy w porze nocnej.

### Wynagradzanie

Kwestia respektowania zapisów dotyczących wynagradzania pracowników młodocianych również jest pozytywnie oceniana przez samych pracodawców i nauczycieli z ośrodków szkoleniowych, natomiast nauczyciele ze szkół branżowych są, podobnie jak w poprzednich pytaniach, bardziej krytyczni – blisko  $\frac{3}{4}$  z nich (72%) uważa, że ochrona w tym aspekcie jest przeciętnie respektowana, a tylko co piąty badany jest zdania, że w stopniu dobrym.

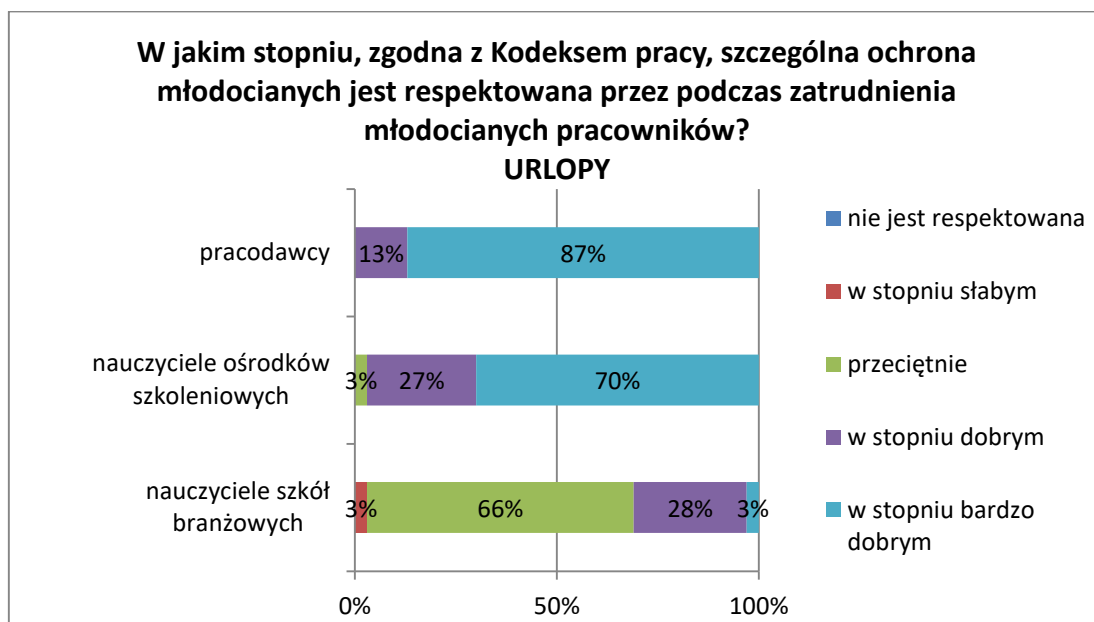


Wykres 26. Ocena respektowania przez pracodawców ochrony młodocianych w kontekście wynagrodzenia.

### Urlopy

Zdaniem większości pracodawców (87%) i sporej części nauczycieli z ośrodków szkoleniowych (70%) bardzo dobrze respektowana jest kwestia urlopów pracowników młodocianych.

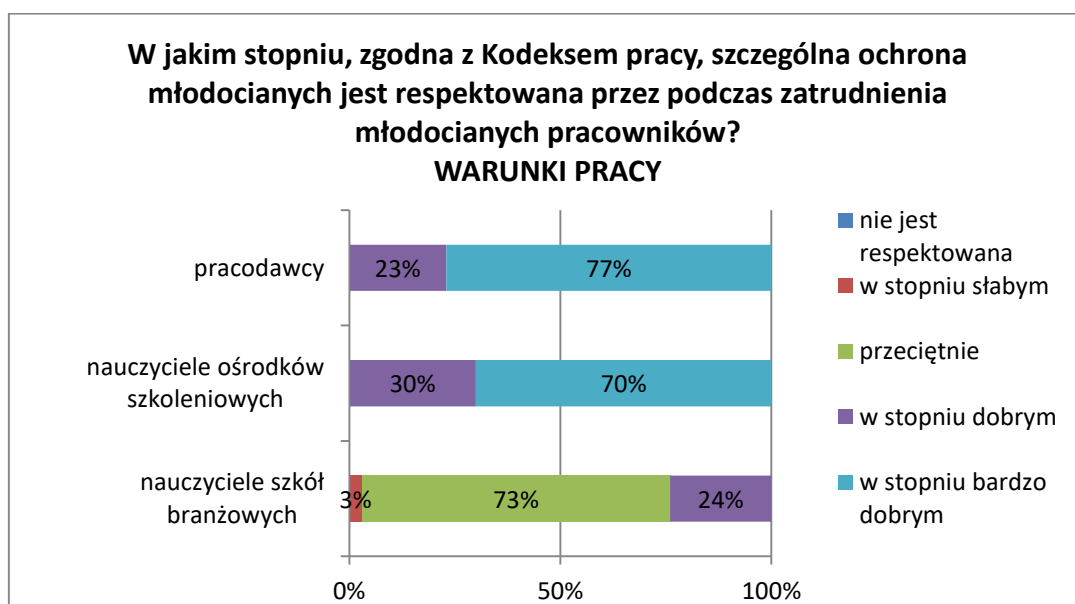
Nauczyciele ze szkół branżowych w swoich ocenach są mniej pozytywni – 2/3 ocenia respektowanie tego aspektu Kodeksu pracy przeciętnie, a 28% uznało, że dobrze.



Wykres 27. Ocena respektowania przez pracodawców ochrony młodocianych w kontekście przysługujących im urlopów.

### Warunki pracy

Podobna zbieżność opinii występuje w przypadku oceny respektowania przez pracodawców warunków pracy przy zatrudnianiu pracowników młodocianych. Pracodawcy i nauczyciele z ośrodków szkoleniowych oceniają te kwestie w większości bardzo dobrze lub dobrze, natomiast nauczyciele ze szkół branżowych są bardziej krytyczni i prawie 3/4 z nich uważa, że kwestie te są respektowane przeciętnie.



Wykres 28. Ocena respektowania przez pracodawców ochrony młodocianych w kontekście warunków pracy.

## Prace wzbronione

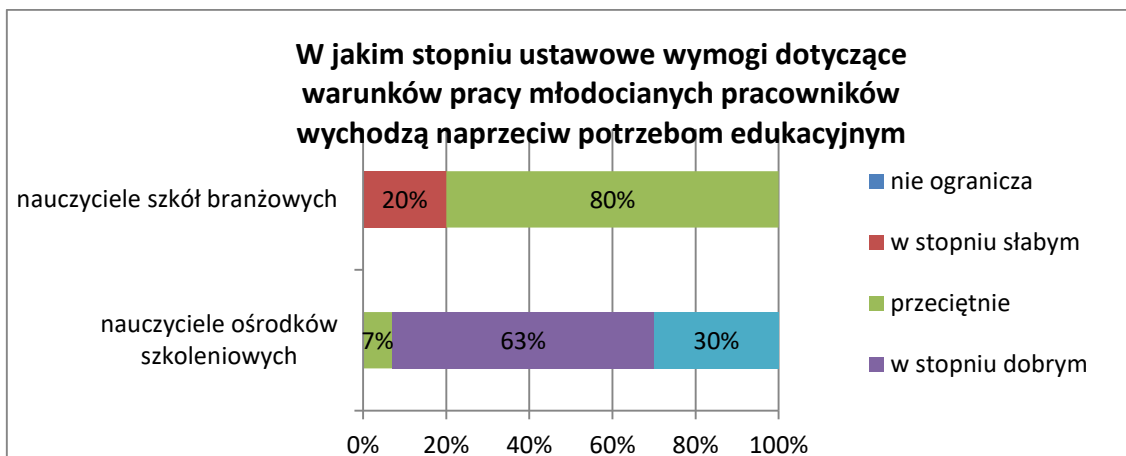
Jeśli chodzi o ocenę respektowania prac, które zabronione są młodocianym, to w tym przypadku respondenci są w miarę zgodni i dobrze oceniają ten aspekt, choć ocen bardzo dobrych jest znacznie więcej wśród pracodawców (67%) i nauczycieli ośrodków szkoleniowych (77%), zdecydowanie mniej zaś wśród nauczycieli szkół branżowych (24%), choć warto podkreślić, że w tym przypadku żadna z badanych grup nie oceniła tych kwestii jako „przeciętne”.



Wykres 29. Ocena respektowania przez pracodawców ochrony młodocianych w kontekście wykonywania prac wzbronionych młodocianym.

## Ustawowe wymogi dotyczące warunków pracy młodocianych pracowników a ich potrzeby edukacyjne

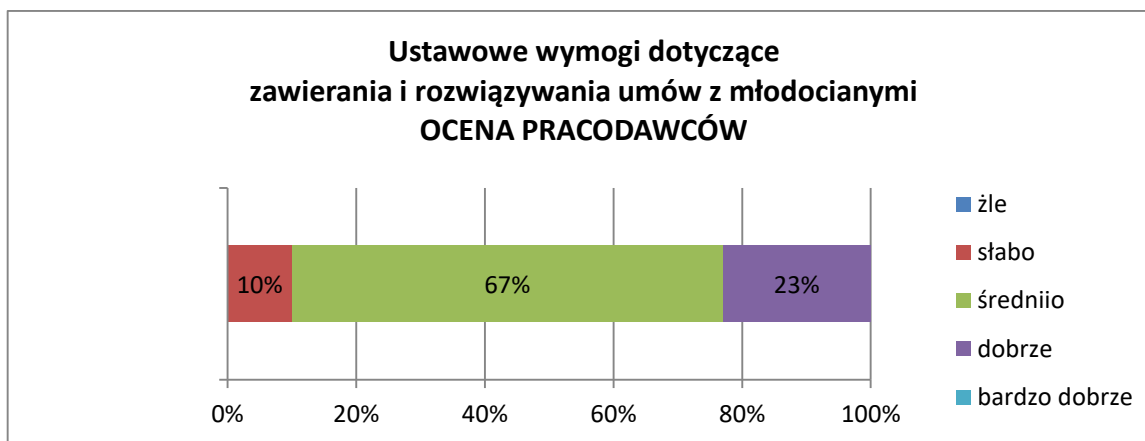
Jeśli chodzi o ocenę tego, na ile ustawowe wymogi dotyczące warunków pracy młodocianych pracowników wychodzą naprzeciw potrzebom edukacyjnym to widać wyraźną różnicę między nauczycielami szkół branżowych i nauczycielami z ośrodków szkoleniowych. Większość nauczycieli szkół branżowych (80%) ocenia te wymogi przeciętnie, a co piąty ocenia je „słabo”. W drugiej grupie nauczycieli oceny są diametralnie różne – zdecydowana większość ocenia je bardzo pozytywnie – blisko  $\frac{2}{3}$  (63%) ocenia je dobrze, a co trzeci badany ocenia je „bardzo dobrze”.



Wykres 30. Ocena ustawowych wymogów dotyczących pracy młodocianych a ich potrzeb edukacyjnych.

### Zawieranie i rozwiązywanie umów z pracownikami młodocianymi

Pracodawcy zapytani o ocenę ustawowych wymogów dotyczących zawierania i rozwiązywania umów z młodocianymi byli podzieleni w swoich opiniach.  $\frac{2}{3}$  badanych (67%) ocenia te wymogi średnio, a 23% uważa, że są one dobre. 3 osoby (10%) miały natomiast odmienne zdanie uznając, że są one słabe.



Wykres 31. Ocena ustawowych wymogów dotyczących zawierania i rozwiązywania umów z młodocianymi.

### Ocena programów nauczania kształcenia zawodowego

Badani dokonali również oceny programów nauczania zawodowego. Blisko  $\frac{1}{4}$  badanych nauczycieli szkół branżowych uważa, że programy nauczania kształcenia zawodowego i rozwoju umiejętności dodatkowych jedynie częściowo uwzględniają potrzeby pracodawców, a co dziesiąty badany jest zdania, że ma to miejsce w niewielkim stopniu. Dla 17% potrzeby pracodawców uwzględniane są natomiast w dużym stopniu. Z kolei nauczyciele osób nieletnich bez zawodu są bardziej podzieleni w swoich ocenach. Ponad połowa z nich (53%) uważa, iż potrzeby te uwzględnione są częściowo, a 23% jest zdania, że dzieje się to tylko w niewielkim stopniu. Jednocześnie tyle samo osób (23%) twierdzi, że potrzeby te są uwzględniane w dużym stopniu.

Sami pracodawcy mają raczej negatywną ocenę tej sytuacji. Ponad 1/3 z nich (37%) jest zdania, że programy nauczania kształcenia zawodowego/umiejętności dodatkowych/szkoleń wcale nie uwzględniają potrzeb pracodawców, a ponad połowa badanych (53%) uznała, że taka sytuacja ma miejsce jedynie w niewielkim stopniu. Tylko co dziesiąty badany uważa, że programy nauczania zawodowego uwzględniają te potrzeby w dużym stopniu. Niewielki odsetek pracodawców pozytywnie oceniających dostosowanie programów nauczania do ich potrzeb może wynikać z faktu, iż raczej nie uczestniczą oni w ich opracowywaniu. Co trzeci badany pracodawca przyznał, iż wcale nie partycypuje w opracowywaniu programów nauczania, programów umiejętności dodatkowych czy szkoleń zawodowych, a ponad połowa robi to jedynie w niewielkim stopniu. Co dziesiąty respondent robi to częściowo, a tylko jedna osoba z tej grupy badanych przyznała, że partycypuje w tym procesie w dużym stopniu. Opinie pracodawców podzielają badani nauczyciele. Zdecydowana większość z nich stwierdziła, że pracodawcy w niewielkim stopniu uczestniczą w opracowywaniu programów nauczania – opinię taką wyraziło ponad 3/4 nauczycieli uczących w szkołach branżowych (77%) i 83% nauczycieli z ośrodków szkoleniowych. Co piąty badany uczący w szkołach branżowych przyznał, że pracodawcy wcale nie partycypują w tych działaniach. To niewielkie zaangażowanie pracodawców w proces opracowywania programów nauczania może skutkować niedostosowaniem procesu kształcenia do specyfiki poszczególnych zawodów czy branż. Większość badanych nauczycieli uważa, że nieletni w niewielkim stopniu wykorzystują swoje doświadczenia praktyczne w opanowaniu nowej wiedzy zawodowej. W grupie nauczycieli szkół branżowych odpowiedź taką wybrało blisko 3/4 badanych (73%), zaś w grupie nauczycieli ośrodków szkoleniowych odpowiedź „w stopniu przeciętnym” wskazało 87% respondentów. Opinię nauczycieli podzielają sami pracodawcy. Zdaniem 27% ankietowanych nieletni w niewielkim stopniu wykorzystują dotychczasową wiedzę podczas zajęć praktycznych, a według blisko 3/4 badanych dzieje się tak jedynie w przeciętnym stopniu.

