



NAUCZYCIELE
ZAWODU



ZAPOTRZEBOWANIE NA NAUCZYCIELI ZAWODU – WYNIKI BADANIA POWSZECHNEGO WŚRÓD ORGANÓW PROWADZĄCYCH SZKOŁY KSZTAŁCĄCE W ZAWODACH

Autorzy: Joanna Konieczna-Sałamatin, Rafał Trzcíński, Joanna Woźniak

Redakcja merytoryczna: dr Monika Staszewicz, dr Dominika Walczak

Redakcja językowa: Alina Namiecińska

Skład, łamanie, projekt okładki: ReContra Studio Graficzne

Ilustracja na okładce: Shutterstock

Wydawca:

Instytut Badań Edukacyjnych
ul. Górczewska 8, 01-180 Warszawa
tel. (22) 241 71 00; www.ibe.edu.pl

Warszawa 2024



ISBN 978-83-68313-29-1

Publikacja dostępna na licencji Creative Commons
Uznanie Autorstwa 4.0. Nie dotyczy zdjęcia z okładki.



Wzór cytowania: Konieczna-Sałamatin, J., Trzcíński, R., Woźniak, J. (2024). *Zapotrzebowanie na nauczycieli zawodu – wyniki badania powszechnego wśród organów prowadzących szkoły kształcące w zawodach*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Publikacja zgodna z wymogami dostępności cyfrowej WCAG.

Publikacja powstała w ramach projektu „Przygotowanie rozwiązań wspierających proces kształcenia przyszłych i doskonalenia obecnych nauczycieli zawodu” finansowanego z programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027 (FERS). Nr projektu FERS.01.04-IP.05-005/23.

Egzemplarz bezpłatny

Spis treści

Streszczenie	4
Wprowadzenie	9
1. Konceptualizacja badania	11
1.1. Temat i cele badania.....	11
1.2. Problemy i pytania badawcze.....	11
1.3. Metody i techniki badawcze	12
1.4. Badana zbiorowość	12
1.5. Przebieg badania.....	13
2. Zidentyfikowane niedobory nauczycieli zawodu	15
2.1. Skala niedoborów	15
2.2. Przyczyny niedoborów	18
2.3. Działania zaradcze organów prowadzących szkoły	20
3. Trendy w zapotrzebowaniu na nauczycieli zawodu	22
3.1. Dostępność nauczycieli zawodu w perspektywie trzyletniej	22
3.2. Czynniki kształtujące ofertę szkół.....	27
3.3. Oferta kształcenia w przypadku braku ograniczeń	29
4. Perspektywa organów prowadzących niepubliczne szkoły policealne	32
4.1. Skala niedoborów nauczycieli zawodów i ich przyczyny.....	32
4.2. Działania zaradcze organów prowadzących szkoły	34
4.3. Dostępność nauczycieli zawodu w perspektywie trzyletniej	35
4.4. Czynniki kształtujące ofertę szkół.....	37
4.5. Oferta kształcenia w przypadku braku ograniczeń	38
Podsumowanie	39

Streszczenie

Dlaczego to badanie jest ważne?

Projekt „Przygotowanie rozwiązań wspierających proces kształcenia przyszłych i doskonalenia obecnych nauczycieli zawodu” (nr projektu FERS.01.04-IP.05-005/23) zakłada wypracowanie rozwiązań dotyczących studiów podyplomowych dla 15 kierunków studiów podyplomowych. Wybór tych kierunków musi wynikać z realnego zapotrzebowania, zatem elementem projektu jest pogłębiona faza diagnostyczna. Prezentowane w niniejszym raporcie wyniki badań powszechnych przeprowadzonych wśród przedstawicieli organów prowadzących szkoły kształcące w zawodach są częścią tej diagnozy. Badania te są komplementarne do równoległe realizowanych badań wśród dyrektorów szkół kształcących w zawodach, jak również analiz danych zastanych z Systemu Informacji Oświatowej (SIO) czy wreszcie badań jakościowych. Dzięki takiemu podejściu wybór kierunków studiów podyplomowych dla nauczycieli zawodu będzie oparty na dowodach oraz będzie odpowiadał realnym potrzebom szkół oraz nauczycieli zawodu.

Kiedy i kogo badaliśmy?

Badanie zostało zrealizowane w okresie od 22 lipca do 23 sierpnia 2024 roku. W badaniu wzięli udział przedstawiciele komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za realizację zadań powiatu albo województwa jako organu prowadzącego szkoły publiczne. Badano także organy prowadzące niepubliczne szkoły policealne.

Na jakie pytania szukaliśmy odpowiedzi?

Badanie miało umożliwić m.in.: zidentyfikowanie zawodów „szkolnych”, które doświadczają największego niedoboru nauczycieli zawodu; określenie listy zawodów, które są najbardziej pożądane przez organy prowadzące szkoły w kontekście potrzeb lokalnej gospodarki; analizę czynników wpływających na decyzje organów dotyczące wprowadzania nowych zawodów do lokalnych ofert kształcenia zawodowego; identyfikację sposobów dostosowywania przez organy prowadzące oferty edukacyjnej kształcenia zawodowego.

Jakie metody wykorzystaliśmy?

W badaniu wykorzystano ankietę internetową CAWI (ang. *Computer Assisted Web Interviewing* – wywiady internetowe wspomagane komputerowo), która była wypełniana samodzielnie przez

respondentów. Uzyskano odpowiedzi od przedstawicieli 411 organów prowadzących, to jest od 52,8% podmiotów, do których skierowano zaproszenie do udziału w badaniu. Na tę wartość złożyło się 366 ankiet dla jednostek samorządu terytorialnego oraz 45 ankiet wypełnionych przez organy prowadzące niepubliczne szkoły policealne. Badanie poprzedzone było serią wywiadów kognitywnych (pilotaż narzędzia badawczego).

Czego się dowiedzieliśmy?

78% organów prowadzących uważa, że w roku 2024/2025 wystąpi problem braków kadrowych w szkołach kształcenia zawodowego. Jedynie 22% przedstawicieli organów prowadzących przyznało, że taki problem nie wystąpi. Przy czym odsetki te były jednakowe zarówno wśród publicznych, jak i niepublicznych organów prowadzących. Co czwarty organ wymienił od 1 do 3 zawodów, w których wystąpią braki kadry nauczycielskiej, blisko co trzeci wskazał na możliwość wystąpienia tego problemu w odniesieniu do 4–10 zawodów, natomiast co piąty organ wymienił więcej niż 10 takich zawodów.

Wśród przyczyn niedoborów kadrowych najczęściej wymieniane są niskie zarobki oraz niski prestiż tej pracy. Bywa jednak również tak, choć ten wątek nie pojawiał się często, że w niektórych zawodach niechęć do podejmowania pracy nauczyciela wynika z obawy przed wykształceniem sobie konkurencji.

Organy prowadzące wskazują najczęściej na występowanie niedoborów nauczycieli w roku szkolnym 2024/2025 dla poniżej przedstawionej listy zawodów. Kolejność na liście zależy od częstości wskazań – od największej do najmniejszej częstości. Dwa ostatnie zawody były wskazane przez taką samą liczbę podmiotów:

1. Technik informatyk
2. Technik mechatronik
3. Technik mechanik
4. Technik programista
5. Technik elektryk
6. Mechanik pojazdów samochodowych
7. Technik budownictwa
8. Technik pojazdów samochodowych
9. Technik elektronik
10. Elektryk
11. Mechanik-monter maszyn i urządzeń

12. Technik logistyk
13. Mechatronik
14. Elektromechanik pojazdów samochodowych
15. Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
16. Operator obrabiarek skrawających.

W ciągu najbliższych 3 lat prognozowane jest zwiększenie zapotrzebowania na nauczycieli następujących zawodów (podobnie jak powyżej lista została uporządkowana według częstości wskazań – od największej do najmniejszej częstości):

1. Technik informatyk
2. Technik programista
3. Technik mechatronik
4. Technik budownictwa
5. Mechatronik
6. Technik mechanik
7. Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
8. Technik elektronik
9. Technik elektryk
10. Technik robotyk
11. Technik automatyk
12. Mechanik pojazdów samochodowych
13. Technik pojazdów samochodowych
14. Elektryk
15. Technik logistyk.

Jeśli nie zostaną podjęte żadne działania, w ciągu najbliższych 3 lat niedobory kadrowe w szkolnictwie zawodowym mogą się pogłębić ze względu na prognozowany wzrost zapotrzebowania na nauczycieli zawodu. W takich zawodach, jak: technik automatyk, technik robotyk oraz technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, dziś nie występują deficyty nauczycieli, ale w ciągu najbliższych 3 lat prognozowane jest zwiększone zapotrzebowanie na nauczycieli tych zawodów.

Dostępność czy deficyty kadrowe nie należą do najważniejszych czynników wpływających na kształtowanie oferty edukacyjnej szkolnictwa zawodowego. Są nimi głównie: zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane przez pracodawców, zainteresowanie potencjalnych kandydatów na uczniów i ich rodziców oraz wyniki monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Gdyby nie było żadnych ograniczeń kadrowych ani infrastrukturalnych, organy prowadzące szkoły uruchomiłyby chętnie kształcenie w następujących zawodach (lista została uporządkowana od największej do najmniejszej częstości wskazań):

1. Technik masażysta
2. Opiekun osoby starszej
3. Opiekun medyczny
4. Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
5. Technik farmaceutyczny
6. Technik ortopeda
7. Asystentka stomatologiczna
8. Opiekun w domu pomocy społecznej
9. terapeuta zajęciowy
10. Asystent osoby niepełnosprawnej
11. Technik budownictwa
12. Technik dentystyczny
13. Technik programista
14. Technik szerokopasmowej komunikacji elektronicznej
15. Technik teleinformatyk.

Wśród czynników branych pod uwagę przy dopasowywaniu oferty edukacyjnej szkół do potrzeb lokalnej gospodarki, najczęściej wskazywano: zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane przez pracodawców, zainteresowanie uczniów i ich rodziców oraz wyniki monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Dostępność nauczycieli pojawiła się na dalszych miejscach zarówno jeśli chodzi o przypisywaną jej rangę, jak i pod względem częstości wskazań. Oznacza to, że niedobory kadrowe nie są barierą uniemożliwiającą rozwój szkolnictwa zawodowego.

Co z tego wynika dla projektowanej oferty studiów podyplomowych dla nauczycieli zawodu?

Pozyskane od organów prowadzących informacje pozwalają na sformułowanie listy 15 zawodów, które wykazują się największym zapotrzebowaniem na nauczycieli zawodu. Ich znajomość może stanowić pomoc przy podejmowaniu ostatecznej decyzji na temat uruchamianych kierunków studiów podyplomowych. Jednocześnie do sformułowania tej listy proponujemy wykorzystać również inne źródła wiedzy, które zostały pozyskane dotychczas w toku całego projektu badawczego. W szczególności proponujemy uwzględnić wyniki komplementarnego

badania wśród przedstawicieli szkół¹, jak również ustalenia płynące z przekrojowych badań jakościowych², w tym wywiadów IDI (ang. *In-Depth Interview* – indywidualny wywiad pogłębiony) z przedstawicielami urzędów marszałkowskich, koordynatorów kuratoriów oświaty oraz ekspertów. Kolejność prezentowanych niżej zawodów stanowi wypadkową z wszystkich tych badań i analiz. W uzasadnieniu wyboru przedmiotowej listy akcentujemy jednak wybór danego zawodu z punktu widzenia organów prowadzących.

Biorąc powyższe pod uwagę oraz w świetle dostępnych danych empirycznych, 15 zawodów, które charakteryzują się największym zapotrzebowaniem na kadry nauczycielskie, to:

1. Technik programista
2. Technik informatyk
3. Technik elektryk/elektryk
4. Technik mechatronik/mechatronik
5. Technik masażysta
6. Technik budownictwa
7. Technik mechanik
8. Opiekun medyczny
9. Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej
10. Technik logistyk
11. Technik automatyk
12. Technik pojazdów samochodowych/mechanik pojazdów samochodowych
13. Technik elektronik
14. Technik robotyk
15. Technik energetyk.

Szczegółowy opis oraz uzasadnienie umieszczenia każdego z wymienionych na liście zawodów znajduje się w *Podsumowaniu* na końcu niniejszego raportu.