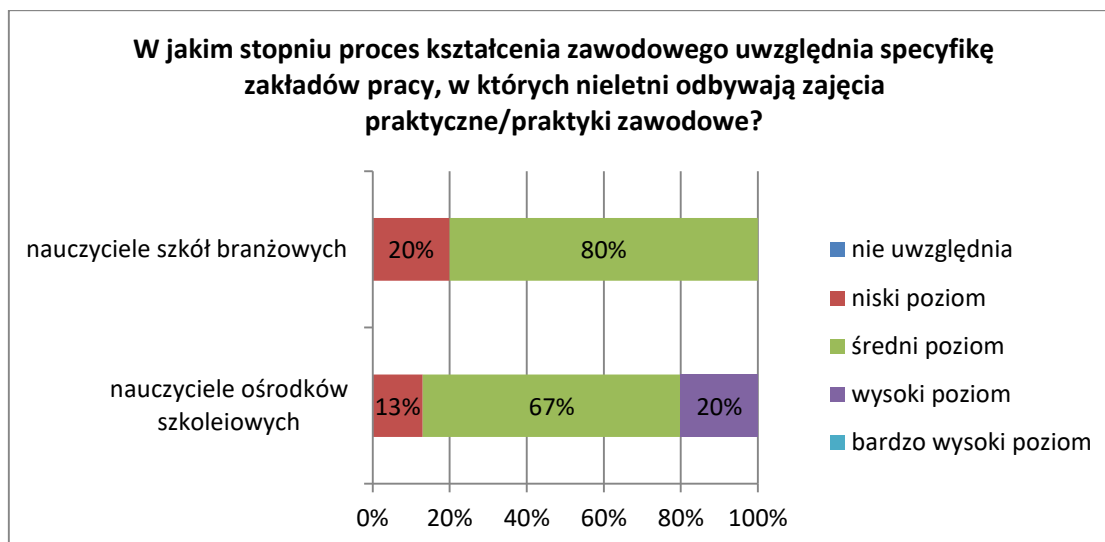


Wykres 32. Ocena poziomu wykorzystania przez nieletnich posiadanej wiedzy podczas zajęć praktycznych.

Wpływ na to może mieć zbyt słabe powiązanie między praktyczną nauką zawodu a kształceniem teoretycznym. Uczniowie nie widzą bezpośredniego powiązania między wiedzą teoretyczną a praktyczną, co poniekąd może wynikać z faktu, iż pracodawcy wciąż w niewielkim stopniu angażują się w opracowywanie programów nauczania. Nie mają zatem *de facto* dużego wpływu na to, czego i w jakim zakresie będą nauczania uczniowie – ich przyszli pracownicy lub praktykanci.

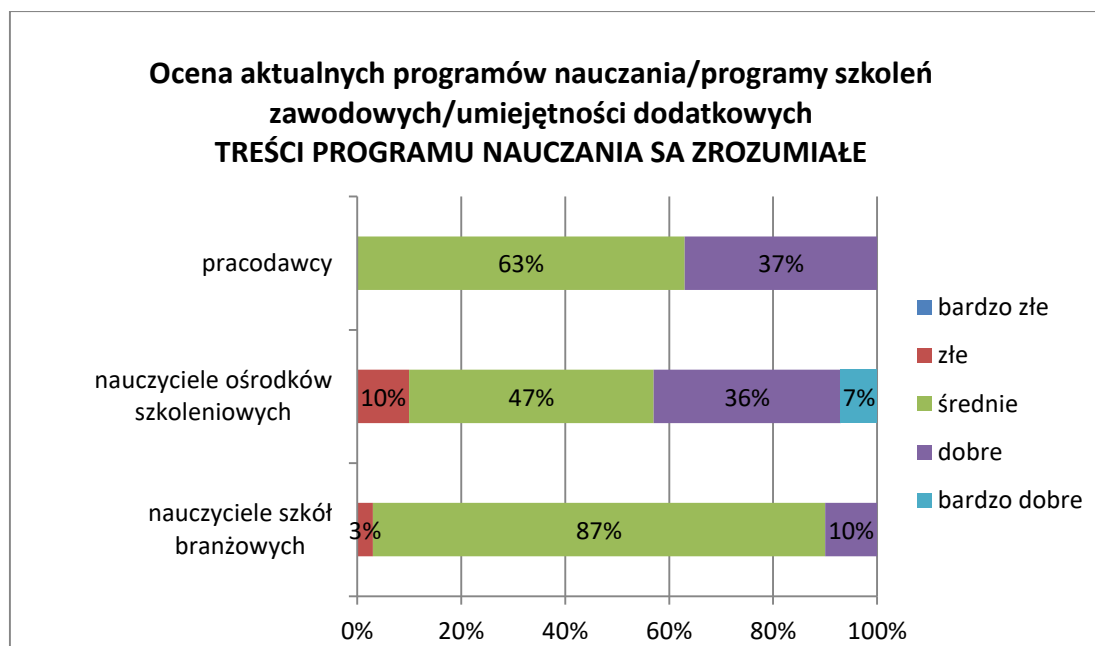


Zdaniem większości badanych nauczycieli szkół branżowych (80%) proces kształcenia zawodowego średnio uwzględnia specyfikę zakładów pracy, w których nieletni odbywają zajęcia praktyczne, a zdaniem co piątego respondenta ma to miejsce w niewielkim stopniu. Nieco lepiej sytuację tę postrzegają nauczyciele ośrodków szkoleniowych – co piąty uznał, że specyfika ta jest uwzględniana w wysokim stopniu. Jednak 2/3 respondentów twierdzi, że poziom ten jest średni.



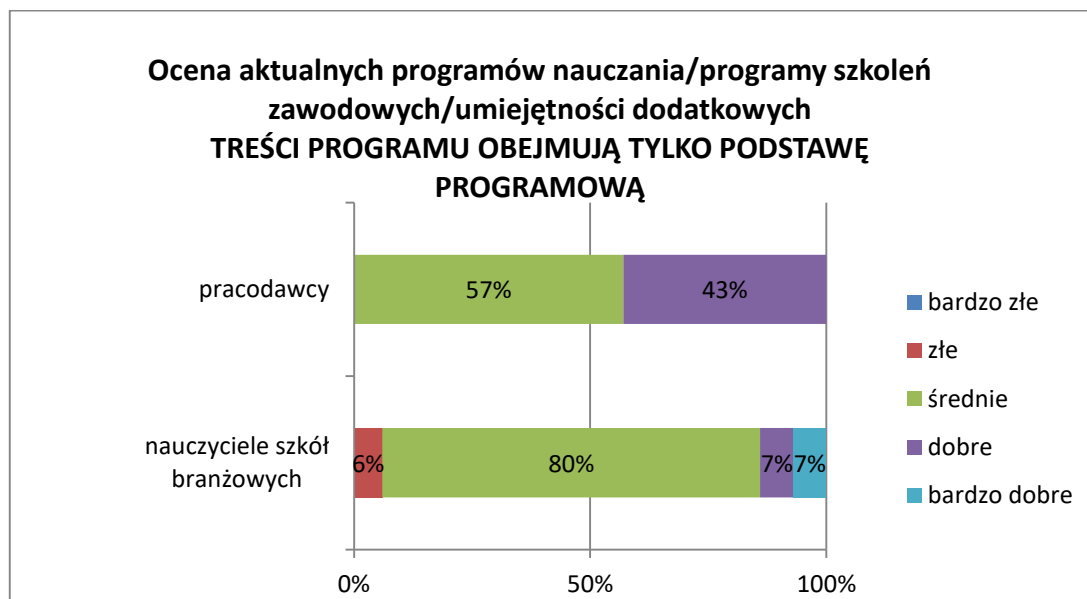
Wykres 33. Ocena uwzględniania w procesie kształcenia zawodowego specyfiki zakładów pracy.

Wszyscy badani zostali poproszeni o ocenę różnych aspektów aktualnych programów nauczania. Większość nauczycieli szkół branżowych (87%) średnio ocenia zrozumiałość treści programów nauczania, a tylko co dziesiąty ocenił tę kwestię dobrze. Z kolei ponad 1/3 pracodawców oceniła ten aspekt dobrze, a wśród nauczycieli ośrodków szkoleniowych odsetek osób oceniających te kwestie dobrze lub bardzo dobrze był jeszcze wyższy – łącznie kategorie te wybrało 43% badanych.



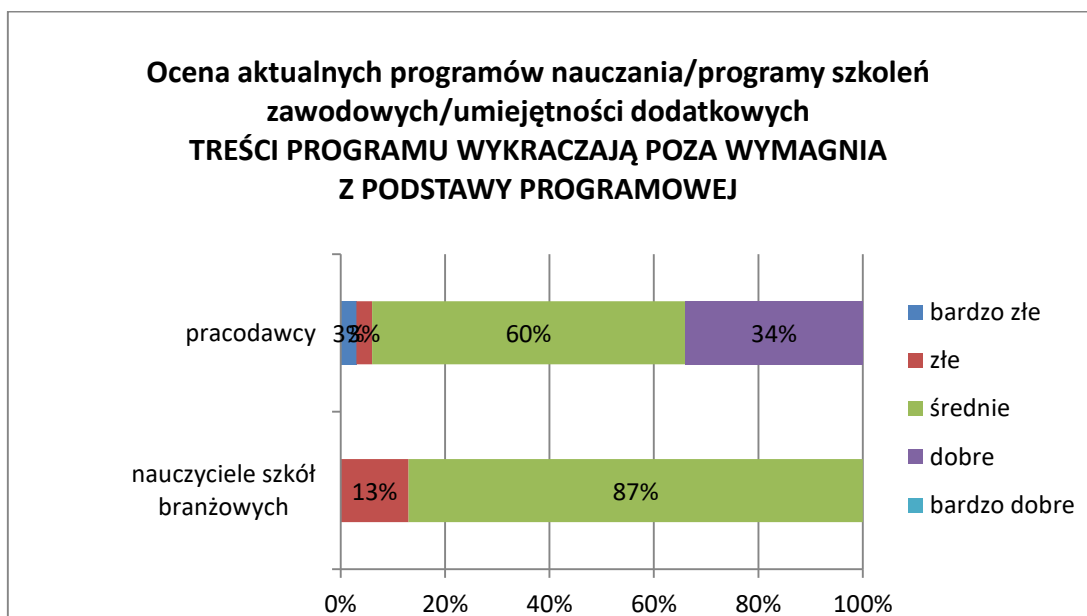
Wykres 34. Ocena zrozumiałości treści programów nauczania.

Większość badanych nauczycieli szkół branżowych (80%) średnio ocenia podstawę programową, odnosząc się do stwierdzenia: „Treści programowe obejmują tylko podstawę programową”. Pracodawcy oceniają ten aspekt bardziej pozytywnie: dobrą ocenę wybrało 43% respondentów z tej grupy badanych, a ponad połowa (57%) oceniła je średnio.



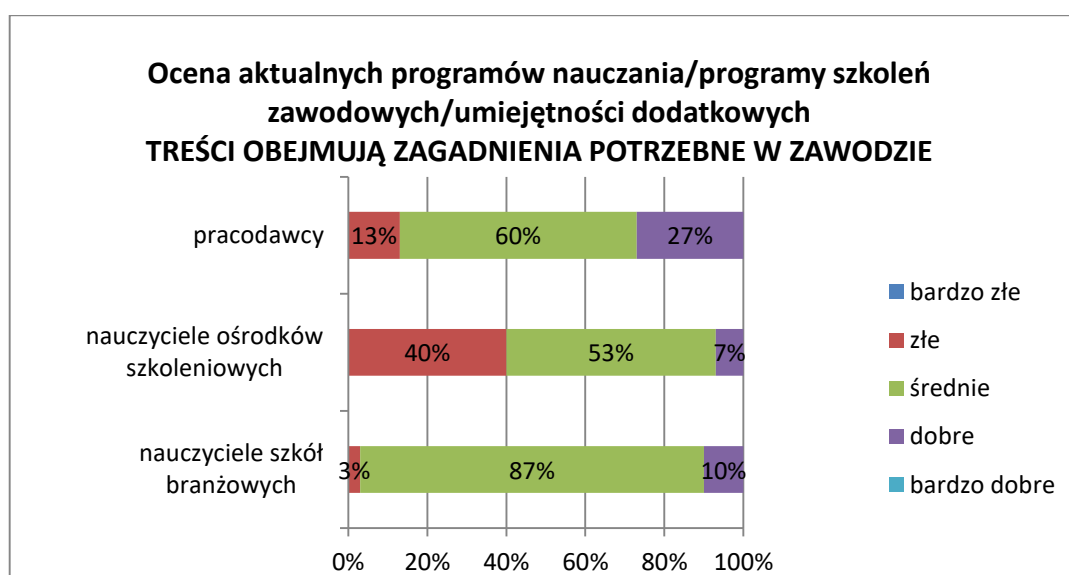
Wykres 35. Ocena uwzględnienia podstawy programowej w treściach programów nauczania.