¹ Por. wyniki badania: Konieczna-Sałamatyn, J., Trzciński, R., Woźniak, J. (2024). *Zapotrzebowanie na nauczycieli zawodu – wyniki badań sondażowych wśród szkół kształcenia zawodowego*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

² Por. wyniki badania: Koss-Goryszewska, M., Ostaszewski, M., Pająk-Załęska, K., Rostworowski, M., Stanaszek, A., Staszewicz, M., Walczak, D. (2024). *Raport dotyczący diagnozy motywacji, zasobów, potrzeb i barier związanych z zapewnieniem kadr dla kształcenia zawodowego*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

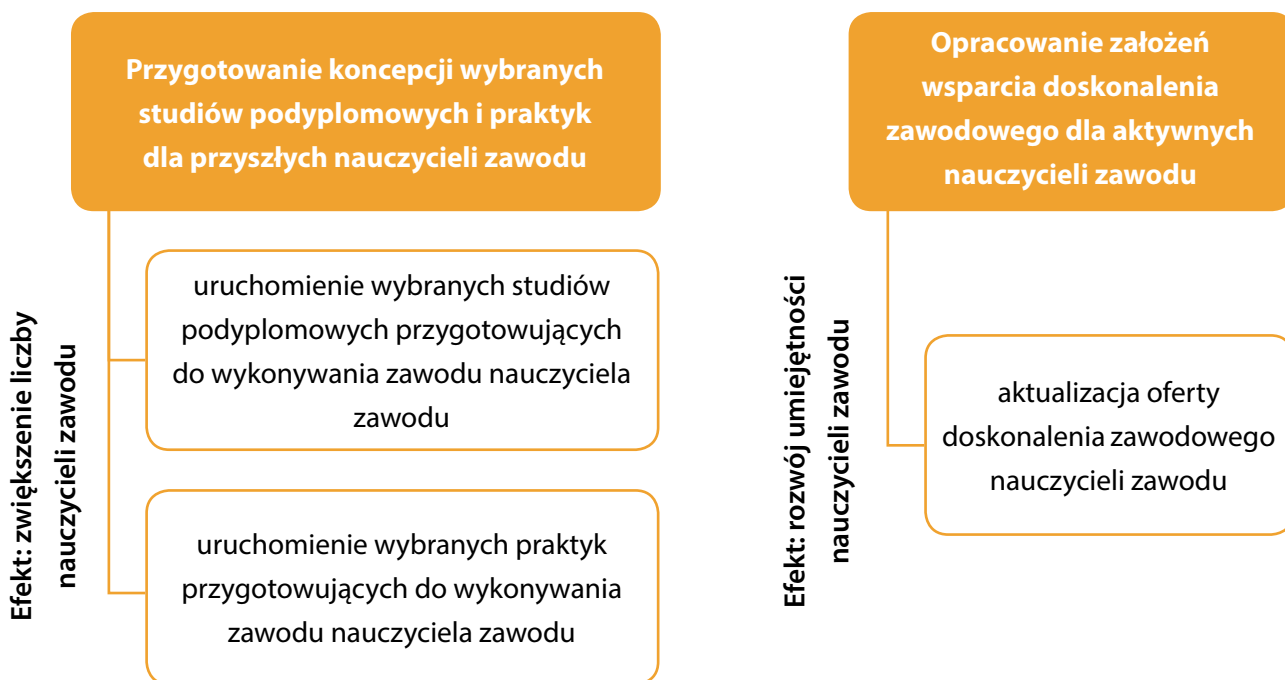
Wprowadzenie

Zmiany zachodzące na rynku pracy, przede wszystkim technologiczne, przemysłowe i społeczne, stawiają wyzwania systemowi edukacji w Polsce. Ocenę stanu i perspektyw tego systemu należy rozpocząć m.in. od diagnozy stanu kadrowego nauczycieli, w szczególności nauczycieli zawodu. Wszelkie dostępne dane oraz literatura przedmiotu wskazują, że szkolnictwo branżowe boryka się z licznymi problemami organizacyjnymi, w tym głównie brakami kadrowymi nauczycieli zawodu. Przyczyn tego zjawiska należy upatrywać m.in. w starzeniu się kadry nauczycielskiej, powstaniu tzw. luki pokoleniowej oraz w braku zainteresowania pracą w szkole wśród potencjalnych kandydatów. Odpowiednie przygotowanie i doskonalenie kadr kształcenia zawodowego w Polsce stanowi jeden z głównych priorytetów systemu edukacji.

Prowadzone na potrzeby projektu „Przygotowanie rozwiązań wspierających proces kształcenia przyszłych i doskonalenia obecnych nauczycieli zawodu” (nr projektu FERS.01.04-IP.05-005/23) badanie powszechne organów prowadzących szkoły kształcące w zawodach miało na celu ocenę skali i zrozumienie uwarunkowań zapotrzebowania na nauczycieli zawodu z perspektywy badanych podmiotów. Najważniejszym wynikiem tego badania jest dostarczenie danych pozwalających na wskazanie zawodów szkolnictwa branżowego, w których konieczne jest szczególne wsparcie procesu kształcenia i pozyskiwania nauczycieli zawodu. Dane te posłużą do dalszych działań w ramach projektu, takich jak:

1. przygotowanie koncepcji wybranych studiów podyplomowych i praktyk dla przyszłych nauczycieli zawodu (studentów, absolwentów lub specjalistów w danej branży),
2. opracowanie założeń wsparcia doskonalenia zawodowego dla aktywnych nauczycieli zawodu.

Rysunek 1. Cele projektu



Źródło: opracowanie własne

Publikacja składa się z pięciu części głównych. W pierwszej przedstawiona jest konceptualizacja badań, w tym m.in. cele i problemy badawcze, zastosowane metody, opis badanej zbiorowości i przebieg badań. Część druga to opis skali i przyczyn zidentyfikowanych niedoborów nauczycieli zawodu wraz z charakterystyką działań zaradczych podejmowanych przez organy prowadzące szkoły kształcące w zawodach. Kolejna część dotyczy przyszłości, to jest wyznaczenia trendów w zapotrzebowaniu na nauczycieli zawodu z perspektywy jednostek samorządu terytorialnego. Przedstawiono w niej preferowaną ofertę kształcenia w przypadku braku ograniczeń oraz zidentyfikowano czynniki, które kształtują ofertę szkolnictwa branżowego. Istotne dla polityki edukacyjnej jest także oszacowanie dostępności nauczycieli zawodu w perspektywie trzyletniej. Część czwarta przedstawia zagadnienia opisane w części drugiej i trzeciej zaprezentowane z perspektywy organów prowadzących niepubliczne szkoły policealne. Publikacja kończy się podsumowaniem, w którym przedstawiono główne wnioski oraz rekomendacje.

Niniejsza publikacja przedstawia opinie 411 organów prowadzących szkoły kształcące w zawodach. Kierujemy ją do wszystkich osób zainteresowanych obszarem kształcenia zawodowego, w tym badaczy i osób mających realny wpływ na kształtowanie polityki edukacyjnej. Liczymy na to, że zainspiruje ona czytelników do dyskusji dotyczącej wyzwań, z jakimi mierzy się szkolnictwo branżowe, i podjęcia realnych działań mających na celu dostosowanie systemu kształcenia na tym poziomie do potrzeb gospodarki.

1. Konceptualizacja badania

1.1. Temat i cele badania

Głównym celem badania prowadzonego wśród organów prowadzących szkoły szkolnictwa branżowego była ocena skali zapotrzebowania na nauczycieli zawodu oraz poznanie czynników wpływających na jego dynamikę z perspektywy podmiotów realizujących politykę edukacyjną w skali lokalnej.

Badanie miało umożliwić m.in.:

- zidentyfikowanie zawodów „szkolnych”, które doświadczają największego niedoboru nauczycieli zawodu;
- określenie listy zawodów, które są najbardziej pożądane przez organy prowadzące szkoły, w kontekście potrzeb lokalnej gospodarki;
- analizę czynników wpływających na decyzje organów dotyczące wprowadzania nowych zawodów do lokalnych ofert kształcenia zawodowego;
- identyfikację sposobów dostosowywania przez organy prowadzące oferty edukacyjnej kształcenia zawodowego.

1.2. Problemy i pytania badawcze

Badanie miało odpowiedzieć na przedstawione poniżej pytania badawcze, które zgrupowano w dwa główne obszary problemowe:

1. Braki kadrowe: jaka jest ich skala i których zawodów szkolnictwa branżowego najczęściej dotyczą, jakie są ich przyczyny oraz podejmowane działania zaradcze.
2. Trendy w zapotrzebowaniu na nauczycieli zawodu: jakie są przewidywania w zakresie dostępności nauczycieli zawodu w perspektywie najbliższych 3 lat, jakie byłyby preferowane zmiany w ofercie kształcenia w przypadku braku ograniczeń kadrowych i technologicznych oraz jakie czynniki mają największy wpływ na kształtowanie tej oferty.

W przypadku występowania istotnych zależności, wybrane problemy badawcze zaprezentowano w zróżnicowaniu regionalnym na poziomie województw.

1.3. Metody i techniki badawcze

Podstawową metodą zbierania danych w badaniu były ankieta internetowa CAWI, do której zaproszenie otrzymali przedstawiciele wszystkich organów prowadzących technika, branżowe szkoły I stopnia i szkoły policealne. Było to więc w założeniu badanie populacyjne – skierowane do wszystkich przedstawicieli instytucji pełniących funkcję organów prowadzących szkoły szkolnictwa branżowego.

Ankieta została zaprojektowana przez zespół Instytutu Badań Edukacyjnych, a następnie skonsultowana z przedstawicielami i przedstawicielkami publicznych i niepublicznych organów prowadzących szkoły w formie wywiadów kognitywnych. Wywiady te polegały na dokładnym przedyskutowaniu z respondentami treści i formy zadawanych pytań, rozpatrzeniu możliwych wariantów sformułowań pytań. Ich głównym celem było ujawnienie wszelkich możliwych niejasności sformułowań i ich skorygowanie, zanim ankieta trafiła do wszystkich badanych osób.

1.4. Badana zbiorowość

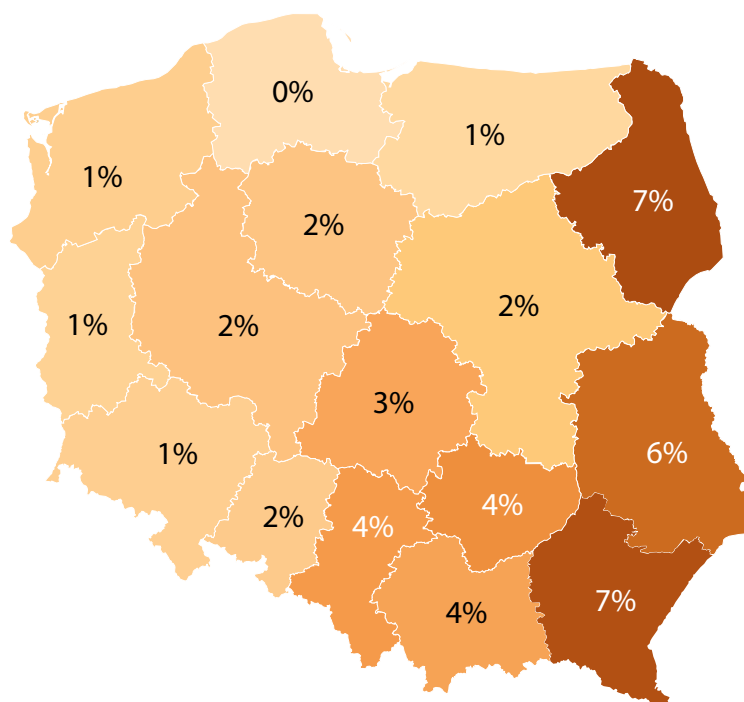
Zbadano ogółem 411 organów, w tym 366 jednostek samorządu terytorialnego oraz 45 innych podmiotów pełniących funkcje organów prowadzących dla szkół branżowych I stopnia, techników i szkół policealnych (publicznych i niepublicznych). Ankiety wypełniały osoby kierujące Wydziałami Edukacji w jednostkach samorządu terytorialnego lub osoby odpowiedzialne za zarządzanie, koordynację i nadzór nad działalnością edukacyjną w instytucjach prowadzących szkoły niepubliczne. Poziom realizacji badania był wysoki: 52,8%, przy czym wśród publicznych organów prowadzących (jednostek samorządu terytorialnego) wynosił on 76,5%, a wśród niepublicznych – 15,1%.

Wszystkie podmioty (organy prowadzące), które wzięły udział w badaniu, reprezentowały łącznie 352 szkoły branżowe I stopnia, 346 techników i 217 szkół policealnych.

Stwierdzono, że w zbiorowości jednostek samorządu terytorialnego struktura badanych szkół była reprezentatywna dla całej populacji publicznych organów prowadzących wymienionych typów szkół w poszczególnych województwach. Jeśli weźmiemy pod uwagę branżowe szkoły I stopnia i technika, odchylenie struktury tych szkół w zrealizowanej grupie organów prowadzących w porównaniu do populacji, do której skierowano zaproszenia na badanie, na ogół nie przekraczało 3–4 punktów procentowych. W województwach znajdujących się na wschodzie kraju nadreprezentacja szkół branżowych w stosunku do populacji była nieco większa i wynosiła około 7 punktów procentowych (patrz: wykres 1). To jednak także bardzo niewielkie

odchylenie od stanu faktycznego, dlatego uznajemy to badanie za pozwalające na wyciągnięcie miarodajnych wniosków.

Wykres 1. Porównanie udziału branżowych szkół I stopnia w strukturze szkół prowadzących kształcenie zawodowe wśród uczestników badania i w populacji – podział według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI organów prowadzących

Ze względu na niewielką liczebność organów prowadzących niepubliczne szkoły policealne, o sytuacji w tych podmiotach z perspektywy ich organów piszemy w osobnym rozdziale.

Tabela 1. Liczba organów prowadzących poszczególne typy szkół szkolnictwa zawodowego

Typy szkół	Jednostki samorządu terytorialnego	Inne podmioty
Branżowe szkoły I stopnia	345	7
Technika	341	7
Publiczne szkoły policealne	148	0
Niepubliczne szkoły policealne	27	42

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI organów prowadzących

1.5. Przebieg badania

Badanie internetowe wśród organów prowadzących szkoły kształcenia zawodowego było realizowane w okresie 22.07.–23.08.2024 roku. Badanie właściwe poprzedzono realizacją

wywiadów kognitywnych. Przeprowadzono je w okresie 9–17.07.2024 roku z 5 przedstawicielami i przedstawicielkami organów prowadzących szkoły.

Wysoki poziom realizacji właściwego badania był m.in. efektem pracy zespołu wspierającego (tzw. helpdesk). Zespół ten prowadził monity telefoniczne i mailowe oraz objaśniał wszelkie wątpliwości respondentom. Wykonano średnio 20–30 telefonów dziennie, łącznie podjęto 395 kontaktów, w tym 321 odebranych połączeń i 74 nieodebrane, pomimo wykonania 3 połączeń z dwudniowym odstępem. Jednym z głównych problemów był okres urlopowy, bardzo małe zainteresowanie badaniem wśród organów prowadzących niepubliczne szkoły policealne i długi czas oczekiwania na połączenie z właściwą osobą reprezentującą jednostkę samorządu terytorialnego. Czynnikiem, który wpływał pozytywnie na chęć uczestnictwa w badaniu, była informacja, że jest ono realizowane na zlecenie MEN.

2. Zidentyfikowane niedobory nauczycieli zawodu

W tym rozdziale analizujemy dane uzyskane od publicznych organów prowadzących (jednostek samorządu terytorialnego), których zbadano 366. Prezentacja danych ogranicza się do 15 zawodów wskazywanych najczęściej w skali ogólnokrajowej. Tam, gdzie jest to możliwe, pokazujemy, w jakim stopniu te niedobory są zauważalne w poszczególnych województwach.

2.1. Skala niedoborów

Znacząca większość badanych publicznych organów prowadzących stwierdziła występowanie niedoborów nauczycieli zawodów (78%), jedynie 22% jednostek samorządu terytorialnego nie identyfikowało żadnych braków w tym zakresie. Pod tym względem wyróżniało się województwo zachodniopomorskie, z którego 44% badanych organów prowadzących nie miało problemów z nauczycielami zawodu oraz województwo opolskie, w którym analogiczny wskaźnik wynosił 39%. Z kolei w województwie pomorskim wszystkie badane podmioty notowały braki nauczycieli, a w województwach śląskim i kujawsko-pomorskim ponad 90% organów wskazywało ten problem.

Pełna lista 15 zawodów³, dla których analizujemy braki kadrowe, jest następująca („T” oznacza zawód nauczany w technikach, a „B” – zawód nauczany w branżowych szkołach I stopnia):

- Technik informatyk [T] – 125 wskazań (43%);
- Technik mechatronik [T] – 104 wskazania (36%);
- Technik mechanik [T] – 95 wskazań (33%);
- Technik programista [T] – 91 wskazań (32%);
- Technik elektryk [T] – 77 wskazań (27%);
- Mechanik pojazdów samochodowych [B] – 75 wskazań (26%);
- Technik budownictwa [T] – 74 wskazania (26%);
- Technik pojazdów samochodowych [T] – 71 wskazań (25%);
- Technik elektronik [T] – 70 wskazań (24%);
- Elektryk [B] – 54 wskazania (19%);
- Mechanik-monter maszyn i urządzeń [B] – 54 wskazania (19%);
- Technik logistyk [T] – 53 wskazania (18%);
- Mechatronik [B] – 51 wskazań (17%);
- Elektromechanik pojazdów samochodowych [B] – 50 wskazań (17%);

³ Uwaga: w tym przypadku wzięto pod uwagę 16 zawodów, gdyż dwa ostatnie były wskazane przez identyczną liczbę podmiotów.

- Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie [B] – 48 wskazań (16%);
- Operator obrabiarek skrawających [B] – 48 wskazań (16%).

Niedobory kadrowe dotyczą znacznie częściej nauczycieli techników niż branżowych szkół I stopnia, przy czym wyróżniają się 4 zawody, w których braki wydają się szczególnie dotkliwe (wszystkie dotyczą techników): technik informatyk, technik mechatronik, technik mechanik i technik programista. Braki nauczycieli tych zawodów wskazał co najmniej co trzeci badany organ prowadzący, a w przypadku technika informatyka takich wskazań było blisko 44%.

Jeśli chodzi o szkoły branżowe, to najczęściej brakuje nauczycieli w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych (26% wskazań) i elektryk (19% wskazań).

Biorąc pod uwagę sytuację w województwach, można zauważyć, że województwo opolskie charakteryzuje się generalnie niewielkimi na tle kraju brakami nauczycieli zawodów, natomiast w sąsiadującym z nim województwie śląskim organy prowadzące zgłaszały braki nauczycieli niemal we wszystkich zawodach wziętych pod uwagę w niniejszej analizie (patrz: tabela 2).

Tabela 2. Zidentyfikowane braki nauczycieli zawodów w najczęściej wskazywanych zawodach – w podziale według województw

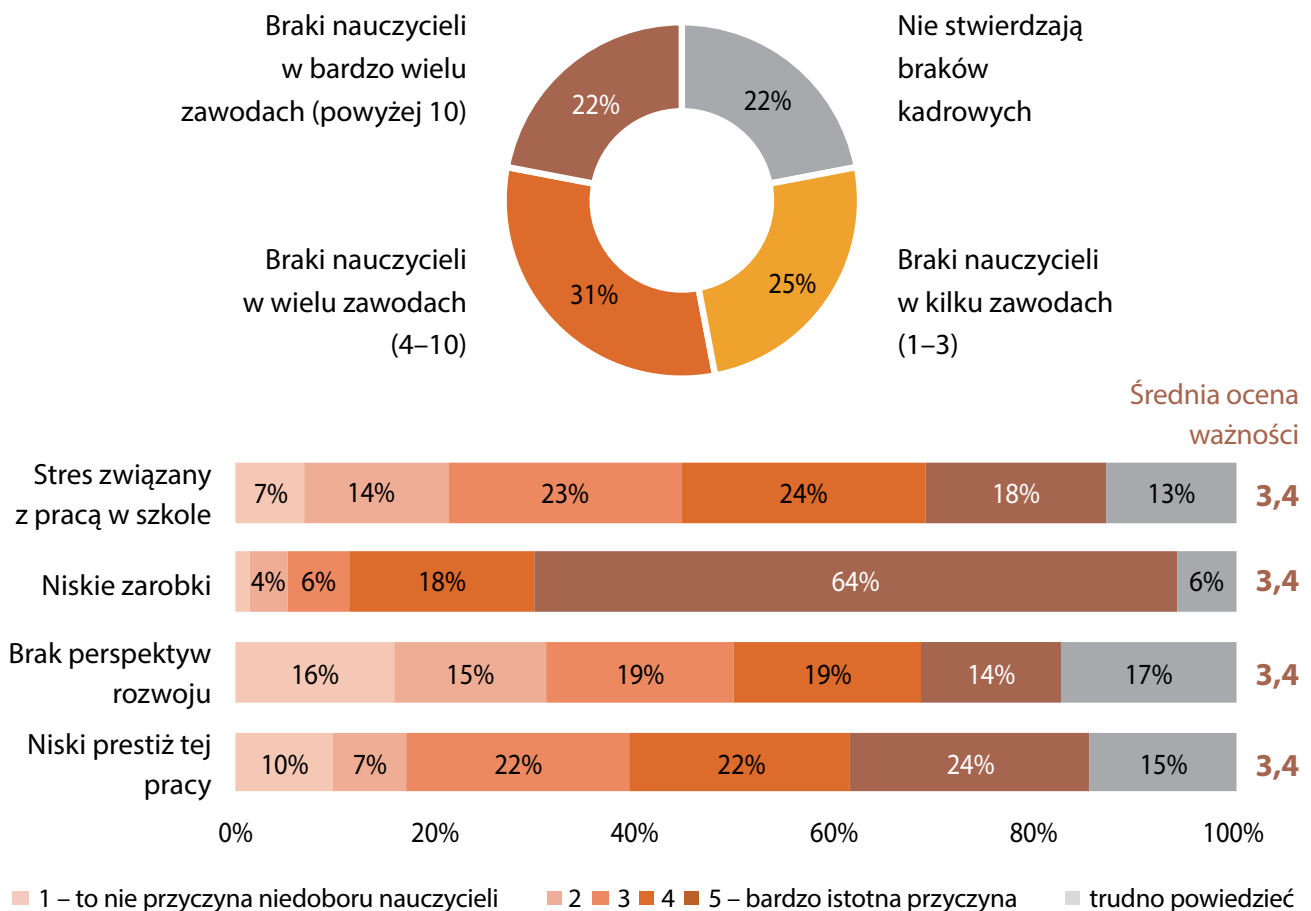
Zawody	DOLNOŚLĄSKIE	KUJAWSKO-POMORSKIE	ŁÓDZKIE	LUBELSKIE	LUBUSKIE	MAŁOPOLSKIE	MAZOWIECKIE	OPOLSKIE	PODKARPACKIE	PODLASKIE	POMORSKIE	ŚLĄSKIE	ŚWIĘTOKRZYSKIE	WARMIŃSKO-MAZURSKIE	WIELKOPOLSKIE	ZACHODNIOPOMORSKIE
Technik informatyk	65%	47%	52%	27%	70%	44%	57%	13%	18%	38%	53%	43%	50%	31%	26%	33%
Technik mechatronik	26%	47%	38%	27%	60%	39%	23%	25%	35%	31%	41%	53%	25%	8%	48%	44%
Technik mechanik	48%	42%	43%	40%	20%	33%	14%	13%	24%	62%	29%	37%	17%	31%	33%	44%
Technik programista	39%	11%	33%	40%	50%	50%	49%	0%	18%	31%	35%	37%	33%	15%	19%	11%
Technik elektryk [T]	30%	5%	33%	20%	10%	50%	20%	13%	18%	15%	47%	37%	33%	15%	30%	33%
Mechanik pojazdów samochodowych	26%	21%	24%	40%	10%	33%	34%	0%	18%	23%	24%	43%	17%	31%	19%	11%
Technik budownictwa	22%	11%	29%	0%	20%	39%	26%	25%	35%	23%	35%	23%	8%	23%	44%	33%
Technik pojazdów samochodowych	22%	11%	29%	47%	10%	28%	26%	0%	18%	23%	29%	37%	25%	23%	22%	22%
Technik elektronik	17%	26%	29%	7%	30%	28%	17%	13%	41%	15%	29%	40%	17%	8%	22%	44%
Elektryk	26%	5%	14%	7%	20%	22%	14%	25%	12%	8%	41%	33%	8%	0%	22%	33%
Mechanik-monter maszyn i urządzeń	17%	21%	14%	13%	40%	11%	14%	13%	6%	23%	18%	27%	0%	23%	30%	33%
Technik logistik	26%	11%	10%	7%	30%	17%	17%	38%	18%	0%	29%	33%	8%	31%	11%	11%
Mechatronik	22%	26%	5%	0%	30%	17%	6%	25%	6%	15%	29%	30%	8%	15%	26%	33%
Elektromechanik pojazdów samochodowych	13%	11%	5%	33%	10%	17%	23%	0%	12%	15%	12%	37%	17%	8%	22%	11%
Monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie	9%	16%	29%	0%	20%	11%	11%	0%	24%	23%	18%	27%	8%	15%	15%	44%
Operator obrabiarek skrawających	26%	26%	14%	7%	30%	11%	9%	0%	24%	23%	6%	20%	8%	15%	22%	22%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI organów prowadzących

2.2. Przyczyny niedoborów

Podmioty, które wskazały na niedobory kadrowe w co najmniej jednym zawodzie (78% wszystkich, które wzięły udział w badaniu), zostały poproszone o ocenę ważności możliwych przyczyn występowania tych niedoborów, w tym: stresującego charakteru pracy w szkole, niskich zarobków, braku perspektyw rozwoju i niskiego prestiżu pracy w szkole. Wyniki rozkładu odpowiedzi badanych prezentujemy na wykresie 2.