Jeśli chodzi o ocenę treści programów nauczania i tego, na ile wykraczają one poza wymagania z podstawy programowej, to większość nauczycieli średnio ocenia tę kwestie, a 13% ma negatywne opinie na ten temat. W przypadku pracodawców oceny są zdecydowanie bardziej pozytywne. 1/3 respondentów wybrała ocenę „dobrą”, a 60% oceniła ten aspekt jako średni.



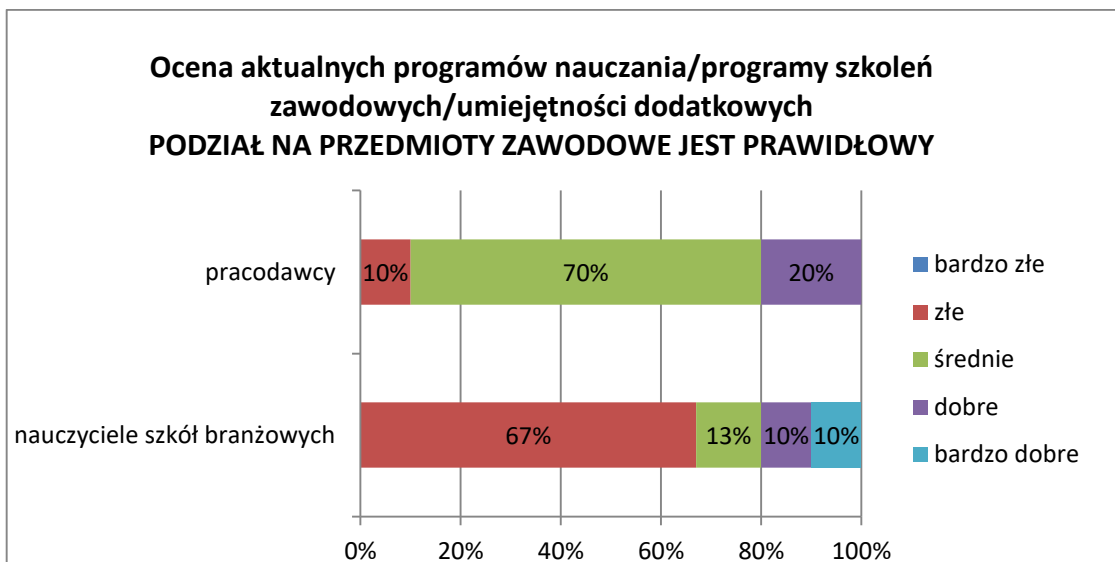
Wykres 36. Ocena tego, na ile treści programu nauczania wykraczają poza wymagania podstawy programowej.

Respondenci oceniali również to, na ile treści programów nauczania obejmują zagadnienia potrzebne w zawodzie. Większość nauczycieli szkół branżowych (87%) negatywnie ocenia ten aspekt – wybrali ocenę „średnio”, co sugeruje, iż ich zdaniem treści te niekoniecznie są przydatne uczniom w trakcie wykonywania zawodu. Jedynie co dziesiąty badany z tej grupy dobrze ocenił przydatność tych zagadnień. Z kolei pracodawcy bardziej przychylnym okiem patrzą na przydatność treści programów, bo ponad ¼ respondentów dobrze oceniła ten aspekt, choć 60% wybrało ocenę „średnio”. Zdecydowanie bardziej krytyczni okazali się nauczyciele z ośrodków szkoleniowych. 40% z nich źle ocenia przydatność treści z programów nauczania w kontekście ich użyteczności w późniejszej pracy, a tylko 7% badanych ocenia je dobrze. Można zatem stwierdzić, że spora część respondentów dostrzega nieprzydatność treści zawartych w programach nauczania czy też w programów zawodowych.



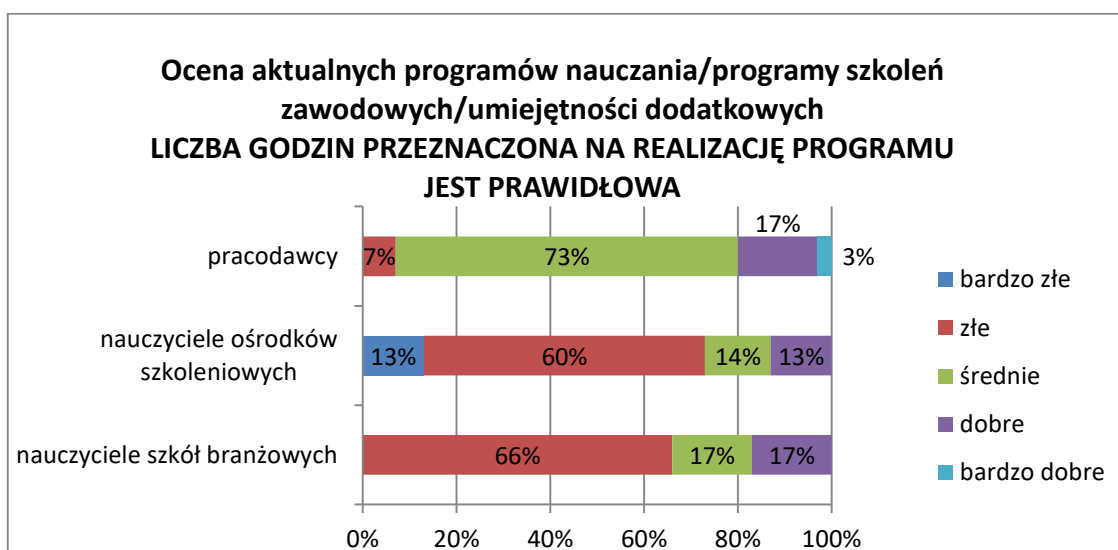
Wykres 37. Ocena tego, na ile treści programów nauczania obejmują zagadnienia potrzebne w zawodzie.

$\frac{2}{3}$  nauczycieli szkół branżowych źle ocenia podział na przedmioty zawodowe przyznając tym samym, że nie jest on prawidłowy. Pozytywne zdanie na ten temat ma co piąty badany nauczyciel. Z perspektywy pracodawców kwestia ta wygląda zupełnie inaczej – co piąty uznał, że obecny podział jest prawidłowy, a 70% ocenia go jako „średni”. Tylko 10% badanych pracodawców ocenia źle oceniany podział na przedmioty zawodowe.



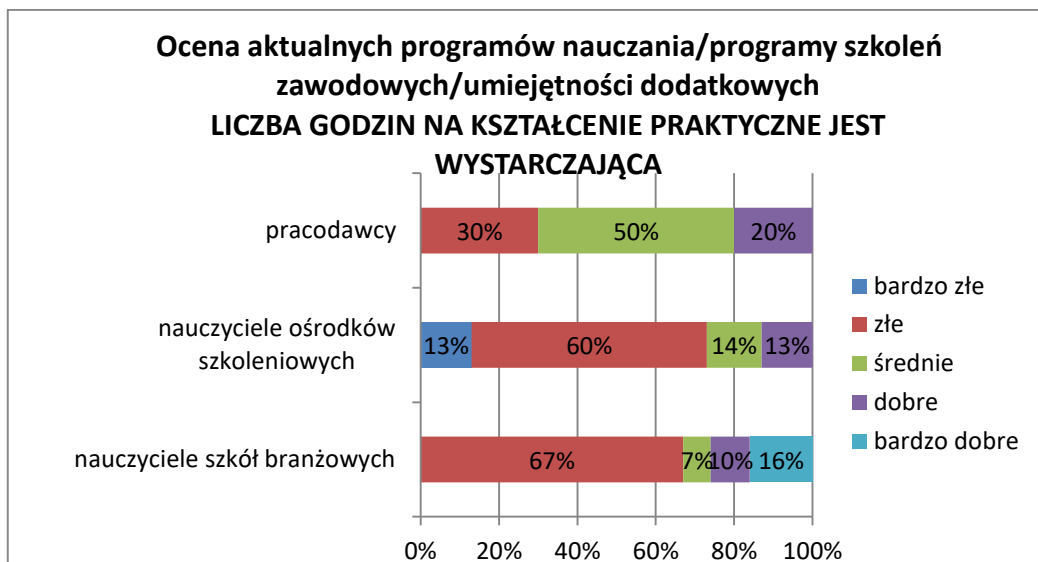
Wykres 38. Ocena tego, na ile podział na przedmioty zawodowe jest prawidłowy.

Jeśli chodzi o ocenę liczby godzin przeznaczonych na realizację programu nauczania, to nauczyciele, w zwłaszcza nauczyciele pracujący w ośrodkach szkoleniowych mają negatywne opinie na ten temat. 13% bardzo źle oceniła obowiązującą obecnie liczbę godzin, a 60% oceniła ją źle. 2/3 nauczycieli szkół branżowych również źle ocenia ten aspekt, a tylko 17% uznało, że liczba ta jest prawidłowa.



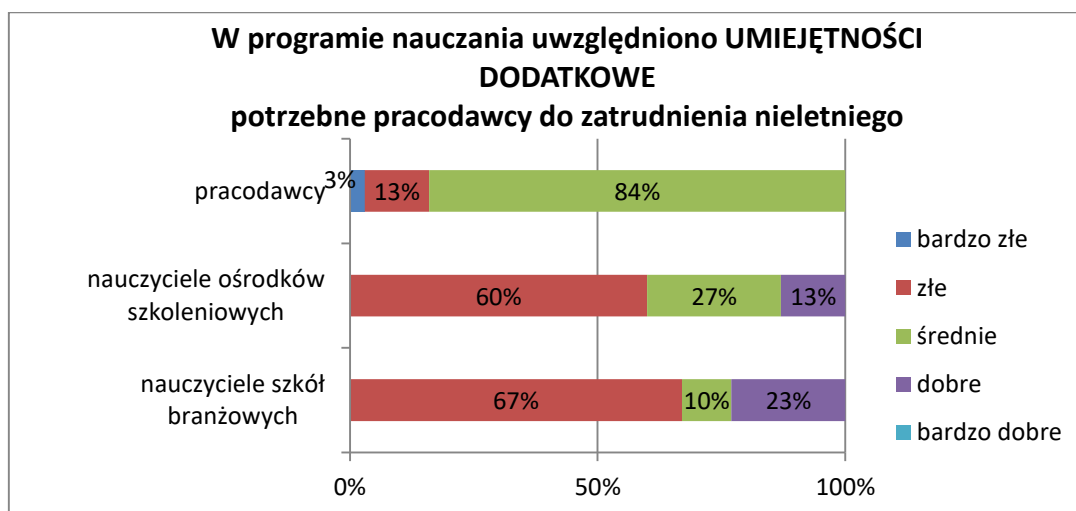
Wykres 39. Ocena tego, na ile liczba godzin przeznaczona na realizację programu nauczania jest prawidłowa.

Respondenci negatywnie oceniają również liczbę godzin przeznaczoną na kształcenie praktyczne. Najbardziej krytyczni są w tej kwestii nauczyciele ośrodków szkoleniowych. 73% ocenia te kwestie negatywnie, w tym 13% ocenia je bardzo źle. W przypadku nauczycieli szkół branżowych głosy te są również w dużej mierze negatywne - 2/3 z nich uznało, że w obecnym wymiarze liczba ta jest niewystarczająca. Nieco lepiej postrzegają ten aspekt pracodawcy – co trzeci źle ocenia liczbę godzin w obecnym wymiarze, a co piąty uznał, że jest ona dobra.



Wykres 40. Ocena tego, na ile liczba godzin na kształcenie praktyczne jest wystarczająca.

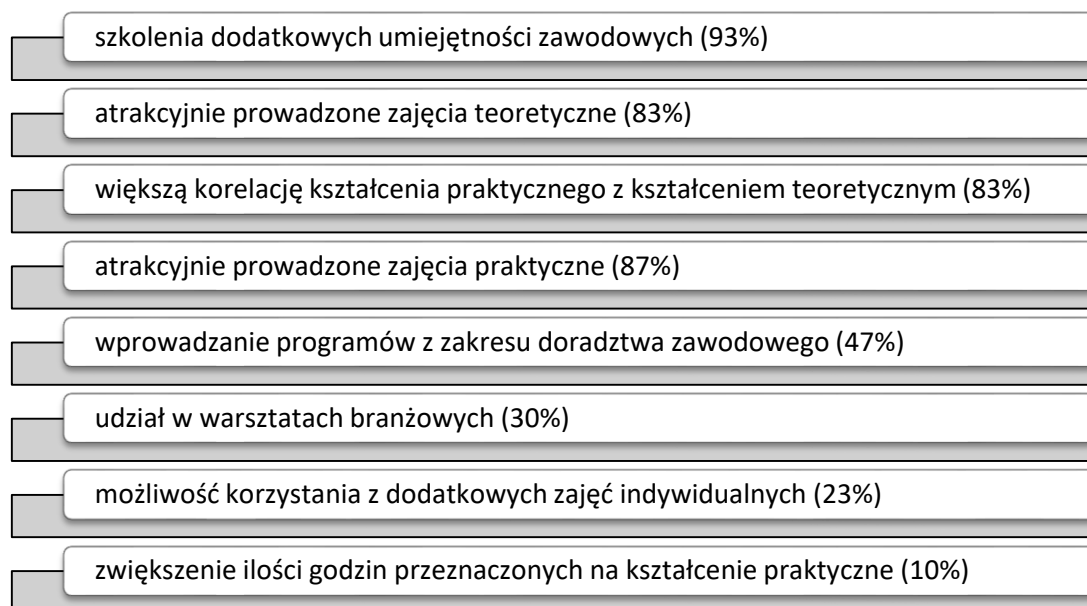
Nauczyciele, a zwłaszcza ci ze szkół branżowych, negatywnie oceniają również kwestię uwzględniania w programie przydatnych umiejętności dodatkowych, co świadczy o tym, iż w ich opinii obecne programy w niewielkim stopniu przewidują rozwój tych umiejętności. Sami pracodawcy są mniej krytyczni. Większość ocenia tę kwestię średnio, negatywnych opinii jest zdecydowanie mniej niż w grupach nauczycieli. Być może zatem pracodawcy widzą u zatrudnianych młodocianych pracowników umiejętności, które są ważne i przydatne z punktu widzenia zadań, jakie wykonują pracownicy.