Wykres 2. Niedobory kadrowe i ich przyczyny



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród organów prowadzących szkoły

Najczęściej za bardzo istotną przyczynę braków kadrowych uznawano niskie zarobki. Pozostałe czynniki miały w oczach przedstawicieli organów prowadzących szkoły wyraźnie mniejsze znaczenie. Warto też zauważyć, że co dziesiąty publiczny organ prowadzący nie uznał za istotną przyczynę żadnej z wymienionych na powyższym wykresie. Ankieta pozwalała na wskazanie własnych przyczyn niedoborów kadrowych. W tych swobodnych wypowiedziach osób badanych wracała kwestia zbyt niskich zarobków w porównaniu do tych, które osoby z odpowiednimi kwalifikacjami mogą uzyskać u innych pracodawców, pojawiało się także zagadnienie stresu połączonego z niskim prestiżem pracy nauczyciela zawodu.

Kilkoro badanych zwróciło uwagę na to, że na rynku jest zbyt mało osób posiadających odpowiednie kwalifikacje do tego, by być nauczycielami zawodu, brakuje też osób posiadających wymagane uprawnienia pedagogiczne, co można potraktować jako argument na rzecz uruchamiania studiów podyplomowych i innych form zdobywania kwalifikacji przez osoby zainteresowane. Wspominano także o tym, że absolwenci studiów technicznych nie mają po ich ukończeniu uprawnień pedagogicznych wymaganych do podjęcia pracy w szkole i to bywa dość częstą przyczyną rezygnacji z takiej ścieżki kariery. Ponadto pojawiły się następujące zagadnienia (są to zredagowane cytaty wypowiedzi zamieszczonych w ankiecie).

Problemy związane ze wsparciem nauczycieli i z podnoszeniem kwalifikacji:

- Brak wsparcia nauczycieli kształcenia zawodowego; niedobór lub brak specjalistycznych, bezpłatnych szkoleń.
- Duża odpowiedzialność za przygotowanie do egzaminów zawodowych.
- Brak współpracy z rodzicami, brak narzędzi do oddziaływania w przypadku nieodpowiednich działań i zachowań uczniów oraz rodziców.
- Brak dostępu do nowoczesnych technologii i mało atrakcyjna baza techno-dydaktyczna. Wymagająca ścieżka awansu zawodowego, nieadekwatna do wzrostu wynagrodzenia.

Problemy natury systemowej, dotyczące strategii i zarządzania oświatą:

- Bałagan informacyjny związany z wprowadzaniem zmian, brak ciągłości działań i konsekwencji w ich wprowadzaniu, zmiany często są przypadkowe i propagandowe. Brak długofalowej wizji rozwoju kształcenia zawodowego i pozytywnego ich przekazu. Brak modelu rozwiązań i promocji dobrych praktyk dotyczących współpracy z pracodawcami. Brak spójności między strategiami na poszczególnych szczeblach i w końcu zły model finansowania oświaty w ogóle. Resort powinien finansować pracę nauczycieli, a organy prowadzące bazę kształcenia zawodowego.
- Brak jednoznacznych rozwiązań dotyczących możliwości faktycznej realizacji przez szkoły, dla których organem prowadzącym jest jednostka samorządu terytorialnego, kształcenia dualnego.
- Brak systemowych rozwiązań prawnych dla pracodawców w kwestii zatrudniania nauczycieli zawodu w szkołach.
- Niestabilne prawo oświatowe, jego częste zmiany, brak środków finansowych na zabezpieczenie bazy techno-dydaktycznej potrzebnej do przeprowadzenia egzaminów zawodowych (dyrektorzy szkół zawodowych zwracają się o środki finansowe do organów prowadzących).

Problemy o charakterze społecznym i organizacyjnym:

- Spadek znaczenia i statusu zawodowego nauczyciela. Bardzo niskie wynagrodzenia nauczycieli na starcie kariery zawodowej w stosunku do wynagrodzeń osób rozpoczynających karierę zawodową w tych samych branżach w firmach.
- Degradacja szkolnictwa zawodowego jako istotnego elementu determinującego rozwój gospodarczy. „Moda” na wykształcenie ogólne humanistyczne, przekonanie rodziców i uczniów o tym, że wykształcenie zawodowe oznacza niski status społeczny.
- Niskie wynagrodzenie. Specjaliści w danej dziedzinie zarabiają często kilkukrotnie więcej w ramach swojej praktyki lub w firmach branżowych, a pracę w szkole traktują dodatkowo lub całkowicie z niej rezygnują. Problemem jest także sam prestiż pracy – zawód nauczyciela w ostatnich latach został mocno zdegradowany. Kładzie się nacisk na prawa uczniów i rodziców, nie rozwijając narracji o obowiązkach, w szczególności w tak specyficznej pracy, jak praca z młodzieżą w szkołach branżowych i technikach. Przypadki oczywiście są różne, jednak w ciągu ostatnich 6–7 lat najwięcej osób – fachowców odeszło z pracy z powodu niskiego wynagrodzenia oraz wypalenia zawodowego.

2.3. Działania zaradcze organów prowadzących szkoły

Bieżące rozwiązywanie problemów kadrowych w szkołach to przede wszystkim zadanie dyrektorów szkół, dlatego taka była najczęstsza odpowiedź na pytanie o sposoby radzenia sobie z niedoborami kadrowymi. Organy prowadzące mają jednak różne możliwości wsparcia dyrektorów i działania systemowego – np. wdrażanie rozmaitych programów zdobywania kwalifikacji przez osoby zainteresowane pracą nauczycieli zawodu. W tabeli 3 prezentujemy rozkład odpowiedzi na pytanie o działania podejmowane w celu rozwiązania problemów z niedoborem nauczycieli zawodu.

Tabela 3. Działania na rzecz rozwiązania problemu niedoboru kadr szkolnictwa zawodowego

Działania	Liczba wskazań	% wskazań
Dyrektorzy sami wewnętrznie rozwiązują problemy kadrowe	207	72,6
Angażujemy się w zatrudnianie specjalistów (zgodnie z art. 15 ust. 6 ustawy „Prawo oświatowe”)	177	62,1
Realizujemy projekty/programy, w których trakcie obecnie zatrudnieni nauczyciele zawodu nabywają nowe, potrzebne kwalifikacje	158	55,4
Koordinujemy niedobory kadrowe w obrębie szkół, które prowadzimy, poprzez przesunięcia nauczycieli pomiędzy szkołami	101	35,4
Angażujemy się w poszukiwania nowych nauczycieli zawodu	101	35,4
RAZEM	285	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI organów prowadzących

Struktura tych działań wykazywała niewielką zmienność w zależności od województwa, w którym działały badane organy (patrz: tabela 4).

Tabela 4. Sposoby rozwiązywania problemów kadrowych – w podziale według województw

Działania	DOLNOŚLĄSKIE	KUJAWSKO-POMORSKIE	ŁÓDZKIE	LUBELSKIE	LUBUSKIE	MAŁOPOLSKIE	MAZOWIECKIE	OPOLSKIE	PODKARPACKIE	PODLASKIE	POMORSKIE	ŚLĄSKIE	ŚWIĘTOKRZYSKIE	WARMIŃSKO-MAZURSKIE	WIELKOPOLSKIE	ZACHODNIOPOMORSKIE
Dyrektorzy sami wewnętrznie rozwiązują problemy kadrowe	73,9	84,2	76,2	60,0	77,8	72,2	60,0	75,0	82,4	69,2	70,6	83,3	54,5	76,9	70,4	77,8
Angażujemy się w zatrudnianie specjalistów (zgodnie z art. 15 ust. 6 ustawy „Prawo oświatowe”)	43,5	57,9	38,1	46,7	55,6	72,2	71,4	87,5	52,9	69,2	88,2	70,0	18,2	69,2	74,1	66,7
Realizujemy projekty/programy, w których trakcie obecnie zatrudnieni nauczyciele zawodu nabywają nowe, potrzebne kwalifikacje	65,2	68,4	61,9	66,7	66,7	55,6	45,7	25,0	41,2	38,5	64,7	56,7	72,7	61,5	44,4	55,6
Koordinujemy niedobory kadrowe w obrębie szkół, które prowadzimy, poprzez przesunięcia nauczycieli pomiędzy szkołami	34,8	42,1	33,3	53,3	33,3	38,9	22,9	12,5	47,1	30,8	35,3	36,7	54,5	46,2	33,3	11,1
Angażujemy się w poszukiwania nowych nauczycieli zawodu	34,8	31,6	23,8	46,7	33,3	27,8	40,0	25,0	29,4	38,5	23,5	33,3	45,5	30,8	51,9	44,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI organów prowadzących

Analizując dane z tabeli 4, warto zwrócić uwagę na województwa świętokrzyskie i kujawsko-pomorskie, w których dość często wskazywano, że organ prowadzący realizuje projekty i programy pozwalające obecnie zatrudnionym nauczycielom zawodu zdobyć nowe, potrzebne kwalifikacje. Z kolei województwa pomorskie i opolskie wyróżniają się częstością wskazań zatrudniania specjalistów jako antidotum na braki kadrowe.

Stosunkowo najrzadziej organy prowadzące angażują się bezpośrednio w poszukiwanie nowych nauczycieli zawodu, jednak nieco częściej niż gdzie indziej zdarza się to w Wielkopolsce.

3. Trendy w zapotrzebowaniu na nauczycieli zawodu

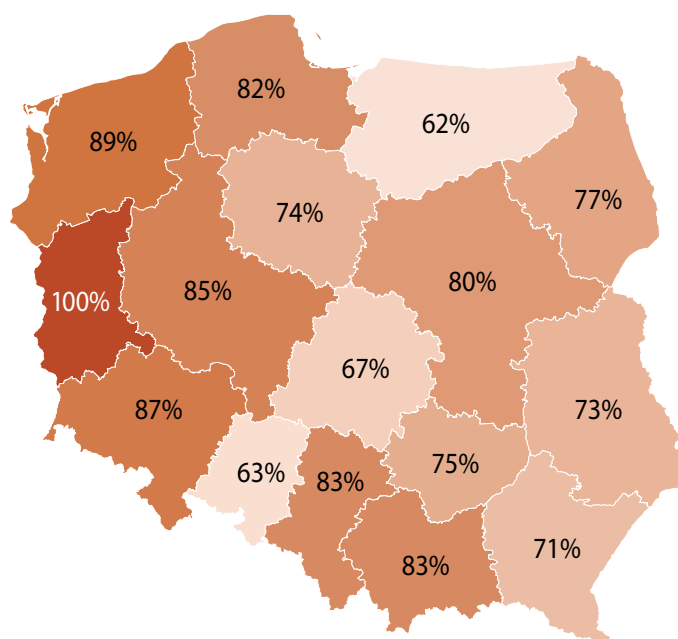
Ten rozdział poświęcony jest przewidywaniom dotyczącym tego, jak rozwinie się zapotrzebowanie na nauczycieli zawodu w ciągu najbliższych 3 lat. Osoby reprezentujące organy prowadzące szkoły szkolnictwa zawodowego były proszone o wskazanie, czy oczekują wzrostu, czy raczej spadku zapotrzebowania na nauczycieli zawodu. Następnie określały te zawody, w których oczekują wzrostu, i te, w których można spodziewać się spadku zapotrzebowania na nauczycieli zawodu w okresie najbliższych 3 lat. Ten ostatni trend prognozowano w odniesieniu do stosunkowo niewielu zawodów.

Tam, gdzie było to możliwe z metodologicznego punktu widzenia, pokazujemy także zróżnicowanie geograficzne ujawnionych trendów – w podziale ze względu na województwo.

3.1. Dostępność nauczycieli zawodu w perspektywie trzyletniej

Przedstawiciele organów prowadzących szkoły zostali poproszeni o ocenę prawdopodobieństwa tego, że w ciągu nadchodzących 3 lat zapotrzebowanie na nauczycieli zawodu spadnie lub wzrośnie. Znaczna większość badanych organów prowadzących prognozowała raczej wzrost, wybierając odpowiedź, że jest on „prawdopodobny lub bardzo prawdopodobny”. Choć we wszystkich województwach była to odpowiedź najczęstsza, odnotowaliśmy znaczne zróżnicowanie odsetka wskazujących tę odpowiedź (patrz: wykres 3).

Wykres 3. Odsetki organów prowadzących uznających wzrost zapotrzebowania na nauczycieli zawodu za prawdopodobny lub bardzo prawdopodobny



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI organów prowadzących

W związku z tym, że popyt na różne zawody podlega fluktuacjom, może się zdarzyć, że zapotrzebowanie na niektóre zawody i nauczycieli tych zawodów wzrasta, a na inne – spada. Takiej odpowiedzi (prognozującej zarówno wzrost, jak i spadek zapotrzebowania) udzieliło jednak niespełna 4% badanych podmiotów (organów prowadzących). Ogółem 79% reprezentantów organów prowadzących było zdania, że w najbliższej przyszłości nastąpi raczej wzrost zapotrzebowania na nauczycieli zawodów. Wysokie prawdopodobieństwo spadku przewidywało jedynie 8% publicznych organów prowadzących szkoły szkolnictwa zawodowego.

Osoby reprezentujące połowę (50%) organów prowadzących wyraziły przekonanie, że wzrost jest bardzo prawdopodobny, natomiast spadek – raczej się nie wydarzy, a kolejne 23% prognozowało wzrost zapotrzebowania na nauczycieli zawodów, sądząc równocześnie, że spadek jest możliwy albo mało prawdopodobny. Pełny rozkład odpowiedzi na pytania o możliwość wzrostu i spadku zapotrzebowania na nauczycieli zawodu prezentujemy w tabeli 5. Tabela przedstawia rozkład łączny, czyli odsetki osób, które udzieliły odpowiedzi z wiersza i kolumny równocześnie.

Tabela 5. Prognozowane trendy w zapotrzebowaniu na nauczycieli zawodu w ciągu najbliższych 3 lat

		Spadek zapotrzebowania				
		Raczej się nie wydarzy	Możliwe, choć mało prawdopodobne	Prawdopodobne lub bardzo prawdopodobne	Trudno powiedzieć	RAZEM
Wzrost zapotrzebowania	Raczej się nie wydarzy	1%	1%	0	0	2%
	Możliwe, choć mało prawdopodobne	4%	4%	4%	1%	13%
	Prawdopodobne lub bardzo prawdopodobne	50%	23%	4%	2%	79%
	Trudno powiedzieć	0	0	0	6%	6%
	RAZEM	55%	28%	8%	9%	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI organów prowadzących (N = 287)

Lista zawodów, w których – zdaniem osób reprezentujących organy prowadzące publiczne szkoły kształcenia zawodowego – należy spodziewać się wzrostu zapotrzebowania na nauczycieli zawodu w ciągu najbliższych 3 lat, została pokazana poniżej. Wzorem poprzednich rozdziałów przedstawiono 15 najczęściej wskazywanych zawodów:

- Technik informatyk – 75 wskazań (29%);
- Technik programista – 72 wskazania (28%);
- Technik mechatronik – 64 wskazania (25%);
- Technik budownictwa – 50 wskazań (19%);
- Mechatronik – 47 wskazań (18%);
- Technik mechanik – 46 wskazań (18%);
- Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej – 45 wskazań (17%);
- Technik elektronik – 43 wskazania (17%);
- Technik elektryk – 42 wskazania (16%);
- Technik robotyk – 42 wskazania (16%);
- Technik automatyk – 41 wskazań (16%);
- Mechanik pojazdów samochodowych – 39 wskazań (15%);
- Technik pojazdów samochodowych – 39 wskazań (15%);
- Elektryk – 37 wskazań (14%);
- Technik logistyk – 37 wskazań (14%).

Warto zwrócić uwagę, że ta lista w znacznym stopniu pokrywa się z listą zawodów wymienionych w Rozdziale 4.1. jako tych, w których obecnie stwierdza się największe niedobory kadrowe. Wolno zatem sądzić, że w oczach organów prowadzących szkoły szkolnictwa zawodowego, dzisiejsze niedobory nauczycieli tych zawodów będą dawały o sobie znać także w najbliższych 3 latach, skoro prognozowany jest wzrost zapotrzebowania na nauczycieli tych zawodów.

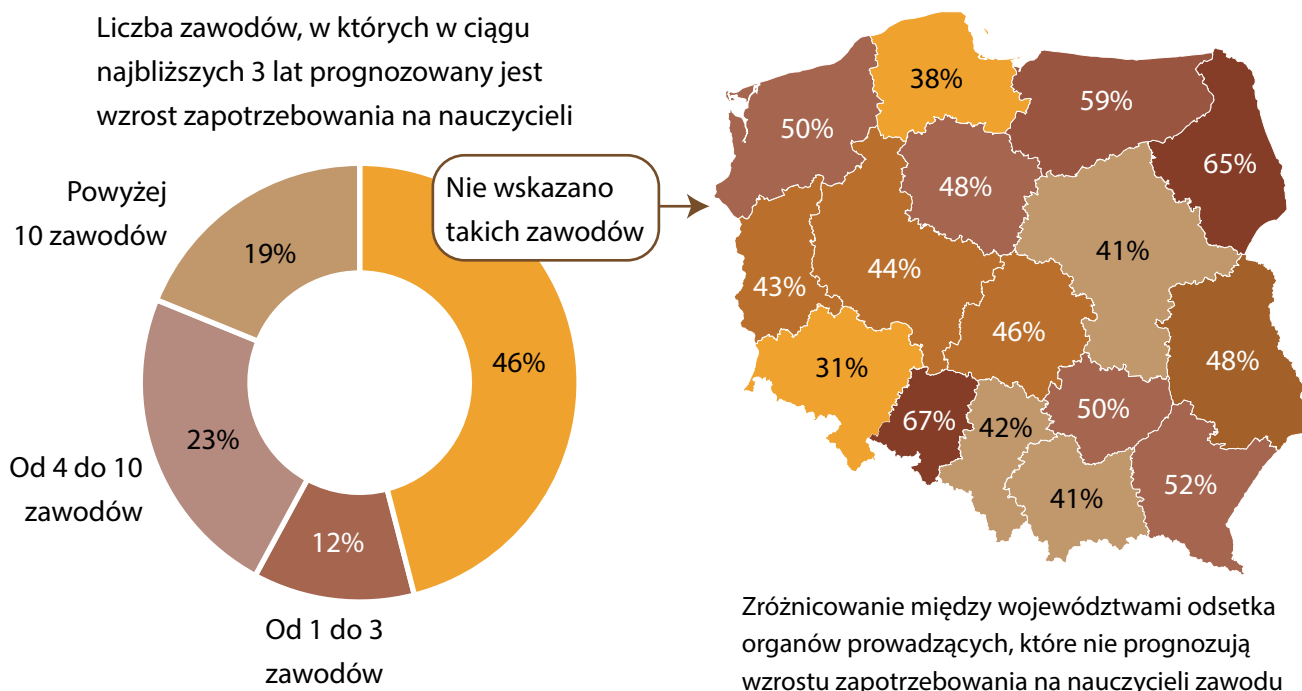
Wyróżnić można 4 zawody nauczane w branżowych szkołach I stopnia, które pojawiły się wśród 15 najczęściej wymienianych jako obecnie borykające się z deficytem nauczycieli, ale które nie zostały wskazane jako te, w których będzie rosło zapotrzebowanie na nauczycieli. Były to: elektromechanik pojazdów samochodowych, mechanik-monter maszyn i urządzeń, monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie i operator obrabiarek skrawających.

Z kolei takie zawody, jak: technik automatyk, technik robotyk i technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej, pojawiły się na liście prognozowanego wzrostu zapotrzebowania na nauczycieli zawodu w ciągu najbliższych 3 lat, natomiast nie były dostatecznie często wskazywane jako borykające się dziś z deficytem nauczycieli zawodu. To może oznaczać, że problem z nauczycielami tych zawodów pojawi się dopiero w najbliższej przyszłości, choć obecnie nie jest zauważalny. Badanie sugeruje występowanie zróżnicowania prognozowanego zapotrzebowania na nauczycieli zawodu między województwami, jednak ze względu na to, że nie wszystkie organy prowadzące szkoły wzięły udział w badaniu oraz nie wszystkie wskazały

konkretne zawody, w których prognozują zwiększone zapotrzebowanie na nauczycieli, przekroje wojewódzkie byłyby obciążone ryzykiem bardzo dużego błędu.

Organy prowadzące szkoły były w różnym stopniu zorientowane w sprawie tego, w jakich konkretnie zawodach można spodziewać się wzrostu zapotrzebowania na nauczycieli w ciągu 3 lat. Badanie ujawniło pewien pozorny paradoks – z jednej strony znacząca większość badanych przedstawicieli i przedstawicielek organów prowadzących szkoły wyraziła przekonanie, że wzrost zapotrzebowania na nauczycieli jest bardzo prawdopodobny (79%), z drugiej – blisko połowa nie wskazała ani jednego zawodu, którego ten wzrost mógłby dotyczyć. To sugeruje, że w jednostkach samorządu terytorialnego panuje znaczny stopień niepewności co do kierunku rozwoju lokalnych rynków pracy. Równocześnie omawiana w kolejnym podrozdziale analiza czynników kształtujących ofertę edukacyjną szkolnictwa zawodowego wskazuje na to, że w badanych organach prowadzących szkoły zagadnienie dopasowania tej oferty do lokalnego rynku pracy traktowane jest bardzo poważnie.

Wykres 4. Liczba zawodów, w których jest prognozowany wzrost zapotrzebowania na nauczycieli w ciągu najbliższych 3 lat



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI

Oferta studiów podyplomowych

W związku z dość powszechnie prognozowanym wzrostem zapotrzebowania na nauczycieli zawodu, warto zainteresować się możliwością wykształcenia lub przekwalifikowania nauczycieli,

aby sprostać rosnącym potrzebom rynku edukacyjnego. W badaniu CAWI poprosiliśmy osoby reprezentujące organy prowadzące szkoły o ocenę obecnej oferty studiów podyplomowych pozwalających nauczycielom zawodu na podniesienie kwalifikacji i dopasowanie ich do aktualnych potrzeb.

Blisko 40% badanych nie miało zdania w kwestii tego, czy obecna oferta studiów podyplomowych jest wystarczająca, a 45% odpowiedziało, że „raczej tak”. Co dziesiąta osoba badana uznała ofertę studiów podyplomowych za niewystarczającą, przy czym tylko 1% „zdecydowanie”.

Biorąc pod uwagę bardzo duży odsetek odpowiedzi „trudno powiedzieć”, wydaje się, że korzystanie przez nauczycieli ze studiów podyplomowych w celu zdobycia nowych kwalifikacji nie jest dobrze rozpoznaną ścieżką oraz – że z punktu widzenia organów prowadzących – nie jest to sposób radzenia sobie z niedoborami kadrowymi w szkolnictwie zawodowym postrzegany jako bardziej efektywny niż inne działania.

Badani przedstawiciele i przedstawicielki organów prowadzących mieli możliwość swobodnej wypowiedzi na temat studiów podyplomowych. Wypowiedziało się 25 osób, czyli niespełna 7% reprezentantów publicznych organów prowadzących szkoły. Niektórzy powtarzali to, co można było wskazać w pytaniu poprzedzającym, np. brak dostosowania oferty do rynku pracy. Pojawiły się jednak odpowiedzi znaczące, które warto rozważyć, bo zwracają uwagę na ważne aspekty zagadnienia dostosowywania kwalifikacji nauczycieli do potrzeb szkolnictwa zawodowego. Jednym z takich aspektów jest np. dostępność kadr kształcących w ramach studiów podyplomowych. W tej dziedzinie także potrzebne jest stałe podnoszenie kwalifikacji i dopasowywanie ich do szybko rozwijającej się gospodarki i pojawiania się nowych potrzeb na rynku pracy. Inna kwestia to pojawienie się zapotrzebowania na zupełnie nowe zawody związane z rozwojem technologii (sztuczna inteligencja, cyberbezpieczeństwo), transformacji cyfrowej czy korzystania z energii odnawialnej.