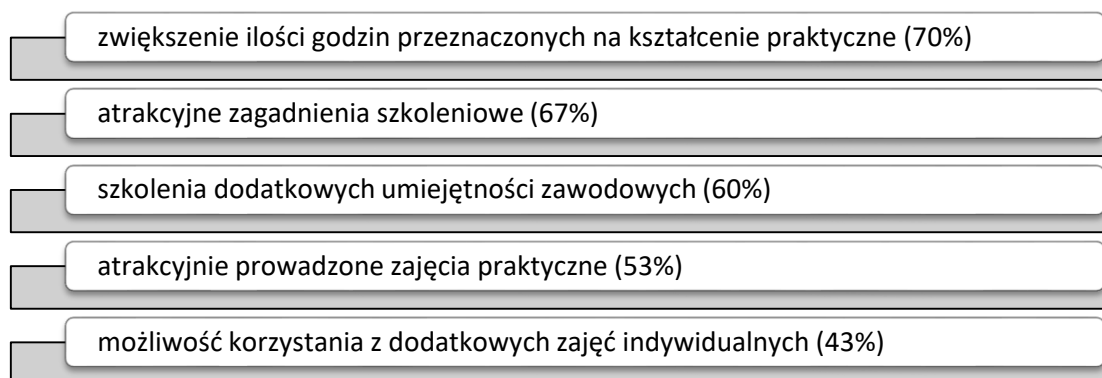
Wykres 41. Ocena tego, na ile w programie nauczania uwzględniono umiejętności dodatkowe potrzebne pracodawcy do zatrudnienia nieletniego.

### Propozycje usprawnienia kształcenia zawodowego nieletnich

Nauczyciele szkół branżowych, pytani o możliwości usprawnienia kształcenia zawodowego nieletnich zwracają uwagę przede wszystkim na takie kwestie jak:

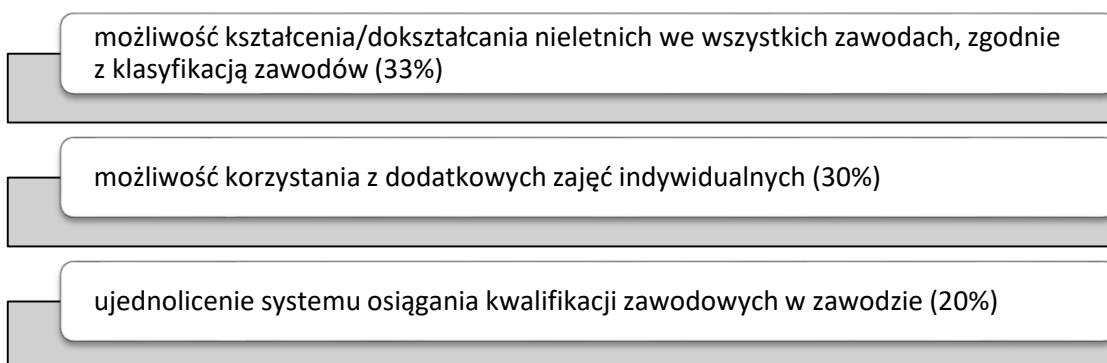


Z kolei nauczyciele z ośrodków szkoleniowych zwracali uwagę na inne kwestie:



Widać zatem wyraźnie, że hierarchia pomysłów na zmiany i usprawnienie kształcenia zawodowego nieletnich zależy od konkretnych doświadczeń badanych nauczycieli, miejsc, w których pracują. Istotne dla obu grup badanych są kwestie związane ze szkoleniami w zakresie dodatkowych umiejętności zawodowych, zwiększenie atrakcyjności prowadzonych zajęć teoretycznych i praktycznych. Blisko połowa badanych nauczycieli szkół branżowych zwróciła również uwagę na konieczność wprowadzenia programów z zakresu doradztwa zawodowego, jednak kwestie te wydają się istotne dla 17% nauczycieli z ośrodków szkoleniowych, co pokazuje, że badani nieco inaczej rozkładają akcenty myśląc o ewentualnych zmianach w systemie kształcenia zawodowego nieletnich. Jeśli chodzi o pomysły pracodawców w tym zakresie to zbliżone są one do propozycji nauczycieli szkół branżowych. Przede wszystkim kładą oni nacisk na konieczność zwiększenia ilości godzin przeznaczonych na kształcenie praktyczne (83%), większą korelację kształcenia praktycznego z kształceniem teoretycznym (80%), atrakcyjnie prowadzone zajęcia praktyczne (73%), szkolenia dodatkowych umiejętności zawodowych (63%). Co drugi badany opowiada się za udziałem nieletnich w warsztatach branżowych oraz dostępem nieletnich do e-zasobów dydaktycznych. Pozostałe pomysły

otrzymały mniejszą liczbę wskazań, można zatem uznać, że ich ważność jest nieco mniejsza. Wśród tych postulatów znalazły się takie kwestie jak:



### Proponowane zmiany w organizacji i przebiegu praktyk zawodowych w opinii nauczycieli

W badaniu zapytano również nauczycieli o proponowane zmiany związane z organizacją i przebiegiem praktyk zawodowych. Zauważalne są różnice między obiema grupami respondentów, którzy mają różne pomysły na zmiany związane z praktykami zawodowymi. Dla ponad ¾ nauczycieli z ośrodków szkoleniowych (77%) istotne byłoby przede wszystkim zwiększenie liczby godzin przeznaczonych na kształcenie praktyczne, a ponad połowa (53%) postuluje większą indywidualizację pracy z nieletnimi. Ponad ¼ respondentów (27%) zwróciła natomiast uwagę na konieczność realizacji materiału nauczania, a co piąty oczekuje większego zaangażowania pracodawców w kształcenie nieletnich. Propozycje nauczycieli szkół branżowych kładą nacisk przede wszystkim na zwiększenie zaangażowania pracodawców w kształcenie nieletnich – taką zmianę postuluje większość respondentów z tej grupy (90%). Dla bardzo dużej grupy badanych (80%) istotne byłoby również zindywidualizowanie pracy z nieletnimi. Pozostałe propozycje otrzymały zdecydowanie mniej głosów, co może świadczyć o tym, że są – z punktu widzenia respondentów – zdecydowanie mniej istotne. Co ciekawe, tyle samo osób postuluje zwiększenie liczby godzin przeznaczonych na kształcenie praktyczne i jednocześnie identyczny odsetek jest za tym, aby liczbę tych godzin zmniejszyć. Szczegółowe wyniki przedstawiono w tabeli.

Tabela 9. Proponowane zmiany dotyczące organizacji i przebiegu praktyk zawodowych.

Jakie zmiany zaproponował(a)by Pan/i w organizacji i przebiegu praktyk zawodowych <sup>9</sup> ?	nauczyciele szkół branżowych	nauczyciele ośrodków szkoleniowych
zwiększenie liczby godzin przeznaczonych na kształcenie praktyczne	17%	77%
zmniejszenie liczby godzin przeznaczonych na kształcenie praktyczne	17%	0
większe zaangażowanie pracodawców w kształcenie nieletnich	90%	20%
indywidualizacja pracy z nieletnimi	80%	53%
realizacja materiału nauczania	10%	27%

<sup>9</sup> Nauczyciele z ośrodków szkoleniowych proponowali te zmiany w odniesieniu do organizacji i przebiegu praktyk zawodowych prowadzonych w ramach szkoleń nieletnich bez zawodu.

## Proponowane zmiany wobec zmian w programach nauczania w opinii pracodawców

Zdecydowana większość badanych pracodawców (90%) oczekuje w programach nauczania, głównie w przedmiotach kształcenia praktycznego przede wszystkim szkoleń dodatkowych umiejętności zawodowych, a ponad ¼ badanych postuluje zwiększenia liczby godzin przeznaczonych na kształcenie praktyczne. Ponad połowa respondentów (53%) zwraca kolejną uwagę na konieczność lepszego dostosowania programu nauczania do możliwości nieletnich. Spora część badanych wskazuje natomiast na większą możliwość indywidualizacji zajęć.

Tabela 10. Oczekiwania pracodawców wobec zmian w programach nauczania.

Jakich zmian oczekuje Pan/i w programach nauczania, głównie w przedmiotach kształcenia praktycznego (zajęcia praktyczne, praktyki zawodowe, staże zawodowe)?	
szkolenia dodatkowych umiejętności zawodowych	90%
zwiększenie liczby godzin przeznaczonych na kształcenie praktyczne	77%
dostosowanie programu nauczania do możliwości nieletnich	53%
możliwość indywidualizacji zajęć	43%
dostosowanie programu nauczania do specyfiki mojego zakładu pracy	7%

Nauczyciele zostali w ankiecie zapytani o to, co należy zmienić, aby poprawić lub zwiększyć współpracę szkół/ośrodków dokształcania i pracodawców w zakresie kształcenia praktycznego. Nauczyciele, w zależności od miejsca pracy, inaczej postrzegają priorytety z tym związane i tylko w przypadku jednej kwestii - zapraszania do współtworzenia treści programowych – są w miarę zgodni. W przypadku pozostałych rozwiązań, różnią się znacząco między sobą. Dla nauczycieli szkół branżowych przede wszystkim istotną zmianą byłoby w tym obszarze prowadzenie monitoringu realizacji programów na zajęciach praktycznych/praktykach zawodowych czy stażach. Kolejną ważną kwestią dla większości badanych z tej grupy (83%) jest informowanie pracodawcy o barierach i dysfunkcjach ucznia, aby miał on pełną wiedzę na ten temat i mógł w pełni/adekwatnie dostosować kształcenie praktyczne do potrzeb i realnych możliwości uczniów, którzy do niego trafiają. Wymiana informacji między szkołami a pracodawcami w tym obszarze wydaje się kluczowa także z punktu widzenia efektywności procesu kształcenia. Z otwartością i wymianą informacji między stronami związana jest też kolejna propozycja, czyli systematyczne komunikowanie się z pracodawcą w celu uzyskiwania informacji o postępach nieletniego pracownika. Takie dawanie informacji zwrotnej jest cenną wskazówką nie tylko dla samego młodocianego pracownika, ale także dla kształcących go nauczycieli, zwłaszcza nauczycieli kształcenia praktycznego, choć nie tylko. Przepływ informacji jest warunkiem niezbędnym, aby nauczyciele mieli pełną wiedzę o postępach swoich podopiecznych i mogli w miarę potrzeb, modyfikować wybrane elementy programu kształcenia. Dla połowy respondentów ważną zmianą byłoby zapraszanie pracodawców do współtworzenia programów dodatkowych szkoleń branżowych. Część osób (27%) chciałaby również zapraszać pracodawców do współtworzenia imprez branżowych. Z kolei nauczyciele z ośrodków szkoleniowych mają mniej pomysłów na ewentualne zmiany, które mogą poprawić współpracę szkół i pracodawców. Przede wszystkim skupili się oni na zapraszaniu do współtworzenia treści programowych (70%) oraz prowadzeniu monitoringu realizacji programów na zajęciach praktycznych (47%). Co trzeci badany dostrzega potrzebę zapraszania pracodawców do współtworzenia imprez branżowych, a podobny odsetek respondentów zwrócił uwagę na wskazywanie metody pracy z uczniem, np. metody projektu czy ćwiczeń praktycznych.



Zdecydowanie mniej istotne dla przedstawicieli tej grupy są kwestie związane z systematyczną komunikacją między szkołą a pracodawcą w celu wymiany informacji na temat barierach/dysfunkcjach ucznia czy też czynionych przez niego postępach. Szczegółowe zestawienie wyników dla dwóch grup nauczycieli przedstawia poniższa tabela.

Tabela 11. Oczekiwania nauczycieli związane z poprawą/zwiększeniem współpracy szkół/ośrodków dokształcania i pracodawców w zakresie kształcenia praktycznego.

Jakich zmian należy dokonać, aby poprawić lub zwiększyć współpracę szkół/ośrodków dokształcania/kształcenia ustawicznego i pracodawców związanych z kształceniem praktycznym?	nauczyciele szkół branżowych	nauczyciele ośrodków szkoleniowych
prowadzić monitoring realizacji programów na zajęciach praktycznych/praktyk zawodowych/ stażach zawodowych/szkoleniach	93%	47%
informować pracodawcę o barierach ucznia, jego dysfunkcji	83%	23%
systematycznie komunikować się z pracodawcą w celu uzyskania informacji o postępach nieletniego	80%	20%
zapraszać do współtworzenia treści programowych	80%	70%
zapraszać do współtworzenia programów dodatkowych szkoleń branżowych	50%	----
zapraszać pracodawców do współorganizowania imprez branżowych	27%	33%
zapraszać pracodawców do udziału w konferencjach dotyczących nieletnich, szczególnie z problemami wychowawczymi	13%	23%
wskazywać metody pracy z uczniem, np. metoda projektu, ćwiczeń praktycznych	7%	30%

### III. Wnioski

1. Ponad połowa nauczycieli osób nieletnich bez zawodu uważa, że nieletni, wobec których zastosowano środki zapobiegania i zwalczania demoralizacji i przestępczości są w dużym stopniu zainteresowani szkoleniem zawodowym/pracą i nauką zawodu. Prawie co czwarty respondent (23%) jest zdania, że są oni zainteresowani jedynie częściowo, zaś co piąty (20%) uważa, że ich zainteresowanie jest niewielkie. Nieco inaczej na kwestię kontynuacji kształcenia przez nieletnich patrzą nauczyciele ze szkół branżowych. Ponad połowa z nich (57%) jest zdania, że nieletni rzadko kontynuują kształcenie zawodowe w wybranych przez siebie zawodach, a 43% uważa, że robią to czasami. Być może niewielkie zainteresowanie uczniów kontynuacją kształcenia w wybranych przez nich zawodach wynika z braku perspektyw na znalezienie zatrudnienia po zakończeniu kształcenia.
2. Nieletni chcą kształcić się przede wszystkim w takich zawodach jak: kucharz, fryzjer/ka, mechanik samochodowy, kelner/ka, kosmetyczka czy też w branży budowlano-remontowej. Ich zainteresowanie danymi zawodami wynika z chęci kształcenia się w kierunkach/zawodach, gdzie będą mogli w przyszłości szybko znaleźć satysfakcjonującą ich pracę. Są jednak zdaniem badanych takie zawody/branże, w których nieletni nie mają możliwości kształcenia, gdyż system nauczania ogranicza ich wybory. Zawody, co do których badani zauważają takie ograniczenia to: dekarz, elektromechanik, kosmetyczka, hydraulik, ratownik medyczny, kasjer/sprzedawca. Jednakże ze względu na niewielką liczebność próby badanych nauczycieli trudno jednoznacznie ocenić, na ile te wskazania ujawniają faktycznie szerszy problem z tym związany (ograniczenia w dostępie do kształcenia w wybranych zawodach), a na ile wynikają tylko z partykularnych doświadczeń osób, które brały udział w badaniu.
3. Blisko  $\frac{3}{4}$  badanych nauczycieli szkół branżowych uważa, że programy nauczania kształcenia zawodowego i rozwoju umiejętności dodatkowych jedynie częściowo uwzględniają potrzeby pracodawców, a co dziesiąty badany jest zdania, że ma to miejsce w niewielkim stopniu. Dla 17% potrzeby pracodawców uwzględniane są natomiast w dużym stopniu. Z kolei nauczyciele osób nieletnich bez zawodu są bardziej podzieleni w swoich ocenach. Ponad połowa z nich (53%) uważa, iż potrzeby te uwzględnione są częściowo, a 23% jest zdania, że dzieje się to tylko w niewielkim stopniu. Jednocześnie tyle samo osób (23%) twierdzi, że potrzeby te są uwzględniane w dużym stopniu. Wyniki te pokazują, iż programy nauczania w niewielkim stopniu uwzględniają potrzeby pracodawców. To sprawia, że nieletni, kończąc szkoły branżowe/szkolenia zawodowe nie do końca są dla pracodawców atrakcyjnymi kandydatami do pracy.
4. Zdecydowana większość badanych jest zdania, że pracodawcy w niewielkim stopniu uczestniczą w opracowywaniu programów nauczania – opinię taką wyraziło ponad  $\frac{3}{4}$  nauczycieli uczących w szkołach branżowych i 83% nauczycieli z ośrodków szkoleniowych. Co piąty badany uczący w szkołach branżowych przyznał, że pracodawcy wcale nie partycypują w tych działaniach. Takie niewielkie zaangażowanie pracodawców powoduje, że mają oni poczucie niewielkiego wpływu na programy

nauczania, co w konsekwencji powoduje, że dostrzegają niedostosowanie istniejących programów do swoich potrzeb.

5. Zdaniem większości nauczycieli szkół branżowych (80%) pracodawcy jedynie częściowo są zainteresowani szkoleniami praktycznymi nieletnich kształcących się w zawodzie i uczęszczających na dodatkowe szkolenia zawodowe. W przypadku nieletnich kształcących się w zawodzie odsetek tych, którzy uważają, że są oni częściowo zainteresowani szkoleniami jest nieco wyższy i wynosi 87%. 43% respondentów uważa, że pracodawcy są w dużym stopniu zainteresowani szkoleniami praktycznymi nieletnich nie kształcących się w zawodzie, ale doksztalających się na szkoleniach. 17% badanych uważa z kolei, że są oni zainteresowani tymi szkoleniami jedynie w niewielkim stopniu. W przypadku nieletnich, którzy nie kształcą się w zawodzie, zainteresowanie pracodawców ich szkoleniami praktycznymi jest zdaniem blisko 2/3 badanych częściowe. Ponad ¼ uważa z kolei, że są oni zainteresowani tą formą kształcenia w dużym stopniu, a dwie badane osoby uznały, że to zainteresowanie jest bardzo duże. Widać zatem, że wciąż pracodawcy nie do końca widzą dla siebie realne korzyści z zatrudniania nieletnich, dlatego też nie są zainteresowani ich szkoleniem praktycznym i ich zatrudnianiem.
6. Zdaniem większości badanych nauczycieli szkół branżowych (80%) proces kształcenia zawodowego średnio uwzględnia specyfikę zakładów pracy, w których nieletni odbywają zajęcia praktyczne, a zdaniem co piątego respondenta ma to miejsce w niewielkim stopniu. Nieco lepiej sytuację tę postrzegają nauczyciele ośrodków szkoleniowych – co piąty uznał, że specyfika ta jest uwzględniana w wysokim stopniu. Jednak 2/3 respondentów twierdzi, że poziom ten jest średni. Jest to zbieżne z wcześniejszymi wynikami badania o nieuwzględnianiu potrzeb pracodawców przez program kształcenia zawodowego.
7. Zdaniem badanych nauczycieli, nieletni chcą kształcić się przede wszystkim w takich zawodach jak: kucharz, fryzjer/ka, mechanik samochodowy, kelner/ka, kosmetyczka czy też w branży budowlano-remontowej. Ich zainteresowanie danymi zawodami wynika z chęci kształcenia się w kierunkach/zawodach, gdzie będą mogli w przyszłości szybko znaleźć satysfakcjonującą ich pracę. W większości tych zawodów mają oni możliwość kształcenia zawodowego.
8. Nauczyciele są podzieleni w ocenie umiejętności nieletnich, a zdecydowanie bardziej krytyczni są w tym zakresie nauczyciele szkół branżowych. Tylko jedna osoba oceniła poziom umiejętności nieletnich jako bardzo wysoki, większość (84%) uznała, że jest on średni, a 13% oceniła, że są na niskim poziomie. W przypadku nauczycieli z ośrodków szkoleniowych oceny te są wyższe, gdyż 1/3 z nich uznała, że poziom umiejętności zawodowych nieletnich jest wysoki, a 7% oceniła go jako bardzo wysoki. Nikt z tej grupy nie wybrał oceny negatywnej. Generalnie należy podkreślić, iż respondenci bardzo krytycznie oceniają umiejętności nieletnich wskazując na ich brak lub niski poziom, choć w przypadku niektórych z nich ocena ta jest bardziej przychylna. Warto jednocześnie zwrócić uwagę na fakt, iż nauczyciele szkół branżowych są zdecydowanie bardziej surowi w swoich ocenach niż nauczyciele pracujący w ośrodkach szkoleniowych.

9. Zdaniem badanych, nieletni wykazują niezbyt wysoki poziom wiedzy na temat swojego dalszego rozwoju zawodowego. Zdecydowana większość badanych nauczycieli szkół branżowych (90%) ocenia ich poziom wiedzy na temat swojego rozwoju zawodowego na średnim poziomie, a co dziesiąty respondent uznał, że jest on na poziomie niskim. Bardziej optymistycznie oceniają te kwestie nauczyciele ośrodków szkoleniowych, choć połowa z nich uważa, iż są oni jedynie częściowo świadomi możliwości rozwoju, a ponad ¼ uznała (27%), że ich świadomość jest niewielka. Tylko co dziesiąty badany uważa, że samoświadomość młodzieży w tym zakresie jest dobra. 13% uznało, że ich wiedza na ten temat jest pełna. Widać zatem, iż młodzież nie do końca wie, jaki ma potencjał i jak może go wykorzystać w swoim rozwoju zawodowym. Może to wynikać z braku systemowego wsparcia w tym zakresie, zbyt małego nacisku kładzionego na wsparcie w zakresie doradztwa zawodowego i rozwijania inicjatyw, które wspierają lepsze rozpoznawanie przez uczniów własnych talentów i ich późniejszego rozwoju.
10. Większość badanych uważa, że nieletni w niewielkim stopniu wykorzystują swoje doświadczenia praktyczne w opanowaniu nowej wiedzy zawodowej. Wpływ na to może mieć zbyt słabe powiązanie między praktyczną nauką zawodu a kształceniem teoretycznym. Brak ścisłych powiązań w tym zakresie może skutkować brakiem przekładalności praktyki na wiedzę i wiedzy na praktykę. Wzmocnienie tych powiązań wydaje się istotne z punktu widzenia poprawy efektywności funkcjonowania całego systemu kształcenia, a korzyści mogą odnieść nie tylko sami uczniowie, ale także pracodawcy. Kluczowe bowiem wydaje się integrowanie wiedzy praktycznej i teorii. Uczniowie nie widzą bezpośredniego powiązania między wiedzą teoretyczną a praktyczną, co poniekąd może wynikać z faktu, iż pracodawcy wciąż w niewielkim stopniu angażują się w opracowywanie programów nauczania. Nie mają zatem de facto dużego wpływu na to, czego i w jakim zakresie będą nauczania uczniowie – ich przyszli pracownicy lub praktykanci.
11. Nauka w szkole branżowej sprzyja, zdaniem badanych, rozwojowi umiejętności, które są istotne z punktu widzenia przyszłego pracownika, są też wysoko cenione przez samych pracodawców. Wśród wymienianych cech/umiejętności znalazły się m.in. systematyczność, zaangażowanie, umiejętność współpracy w grupie, umiejętność planowania, odporność na stres oraz praca pod presją czasu, a także kreatywność i elastyczność.
12. Poziom wiedzy nieletnich po zakończeniu przez nich szkolenia zawodowego najlepiej oceniają nauczyciele z ośrodków szkoleniowych – 40% z nich uważa, że poziom wiedzy nieletnich jest wysoki. Zdecydowanie najbardziej krytyczni w swoich ocenach są nauczyciele szkół branżowych – ⅔ z nich uważa, że wiedza nieletnich jest na niskim poziomie, a pozostali oceniają, że jest on średni. Nikt w tej grupie respondentów nie uważa, że poziom ten jest wysoki. Jeśli chodzi o ocenę nabytych umiejętności to podobnie jak w przypadku wiedzy, umiejętności te najlepiej oceniają nauczyciele z ośrodków szkoleniowych. ⅓ z nich uznała, że poziom umiejętności zawodowych nieletnich jest wysoki, a 7% oceniła go jako bardzo wysoki. Zdecydowanie gorzej o umiejętnościach nieletnich wypowiadają się nauczyciele szkół branżowych. Tylko jedna osoba oceniła poziom umiejętności nieletnich jako bardzo wysoki, zaś większość (84%) uznała, że jest on średni, a 13% oceniła, że są na niskim poziomie.

13. Nauczyciele szkół branżowych, pytani o możliwości usprawnienia kształcenia zawodowego nieletnich zwracają uwagę przede wszystkim na takie kwestie jak: szkolenia dodatkowych umiejętności zawodowych (93%), atrakcyjnie prowadzone zajęcia teoretyczne (83%), większą korelację kształcenia praktycznego z kształceniem teoretycznym (83%), atrakcyjnie prowadzone zajęcia praktyczne (87%), wprowadzanie programów z zakresu doradztwa zawodowego (47%), udział w warsztatach branżowych (30%), możliwość korzystania z dodatkowych zajęć indywidualnych (23%), zwiększenie ilości godzin przeznaczonych na kształcenie praktyczne (10%). Z kolei nauczyciele z ośrodków szkoleniowych zwracali uwagę na inne kwestie: zwiększenie ilości godzin przeznaczonych na kształcenie praktyczne (70%), atrakcyjne zagadnienia szkoleniowe (67%), szkolenia dodatkowych umiejętności zawodowych (60%), atrakcyjnie prowadzone zajęcia praktyczne (53%), możliwość korzystania z dodatkowych zajęć indywidualnych (43%). Widać zatem wyraźnie, że hierarchia pomysłów na zmiany i usprawnienie kształcenia zawodowego nieletnich zależy od konkretnych doświadczeń badanych nauczycieli, miejsc, w których pracują. Istotne dla obu grup badanych są kwestie związane ze szkoleniami w zakresie dodatkowych umiejętności zawodowych, zwiększenie atrakcyjności prowadzonych zajęć teoretycznych i praktycznych. Blisko połowa badanych nauczycieli szkół branżowych zwróciła również uwagę na konieczność wprowadzenia programów z zakresu doradztwa zawodowego, jednak kwestie te wydają się istotne dla 17% nauczycieli z ośrodków szkoleniowych, co pokazuje, że badani nieco inaczej rozkładają akcenty myśląc o ewentualnych zmianach w systemie kształcenia zawodowego nieletnich.
14. Nauczyciele są podzieleni w swoich opiniach na temat obowiązujących przepisów prawnych dotyczących kształcenia zawodowego nieletnich. Najbardziej krytyczni są nauczyciele szkół branżowych – w tej grupie pojawiły się oceny mierne (18%) i negatywne (8%), podczas gdy wśród nauczycieli ośrodków szkoleniowych nie było ich wcale. Najlepiej przepisy oceniają nauczyciele ośrodków szkoleniowych – 40% z nich oceniła te przepisy dobrze, a blisko ¼ bardzo dobrze.
15. Pracodawcy bardzo pozytywnie oceniają kwestię możliwości nieletnich w zakresie kontynuowania kształcenia w wybranych już przez siebie zawodach – blisko ¾ z nich (73%) uważa, że nieletni często kontynuują kształcenie zawodowe wybierając realizację zajęć praktycznych w ich zakładach pracy. Z kolei ponad ¼ badanych (27%) jest zdania, że takie sytuacje mają miejsce czasami. Jednocześnie, pracodawcy są przekonani, że stwarzają, w miejscu pracy; swoim nieletnim pracownikom możliwość rozwoju. 2/3 badanych jest zdania, że nieletni, doksztalcając się w ich zakładach pracy, mogą w dużym stopniu uzyskać dodatkowe umiejętności.
16. Zdaniem zdecydowanej większości pracodawców (93%) największe ograniczenia, jeśli chodzi o przyjmowanie na staże, związane są z postawą przyjmowanych młodocianych pracowników i ich nieodpowiedzialnością np. opuszczaniem zajęć praktycznych czy brakiem zaangażowania. Nie są to zatem kwestie stricte prawno-organizacyjne, a raczej trudności występujące po stronie młodocianych pracowników związane z ich stosunkiem do pracy i pracodawców. Pewną trudnością, którą wskazała blisko ⅓ badanych (30%) jest konieczność zasięgnięcia opinii psychologiczno-pedagogicznej. Uciążliwością dla prawie ¼ respondentów jest także konieczność wprowadzenia zmian w organizacji pracy w zakładzie produkcyjnym. Pewnym ograniczeniem może być

również brak w zakładzie osoby posiadającej uprawnienia pedagogiczne, co jest konieczne w przypadku zatrudniania młodocianych pracowników. Trudnością dla części badanych jest także brak możliwości realizacji podstawy programowej, programu nauczania lub programu szkolenia zawodowego oraz ograniczenia związane z Kodeksem pracy dotyczące zatrudniania młodocianych pracowników.