„Oferta odzwierciedla aktualny zasób kadry nauczycielskiej kształcącej w ramach studiów podyplomowych nieraz od wielu lat tych samych zawodów. Brak kadry i oferty dotyczącej najnowszych trendów w szybko rozwijających i najbardziej perspektywicznych się branżach z zakresu nowoczesnych technologii w obszarze: IT – sztuczna inteligencja; transportu i komunikacji – nowoczesne koleje, transport lotniczy, elektromobilność; energetyki – energia atomowa, czy technologii kosmicznych”.

„Oferta uczelni wyższych, a także standardy kształcenia nauczycieli nie idą w parze ze zmianą przepisów dotyczących organizacji procesu kształcenia w zawodach w szkołach. Często zdarza

się, że uruchamiany w szkole kierunek kształcenia prowadzą nauczyciele zatrudnieni na podstawie art. 15 ust 6 ustawy Prawo oświatowe”.

„Wybór konkretnych ofert edukacyjnych powinien być poprzedzony analizą rynku pracy oraz konsultacjami z lokalnymi przedsiębiorcami. W związku z obecną sytuacją w kraju, uzasadnione byłoby wprowadzenie takich kierunków, jak: cyberbezpieczeństwo i ochrona danych, sztuczna inteligencja i nauczanie maszynowe, edukacja i wychowanie w świecie cyfrowym, zarządzanie innowacjami i transformacją cyfrową, zarządzanie energią odnawialną, kierunki medyczne związane z problemem starzejącego się społeczeństwa”.

„Zdobywanie kwalifikacji w formie studiów podyplomowych – dedykowane jest przede wszystkim nauczycielom przedmiotów ogólnokształcących w celu zdobycia uprawnień do nauczania kolejnego przedmiotu – nie daje doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych, niezbędnych przy nauczaniu przedmiotów zawodowych (nawet teoretycznych – potrzebę odnoszenia się do praktyki doceniają uczelnie wyższe, angażując do prowadzenia zajęć, w tym wykładów, praktyków z otoczenia gospodarczego związanego z danym kierunkiem). Należy również zauważyć, że zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami studia podyplomowe dają kwalifikacje do konkretnego przedmiotu (a nie do zawodu) – nie ma tu pojęcia zgodności studiów podyplomowych z nauczaniem przedmiotem”.

„Oferta uczelni dla nauczycieli nauki zawodu jest bardzo skromna. Bardziej efektywną formą doskonalenia nauczycieli zawodu jest współpraca w tym zakresie szkół z firmami wiodącymi w danej branży”.

Z opinii wyrażonych w zacytowanych tu wypowiedziach i innych podobnych, które pojawiły się w naszej ankiecie, wynika, że uczelnie zainteresowane zaprojektowaniem i zorganizowaniem studiów podyplomowych dla przyszłych nauczycieli zawodu mogą również natrafić na barierę w postaci niedoboru odpowiednio wykwalifikowanych kadr.

3.2. Czynniki kształtujące ofertę szkół

Przedstawiciele i przedstawicielki organów prowadzących szkoły zostali poproszeni o wskazanie czynników wpływających na to, jakie zawody będą włączane do oferty kształcenia zawodowego. Badani otrzymali listę 10 czynników, która została opracowana na podstawie wyników badań jakościowych, i mieli za zadanie ustawić je w kolejności od najważniejszego do najmniej ważnego. Przy tym szeregowaniu można było wziąć pod uwagę wszystkie proponowane czynniki, ale można było też niektórych z nich nie umieszczać na swojej liście. Była także możliwość wpisania własnej odpowiedzi.

Okazało się, że najczęściej brano pod uwagę 4 różne czynniki, a co dziesiąta badana osoba wskazała tylko 2. Pierwsze dwa miejsca wśród najważniejszych czynników kształtujących ofertę edukacyjną zajmują zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane przez pracodawców oraz monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych publikowany przez urzędy pracy. Jak już wspominaliśmy, świadczy to o dużej wadze przywiązywanej przez organy prowadzące do dopasowania oferty kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy. Wysoką pozycję zajmuje też zainteresowanie proponowanymi zawodami ze strony uczniów i ich rodziców. Inne czynniki zajmują dalsze miejsca w rankingu (patrz: wykres 5).

Wykres 5. Czynniki brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o wprowadzeniu nowych zawodów do oferty kształcenia zawodowego



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI

Wśród innych czynników, niewymienionych na liście przedstawianej osobom wypełniającym ankietę, a dodanych przez nie w trakcie badania, znalazły się:

- analiza kierunków kształcenia w sąsiednich powiatach,
- opinie Wojewódzkiej i Powiatowej Rady Rynku Pracy,
- możliwość przystąpienia do projektów unijnych, które uwzględniają wprowadzenie nowych zawodów,
- możliwości współpracy z wyższymi uczelniami,
- możliwości finansowe stworzenia lub doposażenia pracowni do nauki w nowym zawodzie.

Wspomniano również o tym, że jednym z najważniejszych czynników jest wniosek dyrektora szkoły o zgodę na rozpoczęcie kształcenia w nowym zawodzie. Dyrektorzy szkół, mając rozeznanie o zainteresowaniu nowym zawodem potencjalnych uczniów oraz pracodawców, stosownie uzasadniają potrzebę rozpoczęcia kształcenia w takim lub innym zawodzie.

Spójne z powyższymi wynikami jest przekonanie niemal wszystkich osób badanych wyrażone w zadanym wprost pytaniu, że oferta szkół, dla których pełnią rolę organu prowadzącego, jest „raczej dostosowana” (71%) do potrzeb rynku pracy lub „całkowicie dostosowana” (23%). Temu celowi służy słuchanie pracodawców, analizowanie wyników monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz uwzględnianie wniosków dyrektorów szkół, którzy mają na ogół dobre rozeznanie bieżących potrzeb. Warto przy tym zwrócić uwagę, że „dostępność nauczycieli określonych zawodów” zajmowała daleką pozycję w rankingu czynników branżowych pod uwagę przy kształtowaniu oferty. Z odpowiedzi na inne pytania dowiadujemy się, że choć jest to istotna bariera – są już wypracowane sposoby jej pokonywania.

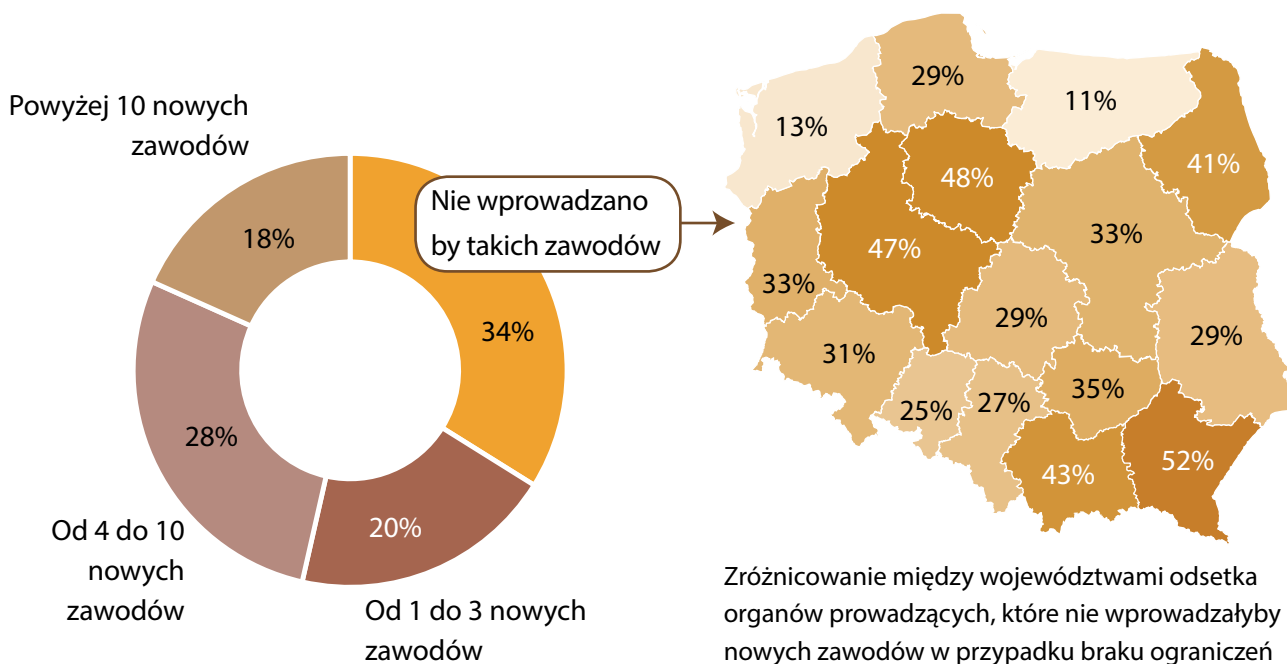
3.3. Oferta kształcenia w przypadku braku ograniczeń

W przypadku braku ograniczeń technicznych lub kadrowych, około 2/3 badanych publicznych organów prowadzących szkoły zadeklarowało chęć wprowadzenia nowych zawodów do swojej oferty edukacyjnej, przy tym blisko połowa wymieniła poniżej 10 nowych zawodów, które mogłyby być wprowadzone, ale zdarzało się, że wskazywano tych zawodów więcej. Wśród tych organów prowadzących, które nie wskazały żadnych zawodów, większość nie była pewna, jakie to mogłyby być zawody (odpowiedź „trudno powiedzieć” wybrało 23%), a tylko w co dziesiątym (9,5%) stwierdzono kategorycznie, że „nie wprowadzaliby nowych zawodów”.

Warto zwrócić uwagę, że niechęć do uruchamiania nowych zawodów była dość wyraźnie zróżnicowana regionalnie – największa była w województwie podkarpackim, z którego aż

połowa badanych organów prowadzących nie wskazała ani jednego nowego zawodu. Z kolei województwa zachodniopomorskie i warmińsko-mazurskie wyróżniały się wysokim odsetkiem zainteresowanych wprowadzaniem nowych zawodów (tylko kilkanaście procent osób wypełniających ankietę nie wskazało ani jednego nowego zawodu).

Wykres 6. Liczba nowych zawodów, które mogłyby być wprowadzone w przypadku braku ograniczeń technicznych i kadrowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI

Lista zawodów, które według badanych warto byłoby wprowadzić, była bardzo długa. Ogółem wskazano 227 różnych zawodów, przy czym większość z nich pojawiała się tylko w pojedynczych ankietach. Poniżej prezentujemy listę 15 zawodów najczęściej wskazywanych przez organy prowadzące. Zwracamy uwagę na to, że pytanie brzmiało: „Jakie nowe zawody, w stosunku do tych, które już znajdują się w ofercie szkół, dla których są Państwo organem prowadzącym, chciałby(aby) Pan/Pani wprowadzić?”. A zatem, osoby uczestniczące w badaniu nie wskazywały już tych zawodów, które w swojej ofercie miały. Na poniższej liście zwraca uwagę znaczna liczba zawodów z branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej:

- Technik masażysta – 38 wskazań (12%);
- Opiekun osoby starszej – 34 wskazania (10,8%);
- Opiekun medyczny – 33 wskazania (10,4%);
- Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej – 31 wskazań (9,8%);
- Technik farmaceutyczny – 31 wskazań (9,8%);

- Technik ortopeda – 29 wskazań (9,2%);
- Asystentka stomatologiczna – 27 wskazań (8,5%);
- Opiekun w domu pomocy społecznej – 27 wskazań (8,5%);
- Terapeuta zajęciowy – 26 wskazań (8,2%);
- Asystent osoby niepełnosprawnej – 26 wskazań (8,2%);
- Technik budownictwa – 25 wskazań (7,9%);
- Technik dentystyczny – 25 wskazań (7,9%);
- Technik programista – 25 wskazań (7,9%);
- Technik szerokopasmowej komunikacji elektronicznej – 24 wskazania (7,6%);
- Technik teleinformatyk – 24 wskazania (7,6%).