17. Zdaniem pracodawców w kształceniu zawodowym w niewielkim stopniu uwzględniane są ich potrzeby. Ponad  $\frac{1}{3}$  z nich jest zdania, że programy nauczania kształcenia zawodowego/umiejętności dodatkowych/szkoleń wcale nie uwzględniają potrzeb pracodawców, a ponad połowa badanych uznała, że taka sytuacja ma miejsce jedynie w niewielkim stopniu. Tylko co dziesiąty badany uważa, że programy nauczania zawodowego uwzględniają te potrzeby w dużym stopniu. Niewielki odsetek pracodawców pozytywnie oceniających dostosowanie programów nauczania do ich potrzeb może wynikać z faktu, iż raczej nie uczestniczą oni w ich opracowywaniu.
18. Co trzeci pracodawca wysoko ocenił wiedzę osób kończących kształcenie zawodowe, zaś  $\frac{2}{3}$  uznała, że są one na średnim poziomie. Jeśli chodzi o umiejętności nieletnich, to co piąty badany ocenił je. Pozostali uznali, że poziom ich umiejętności jest średni. Widać zatem, że odsetek osób, które pozytywnie, a więc wysoko oceniają wiedzę i umiejętności nieletnich nie jest wysoki. Wciąż spora część badanych ocenia je na średnim poziomie.
19. Dla niemal wszystkich badanych pracodawców (90%) bardzo ważna jest uczciwość. Niewiele mniej ważna jest szczerłość (83%) oraz pracowitość (70%). Istotna jest również punktualność (53%), sumienność (47%) i asertywność (47%). Ważne i bardzo ważne są zatem dla pracodawców te cechy nieletnich, których – zdaniem badanych nauczycieli, zwłaszcza tych ze szkół branżowych, oni nie posiadają albo posiadają w niewystarczającym stopniu i tylko nieliczni. Jeśli chodzi o umiejętności, które, zdaniem pracodawców, są ważne u kandydatów na pracowników, to najbardziej cenią oni praktyczne umiejętności zawodowe (87%), ogólną wiedzę (80%), umiejętności organizacyjne (67%) oraz umiejętności komunikacyjne (63%). Dla blisko połowy badanych bardzo ważna jest również umiejętność pracy w grupie. Ważna jest także umiejętność radzenia sobie ze stresem (73%), umiejętność rozwiązywania konfliktów (63%), a także umiejętności obsługi komputera (73%). Zdecydowanie mniej istotne są dla ankietowanych umiejętności komunikowania się w językach obcych oraz umiejętności kierownicze. Widać zatem, że oprócz opanowania wiedzy i umiejętności praktycznych, związanych stricte z wykonywaniem konkretnego zawodu, bardzo istotne są również dla pracodawców tzw. umiejętności miękkie oraz kompetencje społeczne, które zdecydowanie zwiększają atrakcyjność kandydatów na pracowników. Są to jednocześnie w większości te cechy, które badani nauczyciele oceniają bardzo krytycznie u swoich uczniów, uznając, że posiadają je na niewielkim bądź przeciętnym poziomie. Może to oznaczać w rzeczywistości sporą rozbieżność w zakresie potrzeb pracodawców a realną ofertą w postaci umiejętności i wiedzy, którą posiadają uczniowie kończący szkoły branżowe/szkolenia zawodowe.
20. Pracodawcy są świadomi korzyści, jakie wiążą się z zatrudnianiem nieletnich, choć dostrzegają także trudności i mają różne obawy z tym związane. Większość badanych pracodawców (83%), zapytana o korzyści związane z przyjmowaniem do pracy/na staże zawodowe nieletnich wskazywała na ogólne korzyści, jakie mają ogólnie młodzi pracownicy z podjęcia pracy, a więc: zdobycie doświadczenia zawodowego, nabycie nowej wiedzy i umiejętności, możliwość uczenia się od specjalistów, co w dalszej

perspektywie może przełożyć się na zwiększenie ich szans na rynku pracy. Dla 1/3 respondentów korzyści te są bardziej skonkretyzowane i odnoszą się przede wszystkim do poznania realiów pracy na danym stanowisku, w danym zawodzie czy też branży, a także weryfikacji swoich wyobrażeń i predyspozycji związanych z konkretną pracą. Co piąty badany wskazywał z kolei na kwestie związane z rozwojem kompetencji społecznych, nabywaniem umiejętności związanych z pracą w grupie oraz komunikacji z innymi. Pojedyncze osoby wskazywały na korzyści, jakie wynikają z zatrudnienia takiej osoby w firmie, a więc pozyskanie nowego pracownika. Połowa pracodawców, zapytana o trudności związane z zatrudnianiem osób nieletnich przede wszystkim wskazywała na braki, jakie mają tacy pracownicy: w wykształceniu, doświadczeniu, umiejętnościach, kwalifikacjach. Są w związku z tym częściej postrzegani jako mniej wartościowi pracownicy, którzy wymagają dalszych inwestycji w rozwój zawodowy. Co piąty badany, mówiąc o trudnościach, zwracał uwagę na brak chęci do pracy wśród nieletnich pracowników, brak samodyscypliny, zaangażowania, wytrwałości oraz motywacji. Tyle samo osób zwróciło uwagę na tendencje do zachowań patologicznych, kradzieże, uzależnienia – pracodawcy niechętnie zatrudniają takich pracowników, zwłaszcza jeśli wiedzą, z jakiego środowiska pochodzą, bo obawiają się ryzyka, jakie się z tym wiąże.

21. Obawy związane z zatrudnianiem osób nieletnich wiążą się ściśle z trudnościami, jakie postrzegają respondenci. Część z nich boi się braku doświadczenia, umiejętności i samodzielności takich pracowników. Wśród obaw znalazły się również kwestie braku zaangażowania, odpowiedzialności czy też ogólnie – chęci do pracy. Młody pracownik to dla pracodawcy nierzadko konieczność inwestycji w jego rozwój zawodowy, konieczność stałego doszkalania i wdrażania do pracy, co wiąże się z zaangażowaniem konkretnych środków finansowych, a także poświęceniem czasu- swojego i/lub innych, bardziej doświadczonych pracowników. Pracownik nieletni budzi także obawy związane z tym, iż jest mało samodzielny, wymaga stałej pomocy i kontroli.
22. Jeśli chodzi o pomysły pracodawców w tym zakresie to zbliżone są one do propozycji nauczycieli szkół branżowych. Przede wszystkim kładą oni nacisk na konieczność zwiększenia ilości godzin przeznaczonych na kształcenie praktyczne (83%), większą korelację kształcenia praktycznego z kształceniem teoretycznym (80%), atrakcyjnie prowadzone zajęcia praktyczne (73%) i teoretyczne (43%), szkolenia dodatkowych umiejętności zawodowych (63%). Co drugi badany opowiada się za udziałem nieletnich w warsztatach branżowych oraz dostępem nieletnich do e-zasobów dydaktycznych, a także wprowadzanie programów z zakresu doradztwa zawodowego (43%).
23. Ponad 1/3 pracodawców dobrze ocenia obowiązujące przepisy prawne dotyczące kształcenia/doszkalania zawodowego nieletnich, a 60% uznała, że są one przeciętne. Oceniając konkretne zapisy dotyczące ochrony młodocianych i poziom ich respektowania przez pracodawców ankietowani przyznawali, że pracodawcy w stopniu dobrym lub bardzo dobrym respektują przepisy Kodeksu Pracy w takich aspektach, jak: czas pracy, praca w porze nocnej, wynagrodzenie, urlopy, warunki pracy. Jest to po części zrozumiałe, gdyż pracodawcy, oceniając przestrzeganie przepisów prawa pracy w tym zakresie, poniekąd oceniają samych siebie i to, na ile przestrzegają obowiązujące zapisy. Negatywna ocena innych pracodawców mogłaby zostać zrozumiana jako przyznanie się do łamania obowiązujących regulacji, a zatem nie dziwi tak pozytywna ocena wyrażana przez tę grupę respondentów.

## IV. Dobre praktyki i rekomendacje<sup>10</sup>

### Dobre praktyki

Do najważniejszych przykładów Dobrych Praktyk należy zaliczyć:

1. Odbywanie obowiązkowych szkoleń branżowych przez nauczycieli kształcenia zawodowego w formie stażu w zakładach pracy. Wykonywanie czynności zawodowych w realnym środowisku pracy, w nauczanym zawodzie, pozwoli nauczycielom na poznanie aktualnych trendów obowiązujących w danym zawodzie w zakresie wyposażenia, zapotrzebowania na dane usługi/produkty. Praktyczne szkolenie nauczyciela z pewnością przełoży się zarówno na podniesienie jakości zajęć, jak i na ich atrakcyjność.
2. Wolontariat jako doskonały sposób na zdobycie nowych umiejętności, kształtowania umiejętności współpracy, kreatywności oraz pracy na rzecz innych. Wolontariat w szczególności w przypadku uczniów szkół podstawowych i liceum staje się coraz częściej formą zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych. Jest to także jeden z elementów podnoszenia motywacji młodzieży do podejmowania działania.
3. Organizacja spotkań branżowych z udziałem przedsiębiorców, nauczycieli kształcenia zawodowego mające na celu wypracowanie wspólnego systemu działania w zakresie przygotowania młodego człowieka do wejścia na rynek pracy; opracowanie programu zajęć kształcenia zawodowego, praktyk zawodowych, wypracowanie pomysłów na organizację dodatkowych zajęć czy szkoleń zawodowych.
4. Promocja zawodów kształcenia branżowego uznanych jako deficytowe jako istotny czynnik gwarancji zatrudnienia po ukończeniu szkoły, w tym szczególnie promocja Kwalifikacyjnych Kursów Zawodowych – formy kształcenia, które daje kwalifikacje zawodowe w zakresie jednej kwalifikacji.
5. Wykorzystanie w pracy z młodzieżą sprawdzonych programów z zakresu pracy wychowawczo-profilaktycznej, których celem jest kształtowanie m.in. umiejętności nawiązywania i utrzymywania dobrych relacji z innymi, konstruktywnego rozwiązywania sytuacji trudnych i konfliktowych w kontaktach z innymi czy radzenie sobie ze stresem np. program „Spójrz Inaczej”.
6. Realizacja projektów i mini projektów szkolnych mających na celu pobudzenie aktywności i przedsiębiorczości uczniów, otwarcie się szkół na propozycje działań oferowanych przez różne instytucje (publiczne i pozarządowe).
7. Aktywny udział młodzieży w inicjatywach lokalnych, np.: targi edukacyjne, targi pracy, Strefa Zawodów, Zawodowy strzał w 10, itp.
8. Organizacja spotkań branżowych (z udziałem przedsiębiorców, nauczycieli kształcenia zawodowego), których celem jest wypracowanie wspólnego systemu działania w zakresie przygotowania młodzieży do wejścia na rynek pracy; opracowanie programu zajęć kształcenia zawodowego, praktyk zawodowych, wypracowanie pomysłów na organizację dodatkowych zajęć czy szkoleń zawodowych.
9. Włączanie do systemu kształcenia działań innowacyjnych, które min. rozwijają u uczniów kompetencje kluczowe – istotne z punktu widzenia ich przyszłego funkcjonowania jako pracownika i obywatela. Szkolnictwo w tym kontekście wymaga zatem wielu zmian. Upowszechnianie działań innowacyjnych oznacza testowanie

---

<sup>10</sup> Dobre praktyki i rekomendacje zostały opracowane we współpracy z zespołem ekspertów zewnętrznych: dr. F.Furman, dr D. Majerek, mgr P. Żywiecki, mgr J. Rusinkiewicz, mgr I. Lipiec, mgr A. Janik-Barciś.



nowych, bardziej kreatywnych i efektywnych rozwiązań celem wymiernego udoskonalenia jakości pracy szkoły. Wprowadzanie nowych rozwiązań powinno gwarantować realizację najważniejszych zadań szkoły na każdej płaszczyźnie a także rozszerzać lub uzupełniać jej ofertę edukacyjną<sup>11</sup>. Polska szkoła potrzebuje innowacyjnych rozwiązań. Potrzebuje kreatywnych nauczycieli z pasją – mentorów, którzy będą wspierać uczniów w ich wszechstronnym rozwoju. Polska szkoła domaga się autorytetów, którzy będą mogli być prekursorami dobrych zmian<sup>12</sup>. Wprowadzanie do szkół innowacji wiąże się z samodzielnością w podejmowaniu decyzji, jakie innowacje będą realizowane. Daje to szereg możliwości – również w kwestii kształcenia zawodowego i dopasowywania się do potrzeb i wymagań rynku pracy. Regulacje prawne dotyczące działalności innowacyjnej szkoły przeniesiono na poziom ustawy – Prawo oświatowe (Dz.U. z 2017 r., poz. 60)<sup>13</sup>.

10. Innowacyjne rozwiązania kształcenia zawodowego oraz programów praktyk i szkoleń, otwierają młodym ludziom nowe możliwości. Przykładem dobrych praktyk jest rozwijająca się na Podkarpaciu szkoła średnia: Zespół Szkół Innowacyjnych w Jarosławiu. Z niewielkiej szkoły zagrożonej zamknięciem, stała się dużą szkołą, w której nauka odbywa się w dwóch budynkach z uwagi na brak miejsca do pracy dydaktycznej (liczba uczniów szkoły w przeciągu kilku lat – w czasie wprowadzania innowacji – wzrosła dwukrotnie). Wprowadzane i stale modyfikowane innowacyjne rozwiązania w klasach techniku i liceum, rozwijanie różnych kierunków kształcenia zawodowego oraz współpraca oparta na partnerstwie z prestiżowymi uczelniami, przedsiębiorstwami i lokalnymi instytucjami, realizacja różnych projektów (np. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER) w ramach projektu „Międzynarodowa mobilność edukacyjna uczniów i absolwentów oraz kadry kształcenia zawodowego” pt. „Wyrównywanie szans na rynku pracy poprzez udział w zagranicznych stażach i praktykach”), udział w różnych warsztatach kształtujących kompetencje kluczowe – przyczyniła się do lepszej jakości pracy wszystkich podmiotów procesu edukacji. Absolwentom szkoły daje natomiast większą mobilność, pewność siebie i możliwość podjęcia pracy po odbytych praktykach w konkretnych miejscach. Z kolei współpraca z uczelniami partnerskimi ułatwia poznanie i dostanie się na wymarzone kierunki studiów.

## Rekomendacje

Na podstawie wyników i wniosków z przeprowadzonego badania możliwe jest sformułowanie rekomendacji dotyczących szkolenia, kształcenia zawodowego nieletnich w kontekście potrzeb i wymagań rynku pracy.

1. Istotne jest włączenie w większym stopniu pracodawców w proces opracowywania programów nauczania, programów umiejętności dodatkowych czy szkoleń zawodowych, gdyż obecnie ich zaangażowanie w tym obszarze jest niewielkie, co prowadzi do sytuacji, w której programy nauczania nie do końca zgodne są z ich realnymi potrzebami, a tym samym nie do końca są zgodne z potrzebami rynku pracy.

---

<sup>11</sup> E. Wika, Innowacje pedagogiczne jako odpowiedź na potrzeby współczesnego społeczeństwa: pobrano z: <https://szkola-podstawowa.edu.pl/innowacje-pedagogiczne/>, data dostępu: 06.10.2021

<sup>12</sup> J. Mak, Innowacja pedagogiczna w szkole: pobrano z: <https://www.nowaera.pl/angielski/blog/innowacja-pedagogiczna-w-szkole>, data dostępu: 06.10.2021

<sup>13</sup> ISAP – Internetowy System Aktów Prawnych, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20170000060>, data dostępu: 06.10.2021

2. Aby kształcenie uczniów szkół branżowych odpowiadało aktualnym trendom na rynku pracy, programy szkoleniowe powinny być przygotowywane w jak największym stopniu przy udziale i wsparciu samych pracodawców. Ważne jest stworzenie im realnej możliwości konsultowania powstających programów nauczania, aby mogli wypowiadać się na temat propozycji dotyczących kształcenia w określonych zawodach np. w ramach różnych organizacji zrzeszających przedstawicieli poszczególnych branż. Uwzględnianie potrzeb pracodawców w programach nauczania zwiększy ich dostosowanie do realiów rynku pracy, a tym samym zwiększy szanse pracowników na znalezienie pracy. W innym wypadku podejmowany wysiłek kształcenia może z dużą dozą prawdopodobieństwa okazać się bezskuteczny.
3. Warto pomyśleć o możliwości wprowadzania „kosmetycznych” zmian w programach szkolenia oraz kształcenia zawodowego w trakcie nauk zawodu/praktyk, aby w sposób elastyczny dostosowywać się do bieżących/aktualnych potrzeb rynku pracy. Czasami niewielkie modyfikacje mogą pozytywnie wpłynąć na proces wdrażania do zawodu absolwentów szkół. Programy kształcenia i przyuczania do zawodu konstruowane są ze znacznym wyprzedzeniem. Nie można zatem przewidzieć ewentualnych zmian na rynku pracy. Trudno wdrażać do zwodu, który zanika w danym momencie lub stosować metod i form przysposabiania zawodowego, które się nie sprawdzają na konkretnej grupie kandydatów do pracy.
4. Z obserwacji i analiz wynika, że proponowane kierunki kształcenia w szkołach średnich konkretnego regionu nie zawsze w pełni odpowiadają zapotrzebowaniu i wymaganiom lokalnego rynku pracy. Prawdopodobnie związane jest to z tym, że szkoły posiadają w swoich ofertach kierunki „przestarzałe” – bardzo mocno zakorzenione, czyli tworzące niejako historię konkretnej placówki oświatowej. Kierunki te z sentymentu pozostają w szkolnych ofertach, stając się z czasem nieatrakcyjne dla młodych ludzi. Należałoby zatem dopasowywać ofertę edukacyjną do zapotrzebowania poprzez wprowadzanie konkretnych innowacji do programów nauczania.
5. Szkoły i zakłady pracy przyjmujące na praktyki zawodowe uczniów, powinny uwzględniać różne innowacyjne rozwiązania – wzbogacać podstawę programową o interesujące i atrakcyjne dla uczniów propozycje. Należałoby w tej kwestii wychodzić naprzeciw nowoczesności, wykorzystując nowatorskie technologie informacyjne. Autorskie programy i innowacje pedagogiczne nie powinny we współczesnej szkole być czymś unikatowym – a raczej rozwiązaniem powszechnie stosowanym.
6. Spora część pracodawców przyznaje, że ich poziom wiedzy na temat zatrudniania młodocianych pracowników jest stosunkowo niski. Wydaje się zatem, że w obszarze tym pracodawcy wymagają nadal sporego doinformowania. Konieczne są stałe działania informująco-promujące na temat zatrudniania nieletnich pracowników, pokazywanie płynących z tego korzyści, dobrych i złych praktyk z tym związanych. Takie działania mogą przełożyć się na zwiększenie ich zainteresowania zatrudnianiem pracowników młodocianych, a ostatecznie na poprawę jakości staży czy kształcenia praktycznego.
7. Niezbędne wydaje się również podejmowanie różnorodnych działań zmierzających do wzmocnienia świadomości prawnej dotyczącej zatrudniania i nauki nieletnich. W tym celu zaleca się między innymi: prowadzenie szkoleń, kursów, seminariów, itp. dla

pracodawców zatrudniających nieletnich, których przedmiotem będą obowiązujące regulacje prawne, szczególnej ochrony nieletnich, wychowawczych i resocjalizacyjnych aspektów zatrudniania nieletnich. Prowadzeniem tego rodzaju szkoleń powinny zajmować się osoby i instytucje posiadające odpowiednie zasoby merytoryczne, przede wszystkim specjaliści z zakresu powyższych regulacji – prawnicy, kuratorzy sądowi, pracownicy naukowcy z zakresu nauk społecznych (prawo, resocjalizacja, kryminologia, pedagogika, psychologia, itp.).

8. Warto również wzmacniać świadomość prawną nauczycieli (poprzez ich udział w specjalistycznych szkoleniach) w zakresie zatrudniania nieletnich poddanych nadzorowi kuratorów oraz praw i obowiązków nieletnich w tym zakresie.
9. Ważne jest jednocześnie monitorowanie warunków pracy nieletnich pracowników, aby zapobiec sytuacjom wykorzystywania ich przez nieuczciwych pracodawców. Staże zawodowe powinny zapewniać pracownikom młodocianym odpowiednie warunki pracy, ale także możliwości rozwoju zawodowego (np. poprzez wsparcie mentorów). Pierwszym, istotnym krokiem w tym kierunku jest informowanie nieletnich o stażach zawodowych: w jaki sposób i gdzie ich szukać, na co zwracać uwagę przy wyborze stażu, jakie warunki formalne powinny być spełnione itp.
10. Istotne wydaje się również zapoznanie samych nieletnich z ich prawami oraz obowiązkami, a także korzyściami płynącymi z podjęcia pracy. Takie działania zwiększają ogólną świadomość prawną młodych osób, ich wiedzę na temat praw i obowiązków, co może z kolei zwiększyć ich motywację do pracy i nauki. Zalecane są tu raczej formy o charakterze „popularnonaukowym” – bardziej rozmowy niż specjalistyczne szkolenia, które mogłyby zniechęcać do tematu. Warto zwrócić uwagę na osoby prowadzące tego typu „pogadanki” – powinny to być przede wszystkim osoby mające bezpośredni, dobry kontakt z nieletnim, wzbudzający ich zaufanie, więc wychowawcy, opiekunowie, czy kuratorzy sądowi lub społeczni. Niezbędne jest na tym etapie również wsparcie szkół, w których uczniowie się kształcą w danych kierunkach, a także urzędów pracy, czy powiatowych i wojewódzkich rad rynku pracy.
11. Badanie ujawniło, że nieletni mają raczej średni poziom wiedzy na temat swojego rozwoju zawodowego. Kluczowe wydaje się w tej sytuacji wspieranie ich w rozwoju i zwiększaniu samoświadomości na temat możliwych ścieżek zawodowych. Istotne jest wprowadzanie programów z zakresu doradztwa zawodowego, możliwości przeprowadzenia diagnozy własnych kompetencji, celem wyboru właściwej, z punktu widzenia posiadanych talentów, ścieżki rozwoju zawodowego. Tego typu wsparcie pomoże młodzieży wybrać ścieżki rozwoju zawodowego zgodne nie tylko z potrzebami nowoczesnej gospodarki, ale również zgodne z ich możliwościami, zainteresowaniami czy predyspozycjami/talentami. W działania te mogą zaangażować się również takie podmioty jak agencje pośrednictwa pracy, które powinny w większym stopniu skoncentrować się na pracownikach nieletnich, oferując im usługi w tym zakresie (np. mentoring, coaching, wsparcie psychologiczne itp.). Doradztwo zawodowe warto jednocześnie łączyć z nauką poszukiwania pracy, bo dla osób młodych jest to często obszar bardzo mało znany i nie wiedzą dokładnie, w jaki sposób się po nim poruszać. Konieczne są również zachęty ze strony państwa dla pracodawców, aby chcieli zatrudniać osoby wobec których zastosowano środki zapobiegania i zwalczania przestępczości. Dla sporej części pracodawców zatrudnianie tych pracowników może wydawać się nieatrakcyjne, czy wręcz ryzykowne. Wprowadzenie i promowanie różnych, bardziej elastycznych form zatrudnienia np. (na początkowym etapie)

zatrudnienie pracownika nieletniego na pół etatu z dopłatą państwa (do pełnego etatu), by taki pracownik mógł spokojnie wchodzić na rynek pracy, mając zapewnione jednocześnie godne wynagrodzenie. Systemy takie istnieją np. w Szwajcarii, gdzie bardzo dobrze działają tego typu rozwiązania np. w odniesieniu do zatrudniania młodych matek – jako formy wspierające ich powrót na rynek pracy.

12. Kształcenie i szkolenie zawodowe nieletnich wobec których zastosowano środki zapobiegania i zwalczania przestępczości powinno być skoncentrowane na tworzeniu możliwości wyboru przez nich takiego zawodu, który daje stabilizację i perspektywę na dobry start w „dorosłe życie”. Bardzo ważne jest w tym przypadku stworzenie systemu wsparcia łączącego doradztwo zawodowe ze wsparciem psychologiczno-pedagogicznym. Badanie ujawniło, że nauczyciele stosunkowo nisko oceniają poziom umiejętności pozazawodowych tych uczniów, w szczególności umiejętności miękkich czy kompetencji społecznych, co tym bardziej powinno być sygnałem, iż niezbędne jest kompleksowe wsparcie psychologiczne w tym obszarze: budowanie poczucia własnej wartości, motywacji, umiejętności radzenia sobie ze stresem, rozwiązywania konfliktów, radzenia sobie z różnymi traumami czy trudnymi momentami z przeszłości. Bez właściwego wzmocnienia w tych obszarach, trudno oczekiwać, że nieletni będą w sposób efektywny, odpowiedzialny czy zaangażowany pełnić swoje role zawodowe.
13. Nieletni w niewielkim stopniu wykorzystują swoje doświadczenia praktyczne w opanowaniu nowej wiedzy zawodowej. Aby to zmienić należy zadbać o większą korelację kształcenia praktycznego z kształceniem teoretycznym. Wzmocnienie tych powiązań wydaje się istotne z punktu widzenia poprawy efektywności funkcjonowania całego systemu kształcenia, a korzyści mogą odnieść nie tylko sami uczniowie, ale także pracodawcy.
14. Wyzwaniem dla pracodawców jest często brak zaangażowania młodocianych pracowników, ich brak odpowiedzialności, samodyscypliny czy systematyczności. Warto zadbać o ich skuteczne motywowanie, pokazywać korzyści, jakie mogą mieć z pracy/stażu, dawanie im odpowiedzialności, wspieranie i pokazywanie związków między wiedzą teoretyczną a praktyczną. Zasadniczym zadaniem stojącym przed osobami kształcącymi nieletnich powinno być uświadamianie im, że warto podejmować wysiłek nauki, a następnie – solidnej, rzetelnej pracy. Dla atrakcyjności zajęć i procesu kształcenia niezwykle ważny jest dobór prowadzących – powinni to być liderzy posiadający autorytet w oczach młodych ludzi, którzy mają szansę przełamać ich naturalny krytycyzm i niechęć.
15. Istotne wydaje się także zadbanie od samego początku o dobre relacje między pracodawcą a nieletnim pracownikiem – określenie jego oczekiwań, potrzeb, ograniczeń, możliwości, poziomu jego motywacji. Takie działania mają szansę zwiększyć zaangażowanie pracowników nieletnich w pracę, którą wykonują w ramach stażu/praktycznej nauki zawodu.
16. Aby usprawniać system kształcenia zawodowego należy przede wszystkim skupić się na kwestiach takich jak: zwiększanie liczby godzin przeznaczonych na kształcenie praktyczne, tworzyć młodocianym pracownikom możliwości wykorzystania wiedzy teoretycznej w praktyce, a także zadbać o zwiększenie atrakcyjności zajęć praktycznych i teoretycznych.
17. Badani krytycznie oceniają umiejętności nieletnich kończących szkoły branżowe/kursy/szkolenia zawodowe. Należy zatem zadbać o rozwój umiejętności szczególnie poszukiwanych wśród pracodawców – tych aspektów, które nie tylko

zwiększają szanse na zatrudnienie danego kandydata (szeroka wiedza i umiejętności praktyczne), ale czynią go atrakcyjnym pracownikiem w dłuższej perspektywie.