4. Perspektywa organów prowadzących niepubliczne szkoły policealne

W badaniu CAWI wzięło udział jedynie 45 niepublicznych organów prowadzących, co stanowiło około 15% populacji, która została zaproszona do badania. Jest to niewielka liczba i niewielki odsetek całej zbiorowości, zatem wnioski wyciągnięte z tej części badania należy traktować z wielką ostrożnością. W szczególności rezygnujemy z przedstawiania geograficznego zróżnicowania odpowiedzi na zadane pytania.

Niepubliczne podmioty, które wzięły udział w badaniu CAWI, były najczęściej organami prowadzącymi dla szkół policealnych (42), ponadto 7 z tych podmiotów prowadziło także technika i branżowe szkoły I stopnia.

4.1. Skala niedoborów nauczycieli zawodów i ich przyczyny

W 10 podmiotach nie zidentyfikowano ani jednego zawodu, w którym występowałyby niedobory nauczycieli zawodów. W pozostałych organach prowadzących takie braki stwierdzono, przy czym liczba zawodów z problemami kadrowymi wahała się od 1 do ponad 30, jednak najczęściej wskazywano od 1 do 4 zawodów z brakami nauczycieli.

W tabeli 6 prezentujemy zawody wskazane przez osoby reprezentujące niepubliczne organy prowadzące szkoły, przy czym uwzględniamy jedynie zawody wskazane przez co najmniej 5 podmiotów.

Tabela 6. Zawody, w których niepubliczne organy prowadzące stwierdziły niedobory nauczycieli

	Liczba wskazań	% wskazań
Opiekun medyczny	17	49%
Technik sterylizacji medycznej	16	46%
Higienistka stomatologiczna	14	40%
Technik masażysta	13	37%
Asystentka stomatologiczna	12	34%
Terapeuta zajęciowy	12	34%
Technik farmaceutyczny	10	29%
Technik usług kosmetycznych	8	23%
Podolog	7	20%
Protetyk słuchu	6	17%
Technik usług fryzjerskich	5	14%
Mechanik pojazdów samochodowych	5	14%
Technik elektroradiolog	5	14%
Opiekun osoby starszej	5	14%

	Liczba wskazań	% wskazań
Opiekun w domu pomocy społecznej	5	14%
Opiekunka dziecięca	5	14%

Uwaga: uwzględniono wyłącznie zawody wskazane przez co najmniej 5 podmiotów.

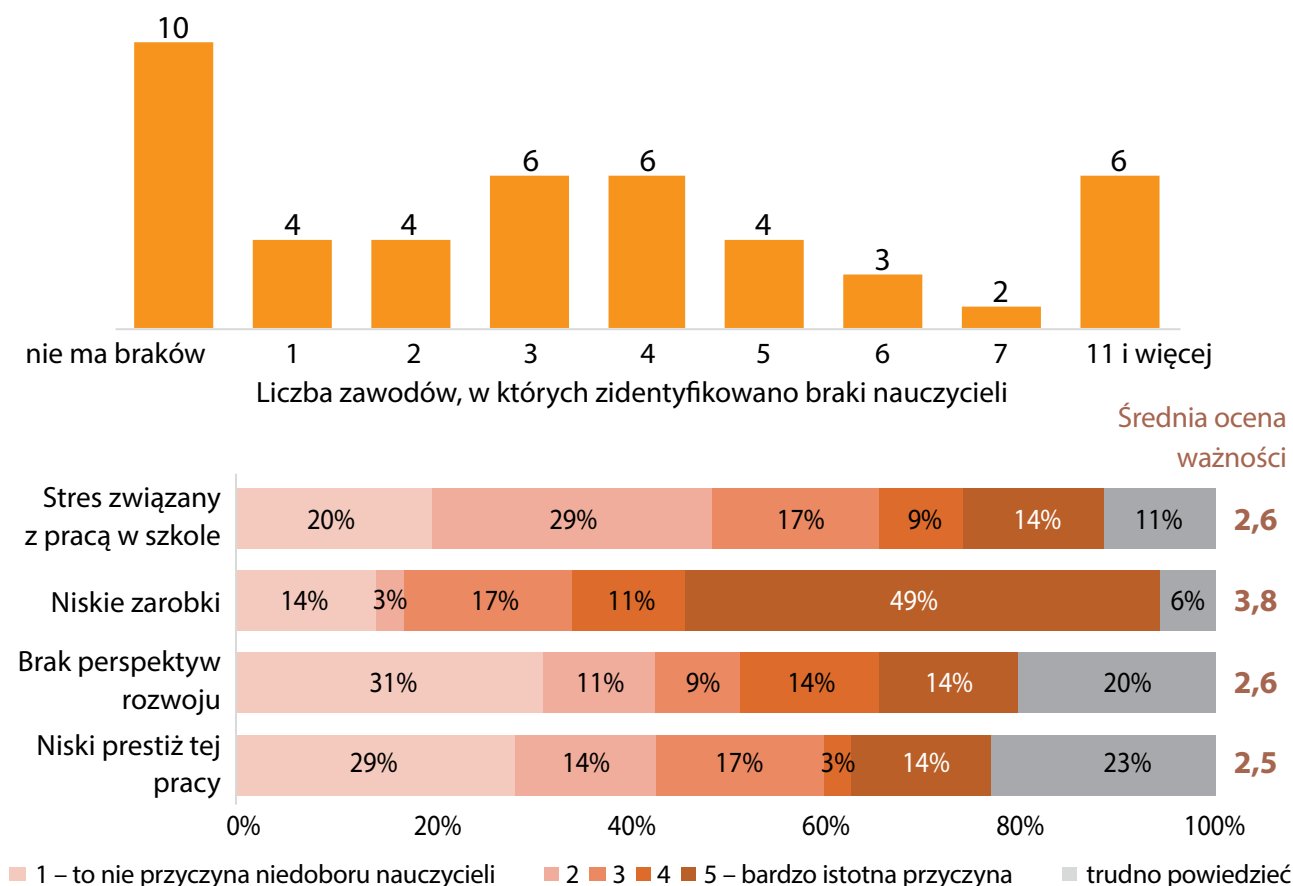
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI

Osoby badane zostały również poproszone o ustosunkowanie się do tego, w jakim stopniu takie czynniki, jak: niskie zarobki, brak perspektyw rozwoju czy stres w pracy lub niski prestiż tej pracy, mają znaczenie dla atrakcyjności zawodu nauczyciela/nauczycielki kształcenia zawodowego.

Wyniki prezentujemy na poniższym wykresie.

Wśród badanych czynników wyróżniają się niskie zarobki, które są najczęściej uznawane za istotną przyczynę niedoborów kadrowych w szkolnictwie. Warto jednak zwrócić uwagę na to, że najwyższą ocenę istotności wystawiano nieco rzadziej niż w grupie publicznych organów prowadzących.

Wykres 7. Niedobory kadrowe, zidentyfikowane przez niepubliczne organy prowadzące szkoły, i przyczyny tych niedoborów



Uwaga: na wykresie liczby zawodów z brakami nauczycieli dane są w liczbach bezwzględnych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI

W przypadku pytania o przyczyny niedoborów kadrowych osoby badane miały możliwość swobodnej wypowiedzi. Z tej możliwości skorzystało 27 podmiotów. Zwracamy uwagę na te wypowiedzi, które uwypuklają ważne problemy rozwoju kadr szkolnictwa zawodowego.

W szczególności pojawiło się kilka wypowiedzi o tym, że kształcenie zawodowe może oznaczać działanie na rzecz zwiększania konkurencji na lokalnym rynku pracy, zatem osoby wykwalifikowane w jakimś zawodzie mogą nie być chętne do dzielenia się swoją wiedzą z młodymi adeptami tego zawodu, aby nie tworzyć dla siebie konkurencji. Taka postawa wynika przede wszystkim z tego, że zawód nauczyciela najczęściej nie jest jedynym i nie zawsze jest podstawowym źródłem utrzymania dla osób, które go wykonują. Inni z kolei zauważali, że na rynku brakuje osób z dostatecznie wysokimi kwalifikacjami, by móc uczyć innych.

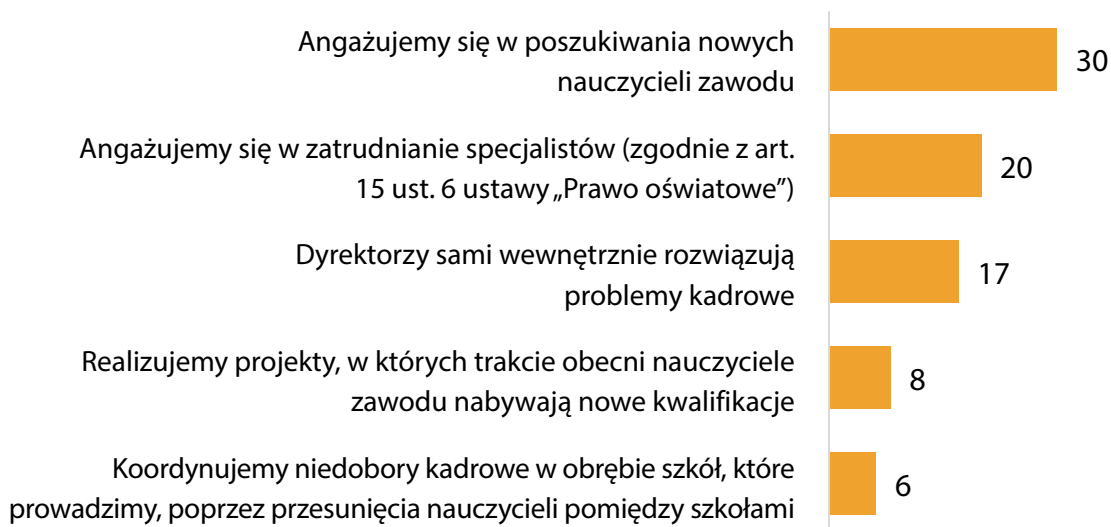
Drugą kwestią poruszaną przez przedstawicieli i przedstawicielki niepublicznych organów prowadzących szkoły jest przekonanie o rodzaju „nieuczciwej konkurencji” ze strony szkół publicznych, które uzyskują państwowe wsparcie i mogą sobie pozwolić na zatrudnienie większej liczby nauczycieli:

„Szkoły niepubliczne otrzymują dotacje uzależnione od obecności słuchacza w szkole. Jest to wielka loteria i pole do nadużyć. Nie mają pieniędzy na nauczycieli, jak w szkole publicznej. Wysokość dotacji jest również różna. Technik usług kosmetycznych jako zawód niemedyyczny otrzymuje dotację 5 razy mniejszą od zawodu medycznego. Kształcenie kosmetyczek jest akurat kosztowne. Wysokość wynagrodzenia nauczyciela uzależniona jest od tego, w jakim zawodzie kształcą się jego uczniowie. Stawki powinny być równe, a nie mogą być, bo są uzależnione od wysokości dotacji na słuchacza w danym zawodzie”.

4.2. Działania zaradcze organów prowadzących szkoły

W przypadku zidentyfikowania braków nauczycieli zawodów organy prowadzące mogą podejmować rozmaite działania dla przeciwdziałania tej sytuacji, np.: angażować się w poszukiwanie nowych nauczycieli, zatrudniać specjalistów (zgodnie z art. 15 ust. 6 ustawy „Prawo oświatowe”), realizować projekty pozwalające nauczycielom zdobywać nowe potrzebne kwalifikacje lub też dokonywać przesunięć kadrowych w obrębie różnych szkół podlegających jednemu organowi prowadzącemu. Działania te naturalnie nie wykluczają się i zdarzało się, że równocześnie podejmowano kilka z nich – najczęściej dwa pierwsze z wymienionych. Osoby uczestniczące w badaniu nie wymieniły żadnych innych, nieujętych w ankiecie, działań podejmowanych w celu przeciwdziałania brakom kadrowym.

Wykres 8. Sposoby przeciwdziałania brakom kadrowym stosowane przez niepubliczne organy prowadzące



Uwaga: dane w liczbach bezwzględnych, liczba podmiotów, które udzieliły odpowiedzi N=35.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI

4.3. Dostępność nauczycieli zawodu w perspektywie trzyletniej

Wszyscy badani przedstawiciele i przedstawicielki niepublicznych organów prowadzących prognozowali raczej wzrost zapotrzebowania na nauczycieli zawodów w ciągu najbliższych 3 lat niż jego spadek. O tym ostatnim twierdzono, że raczej w ogóle się nie wydarzy, ewentualnie – że jest możliwy, ale mało prawdopodobny.