18. Oprócz umiejętności stricte zawodowych, niezwykle istotne jest rozwijanie kompetencji społecznych, które są ważne w nawiązywaniu i budowaniu relacji, pracy w zespole, rozwiązywania konfliktów, ale również innych tzw. umiejętności miękkich takich jak: zaangażowanie, sumienność, radzenie sobie ze stresem i presją czasu czy punktualność. Ważne jest zatem, aby w szkołach branżowych znalazły się również szkolenia, warsztaty, które te kompetencje rozwijają. Konieczne jest angażowanie się szkół w różnorodne projekty rozwijające te umiejętności, organizowanie warsztatów dla uczniów w tych obszarach, aby mieli ono możliwość wzmocnienia swoich kompetencji, jeszcze przed wejściem na rynek pracy. Poprawi to znaczenie późniejsze relacje „zawodowe” na poziomie „nieletni – pracodawca”.
19. Warto prowadzić stały monitoring przepisów prawnych, opracowywać projekty zmian we współpracy z praktykami oraz ośrodkami badawczo-dydaktycznymi. Inspirujące może być również śledzenie zagranicznych rozwiązań prawnych w zakresie zatrudniania i nauki nieletnich oraz analiza ich celowości zastosowania w Polsce.
20. Mając na uwadze to, iż nieletni mają często zaniżaną samoocenę (na przykład z powodu swojej przeszłości) lub obawy o swoją „dobrą” przyszłość, warto pomyśleć o systemie wsparcia przyzakładowego – usankcjonowanego prawnie, w skład którego wchodziłoby specjalista. Dostępność psychologa, pedagoga, prawnika, czy doradcy zawodowego z pewnością dałoby solidne zaplecze wspierające dla młodego pracownika, co mogłoby się przełożyć na efektywność jego pracy.
21. Istotne wydaje się poszerzenie zakresu działań z zakresu doradztwa zawodowego na poziomie szkół podstawowych i ponadpodstawowych. Doradztwo zawodowe w szkole realizowane jest obecnie w praktyce głównie w formie zajęć doradztwa zawodowego (w szkole podstawowej po 10 godzin w klasie siódmej i ósmej, w szkole ponadpodstawowej 10 godzin na cykl kształcenia). To sprawia, że młodzież ze szkół podstawowych, na etapie podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych, ma bardzo małą wiedzę na temat rynku pracy i kryteriów wyboru szkoły. Z kolei uczniowie szkół średnich oczekują przede wszystkim informacji na temat możliwości kontynuowania edukacji na studiach wyższych oraz poszerzenia kompetencji zawodowych. Na zajęciach doradztwa zawodowego brakuje czasu kształtowanie kompetencji miękkich i przedsiębiorczych, z kolei na zajęciach grupowych nie ma także możliwości opracowania Indywidualnego Planu Kariery. W procesie przygotowania młodego człowieka niezbędny jest więc kontakt indywidualny ucznia z doradcą zawodowym. Rekomenduje się zatrudnienie doradcy zawodowego w szkole na potrzeby konsultacji indywidualnych oraz prowadzenia zajęć z doradztwa zawodowego w większym wymiarze godzin niż obecnie lub prowadzenie ich w ramach zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej w szkole z uwzględnieniem treści z zakresu kształtowania kompetencji społecznych i przedsiębiorczych.
22. W obszarze działań doradczych w szkole podstawowej warto podkreślić ich znaczącą rolę na poziomie edukacji wczesnoszkolnej. Przy realizacji treści programowych z zakresu doradztwa zawodowego na obowiązkowych zajęciach edukacyjnych szczególną uwagę należy zwrócić na poznawanie zawodów oraz kształtowanie u uczniów sumienności, punktualności, kreatywności, odpowiedzialności, umiejętności pracy w grupie.

23. Rodzic jest pierwszym doradcą swojego dziecka, a jego wsparcie w procesie podejmowania przez dziecko decyzji edukacyjnych i zawodowych jest nieocenione. W związku z tym warto zwiększać świadomość oraz rodziców na temat kryteriów wyborów edukacyjnych i zawodowych dziecka, realiów lokalnego i krajowego rynku pracy oraz aspektów psychologicznych podejmowania decyzji na danym etapie kształcenia. Rekomenduje się zatem wprowadzenie do obowiązkowych działań szkoły organizacji spotkań dla rodziców, szczególnie na poziomie klasy ósmej szkoły podstawowej oraz na poziomie klas maturalnych.
24. Ważnym aspektem w procesie podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych jest motywacja młodego człowieka. Dostrzega się we współczesnej szkole, szczególnie po okresie kształcenia zdalnego spadek poziomu motywacji do nauki, podejmowania działania, planowania. Konieczne więc staje się poszukiwanie i wdrożenie skutecznych metod motywowania młodzieży do poszukiwania dróg własnego rozwoju, podejmowania kształcenia, uzupełniania kwalifikacji.

## V. Bibliografia

- Łobocki, M. (2009), Wprowadzenie do metodologii badań pedagogicznych. Kraków: Wydawnictwo Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Pilch, T., Bauman, T. (2001). Zasady badań pedagogicznych. Strategie ilościowe i jakościowe. (wydanie drugie poprawione i rozszerzone). Warszawa: Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
- Pytka, L. (2000). Pedagogika resocjalizacyjna. Wybrane zagadnienia teoretyczne, diagnostyczne i metodyczne. Warszawa: Wydawnictwo APS.
- Raport NIK (2018). Aktywizacja zawodowa młodzieży przez Ochotnicze Hufce Pracy. Warszawa, [https://www.nik.gov.pl/plik/id,16508,vp,19039.pdf\\_\(dostęp: 27.08.2020\)](https://www.nik.gov.pl/plik/id,16508,vp,19039.pdf_(dostęp:27.08.2020)).
- Siemionow, J. (2013). Kształcenie resocjalizujące – specyfika i znaczenie procesu edukacji nieletnich niedostosowanych społecznie, [w:] Resocjalizacja Polska, nr 4, s. 103-111.
- Szlosek, F. (2006). Kształcenie zawodowe w Polsce w kontekście reform edukacyjnych, Warszawa.
- Sztumski J. (1995). Wstęp do metod i technik badań społecznych, Katowice: Wydawnictwo Śląsk.
- Waśkiewicz, W. (2019). Kształcenie zawodowe na terenie placówek resocjalizacyjnych w schroniskach dla nieletnich i zakładach poprawczych, [W:] „Edukacja – Technika – Informatyka” nr 1/27, s. 274-279.
- Wiatrowski, Z. (2005). Podstawy pedagogiki pracy, Bydgoszcz.
- Zaczyński, W. (1997). Praca badawcza nauczyciela. Warszawa: Wydawnictwo Szkolne i Pedagogiczne.

### Akty prawne

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2012 r. poz. 186).

Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o postępowaniu w sprawach nieletnich (Dz.U. z 2018 r. poz. 969),

Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (Dz. U. z 2020 r. poz. 910 i 1378)

### Źródła internetowe

E. Wika, Innowacje pedagogiczne jako odpowiedź na potrzeby współczesnego społeczeństwa:  
<https://szkola-podstawowa.edu.pl/innowacje-pedagogiczne/>

J. Mak, Innowacja pedagogiczna w szkole:

<https://www.nowaera.pl/angielski/blog/innowacja-pedagogiczna-w-szkole>

ISAP – Internetowy System Aktów Prawnych:

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20170000060>

[www.eurydice.org.pl](http://www.eurydice.org.pl)

[www.gov.pl](http://www.gov.pl)

## VI. Spis tabel

Tabela 1. Zainteresowanie nieletnich poszczególnymi zawodami/branżami (opinie nauczycieli i pracodawców).....	14
Tabela 2. Zapotrzebowanie na określone branże/zawody wśród pracodawców (opinie nauczycieli).	14
Tabela 3. Zawody, w których nieletni nie mają możliwości kształcenia (opinie nauczycieli i pracodawców).....	15
Tabela 4. Formy kształcenia zawodowego najczęściej wybierane przez nieletnich. ....	16
Tabela 5. Umiejętności ważne u kandydatów do pracy – opinia pracodawców.....	21
Tabela 6. Ograniczenia prawne/organizacyjne występujące w związku z przyjmowaniem nieletnich na szkolenia zawodowe – opinia pracodawców. ....	29
Tabela 7. Ograniczenia ze strony środowiska szkolnego występujące w związku z przyjmowaniem nieletnich na szkolenia zawodowe.....	30
Tabela 8. Ograniczenia/utrudnienia ze strony domu rodzinnego występujące w związku z przyjmowaniem nieletnich na szkolenia zawodowe.....	30
Tabela 9. Proponowane zmiany dotyczące organizacji i przebiegu praktyk zawodowych. ....	46
Tabela 10. Oczekiwania pracodawców wobec zmian w programach nauczania. ....	47
Tabela 11. Oczekiwania nauczycieli związane z poprawą/zwiększeniem współpracy szkół/ośrodków kształcenia i pracodawców w zakresie kształcenia praktycznego.....	48



## VII. Spis wykresów

Wykres 1. Płeć badanych nauczycieli szkół zawodowych. ....	10
Wykres 2. Płeć badanych nauczycieli ośrodków szkoleniowych i ustawicznego szkolenia. ....	11
Wykres 3. Płeć badanych pracodawców. ....	11
Wykres 4. Obszar funkcjonowania badanych pracodawców. ....	12
Wykres 5. Ocena poziomu wiedzy nieletnich na temat własnego rozwoju zawodowego.....	13
Wykres 6. Najkorzystniejsze sposoby zatrudniania młodocianych pracowników. ....	16
Wykres 7. Cechy nieletnich objętych systemem kształcenia zawodowego. ....	18
Wykres 8. Cechy nieletnich nie objętych systemem kształcenia zawodowego, ale uczęszczających na szkolenia zawodowe.....	19
Wykres 9. Cechy nieletnich ważne u pracownika. ....	20
Wykres 10. Ocena poziomu wiedzy nieletnich po zakończeniu kształcenia zawodowego.....	21
Wykres 11. Ocena poziomu umiejętności zawodowych nieletnich po zakończeniu kształcenia zawodowego/szkolenia/szkoły.....	22
Wykres 12. Ocena umiejętności radzenia sobie ze stresem. ....	22
Wykres 13. Ocena umiejętności rozwiązywania konfliktów. ....	23
Wykres 14. Ocena praktycznych umiejętności zawodowych.....	23
Wykres 15. Ocena umiejętności pracy w grupie. ....	24
Wykres 16. Ocena umiejętności komunikacyjnych. ....	24
Wykres 17. Ocena umiejętności organizacyjnych. ....	25
Wykres 18. Ocena umiejętności kierowniczych. ....	25
Wykres 19. Ocena umiejętności komunikowania się w językach obcych. ....	26
Wykres 20. Ocena umiejętności komputerowych. ....	26
Wykres 21. Zainteresowanie pracodawców szkoleniami praktycznymi nieletnich. ....	27
Wykres 22. Zainteresowanie pracodawców szkoleniem praktycznym nieletnich.....	28
Wykres 23. Ocena obowiązujących przepisów prawnych dotyczących kształcenia zawodowego nieletnich.....	33
Wykres 24. Ocena respektowania przez pracodawców ochrony młodocianych w kontekście czasu pracy.....	34
Wykres 25. Ocena respektowania przez pracodawców ochrony młodocianych w kontekście pracy w porze nocnej.....	35
Wykres 26. Ocena respektowania przez pracodawców ochrony młodocianych w kontekście wynagrodzenia. ....	35
Wykres 27. Ocena respektowania przez pracodawców ochrony młodocianych w kontekście przysługujących im urlopów. ....	36
Wykres 28. Ocena respektowania przez pracodawców ochrony młodocianych w kontekście warunków pracy.....	36
Wykres 29. Ocena respektowania przez pracodawców ochrony młodocianych w kontekście wykonywania prac wzbudzających młodocianym. ....	37
Wykres 30. Ocena ustawowych wymogów dotyczących pracy młodocianych a ich potrzeb edukacyjnych.....	38
Wykres 31. Ocena ustawowych wymogów dotyczących zawierania i rozwiązywania umów z młodocianymi.....	38
Wykres 32. Ocena poziomu wykorzystania przez nieletnich posiadanej wiedzy podczas zajęć praktycznych.....	39
Wykres 33. Ocena uwzględniania w procesie kształcenia zawodowego specyfiki zakładów pracy. ....	40

Wykres 34. Ocena zrozumiałości treści programów nauczania. ....	40
Wykres 35. Ocena uwzględnienia podstawy programowej w treściach programów nauczania. ....	41
Wykres 36. Ocena tego, na ile treści programu nauczania wykraczają poza wymagania podstawy programowej. ....	41
Wykres 37. Ocena tego, na ile treści programów nauczania obejmują zagadnienia potrzebne w zawodzie. ....	42
Wykres 38. Ocena tego, na ile podział na przedmioty zawodowe jest prawidłowy. ....	43
Wykres 39. Ocena tego, na ile liczba godzin przeznaczona na realizację programu nauczania jest prawidłowa. ....	43
Wykres 40. Ocena tego, na ile liczba godzin na kształcenie praktyczne jest wystarczająca. ....	44
Wykres 41. Ocena tego, na ile w programie nauczania uwzględniono umiejętności dodatkowe potrzebne pracodawcy do zatrudnienia nieletniego. ....	44



**Realizatorzy projektu:**

Związek Przedsiębiorców i Pracodawców Lubelskie  
w partnerstwie ze  
Związkiem Przedsiębiorców i Pracodawców

[biuro@zplubelskie.pl](mailto:biuro@zplubelskie.pl)  
[biuro@zpp.net.pl](mailto:biuro@zpp.net.pl)