Nieco ponad połowa badanych podmiotów (25) zdecydowała się na wymienienie zawodów, w których oczekiwany jest wzrost zapotrzebowania na nauczycieli. W sumie wymieniono dość dużo, bo 84 zawody, ale większość z nich to były pojedyncze wskazania.

Jeśli weźmiemy pod uwagę zawody wymienione co najmniej przez 5 podmiotów, otrzymujemy następującą listę:

- Technik masażysta (13 wskazań);
- Higienistka stomatologiczna (12 wskazań);
- Opiekun medyczny (12 wskazań);
- Asystentka stomatologiczna (10 wskazań);
- Technik farmaceutyczny (10 wskazań);
- Terapeuta zajęciowy (9 wskazań);
- Technik elektroradiolog (8 wskazań);

- Technik sterylizacji medycznej (8 wskazań);
- Technik dentystyczny (6 wskazań);
- Technik ortopeda (6 wskazań);
- Opiekun osoby starszej (6 wskazań);
- Podolog (5 wskazań);
- Protetyk słuchu (5 wskazań);
- Asystent osoby niepełnosprawnej (5 wskazań);
- Opiekun w domu pomocy społecznej (5 wskazań);
- Opiekunka dziecięca (5 wskazań);
- Technik informatyk (5 wskazań);
- Technik programista (5 wskazań).

Podobnie jak to było w przypadku publicznych organów prowadzących, powyższa prognoza wzrostu zapotrzebowania na nauczycieli zawodów częściowo pokrywa się z listą zawodów, w których dziś obserwowane są niedobory nauczycieli. To oznacza, że jeśli nie pojawią się jakieś nowe okoliczności – niedobory nauczycieli w tych zawodach się pogłębią.

Z perspektywy niepublicznych organów prowadzących dotyczy to następujących zawodów:

- Asystentka stomatologiczna
- Higienistka stomatologiczna
- Opiekun medyczny
- Opiekun osoby starszej
- Opiekun w domu pomocy społecznej
- Opiekunka dziecięca
- Podolog
- Protetyk słuchu
- Technik elektroradiolog
- Technik farmaceutyczny
- Technik masażysta
- Technik sterylizacji medycznej
- Terapeuta zajęciowy.

Z kolei w zawodach, takich jak: asystent osoby niepełnosprawnej, technik dentystyczny, technik informatyk i technik ortopeda, osoby reprezentujące niepubliczne organy prowadzące szkoły prognozują wzrost zapotrzebowania na nauczycieli w ciągu 3 najbliższych lat. Obecnie w tych zawodach nie dostrzega się niedoborów kadrowych.

Natomiast zawody: technik usług fryzjerskich, technik usług kosmetycznych i mechanik pojazdów samochodowych doświadczają dziś niedoborów nauczycieli, ale w najbliższej przyszłości osoby badane nie prognozują wzrostu zapotrzebowania na nauczycieli tych zawodów.

4.4. Czynniki kształtujące ofertę szkół

Przedstawiciele i przedstawicielki organów prowadzących byli pytani o czynniki, które decydują o wprowadzaniu nowych zawodów do oferty edukacyjnej. Odpowiedź na to pytanie polegała na uszeregowaniu zaproponowanych czynników od najważniejszego do najmniej ważnego. Można było przy tym nie uwzględniać wszystkich zaproponowanych czynników. W związku z tym sam fakt uwzględnienia danego czynnika niesie informację o tym, że został on przez pewną liczbę osób uznany za mający wpływ na kształt oferty edukacyjnej.

Warto zatem zauważyć, że 4 czynniki spośród wymienionych w tabeli 7 były brane pod uwagę przez niemal wszystkie osoby badane, które odpowiedziały na to pytanie. Były to: zainteresowanie uczniów i ich rodziców, zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane przez pracodawców, dostępność infrastruktury oraz rentowność usługi edukacyjnej. Przy tym dwa pierwsze z tych czynników wraz z monitoringiem zawodów deficytowych i nadwyżkowych miały równocześnie najwyższą średnią rangę.

Najmniej istotne okazały się zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane przez potencjalnych inwestorów oraz wyniki monitoringu karier absolwentów. Czynniki te znalazły się na ostatnich miejscach zarówno z punktu widzenia liczby podmiotów, które w ogóle wzięły je pod uwagę, jak z punktu widzenia przypisanych im pozycji na liście ważności.

Tabela 7. Czynniki kształtujące ofertę szkół kształcenia zawodowego z perspektywy niepublicznych organów prowadzących

	Średnia ranga	Liczba wskazań
Zainteresowanie uczniów i ich rodziców	2,2	29
Zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane przez pracodawców	2,3	28
Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych publikowany przez urzędy pracy	2,3	19
Dostępność infrastruktury i wyposażenie pracowni do nauki określonych zawodów	3,1	24
Rentowność usługi edukacyjnej	3,4	22
Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy publikowana przez MEN	3,5	15

	Średnia ranga	Liczba wskazań
Dostępność nauczycieli określonych zawodów	3,9	17
Gotowość pracodawców do współpracy ze szkołą/szkołami w zakresie praktycznej nauki zawodu	4,2	19
Zapotrzebowanie na pracowników zgłaszane przez potencjalnych inwestorów	5,5	10
Wyniki monitoringu karier absolwentów	6,4	5

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI

Warto zwrócić uwagę, że podobnie jak w przypadku publicznych organów prowadzących, dostępność nauczycieli określonych zawodów znalazła się bliżej końca listy czynników branżowych pod uwagę przy kształtowaniu oferty edukacyjnej.

4.5. Oferta kształcenia w przypadku braku ograniczeń

Osoby uczestniczące w badaniu zostały poproszone o wskazanie zawodów, które wprowadziłyby do oferty prowadzonych przez siebie szkół, w przypadku braku ograniczeń kadrowych lub infrastrukturalnych. W odpowiedzi wskazano 95 różnych zawodów, przy czym większość z nich były wskazywane tylko przez jeden organ. Jeśli weźmiemy pod uwagę zawody wymieniane przez co najmniej 5 podmiotów, otrzymujemy następującą listę:

- Opiekun medyczny (17 wskazań);
- Technik sterylizacji medycznej (16 wskazań);
- Higienistka stomatologiczna (14 wskazań);
- Technik masażysta (13 wskazań);
- Asystentka stomatologiczna (12 wskazań);
- Terapeuta zajęciowy (12 wskazań);
- Technik farmaceutyczny (10 wskazań);
- Technik usług kosmetycznych (8 wskazań);
- Podolog (7 wskazań);
- Protetyk słuchu (6 wskazań);
- Technik usług fryzjerskich (5 wskazań);
- Mechanik pojazdów samochodowych (5 wskazań);
- Technik elektroradiolog (5 wskazań);
- Opiekun osoby starszej (5 wskazań);
- Opiekun w domu pomocy społecznej (5 wskazań);
- Opiekunka dziecięca (5 wskazań).

Podsumowanie

Wyniki badania organów prowadzących szkoły szkolnictwa zawodowego wraz z prowadzonym równoległe badaniem dyrektorów i dyrektorek branżowych szkół I stopnia, techników i szkół policealnych⁴ posłużyły do utworzenia kilku różnych rankingów. Mogą one stanowić podstawę do dokonania końcowego wyboru 15 zawodów, które powinny być wzięte pod uwagę przy opracowywaniu rozwiązań wspierających proces kształcenia i doskonalenia nauczycieli zawodu. Każdy z rankingów powstałych na podstawie danych zebranych w badaniach niósł trochę inną informację o prognozowanym zapotrzebowaniu na nauczycieli zawodów i – co za tym idzie – zawierał nieco różniące się do siebie listy zawodów.

W badaniu organów prowadzących szkoły uzyskaliśmy listę zawodów, w których występują braki nauczycieli zawodu w roku szkolnym 2024/2025, listę zawodów, w których prognozowany jest wzrost zapotrzebowania na nauczycieli zawodu (a zatem spadek ich dostępności) w ciągu nadchodzących 3 lat oraz listę zawodów, których nauczanie organy prowadzące uruchomiłyby, gdyby nie występowały ograniczenia kadrowe lub infrastrukturalne.

Badanie dyrekcji szkół przyniosło informację o notowanych deficytach nauczycieli w roku szkolnym 2024/2025, z podziałem na nauczycieli praktycznej nauki zawodu i teoretycznych przedmiotów zawodowych, o prognozach w tej kwestii dotyczących najbliższych 3 lat oraz – podobnie jak w przypadku organów prowadzących – o zawodach, które dyrektor lub dyrektorka chcieliby wprowadzić w swojej szkole, gdyby nie musieli liczyć się z ograniczeniami kadrowymi lub infrastrukturalnymi. Niedobory kadrowe z perspektywy dyrekcji szkół były analizowane na dwa sposoby: brano pod uwagę skalę wszystkich szkół w kraju prowadzących kształcenie zawodowe oraz w ramach poszczególnych zawodów – tylko szkoły nauczające danego zawodu.

Badania organów prowadzących szkoły oraz dyrekcji szkół przyniosły w sumie 10 rankingów, które należało zsyntetyzować. Jednym z podejść stosowanych w takiej sytuacji jest utworzenie indeksu biorącego pod uwagę wszystkie posiadane dane. Taki indeks został przez nas utworzony w ten sposób, że dla wszystkich zawodów wskazanych przez osoby uczestniczące w obu badaniach zsumowaliśmy pozycje zajmowane w tych rankingach, a następnie podzieliliśmy przez 10 (czyli przez liczbę wszystkich zestawień). W ten sposób uzyskaliśmy średnią pozycję uwzględniającą wszystkie omawiane rankingi.

⁴ Por. wyniki badania: Konieczna-Sałamatin J., Trzciński, R., Woźniak, J. (2024). *Zapotrzebowanie na nauczycieli zawodu – wyniki badań sondażowych wśród szkół kształcących w zawodach*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Dodatkowo dysponowaliśmy wynikami badania jakościowego⁵ dotyczącego tej samej problematyki, którego wyniki również uwzględniliśmy, jako że badanie jakościowe dostarcza dodatkowego kontekstu, niedostępnego w badaniach ilościowych.

Przedstawiona niżej „mapa ciepła” pokazuje syntezę wszystkich omawianych wyżej rankingów, łącznie z tym powstałym na podstawie opisanego indeksu oraz z wynikami badania jakościowego. Na końcowej liście niektóre zawody zostały ze sobą połączone ze względu na to, że przy projektowaniu ewentualnych studiów podyplomowych lub innych form doskonalenia zawodowego, programy przeznaczone np. dla nauczycieli zawodu elektryk i technik elektryk byłyby w znacznym stopniu jednakowe. Podobnie rzecz się ma z zawodami, takimi jak: technik pojazdów samochodowych i mechanik pojazdów samochodowych czy mechatronik i technik mechatronik.

⁵ Por. wyniki badania: Koss-Goryszewska, M., Ostaszewski, M., Pająk-Załęska, K., Rostworowski, M., Stanaszek, A., Staszewicz, M., Walczak, D. (2024). *Raport dotyczący diagnozy motywacji, zasobów, potrzeb i barier związanych z zapewnieniem kadr dla kształcenia zawodowego*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

Tabela 8. Podsumowanie rankingów zawodów, w których notowane są niedobory nauczycieli zawodu

Lp.	Zawód	Indeks pozycja	Organy prowadzące			Szkoły							Badania jakościowe na poziomie województw
			Zawody, w których notuje się braki nauczycieli w roku 2024/2025	Zawody do wprowadzenia w przypadku braku ograniczeń	Prognozowany spadek dostępności nauczycieli zawodu w perspektywie 3 lat	Spodziewana zbyt mała liczba nauczycieli praktycznej nauki zawodów w 2024/25		Spodziewana zbyt mała liczba nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych w 2024/25		Prognozowany spadek dostępności nauczycieli praktycznej nauki zawodu w perspektywie 3 lat (szkoły)	Prognozowany spadek dostępności nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych w perspektywie 3 lat	Zawody do wprowadzenia w przypadku braku ograniczeń (poz. w ramach typu szkoły)	
						Duża skala w kraju	Duża skala w szkołach nauczających	Duża skala w kraju	Duża skala w szkołach nauczających				
1	Technik programista	1	4	13	2	2	2	2	2	3	2	2	2
2	Technik informatyk	9	1	148	1	1	26	1	21	1	1	24	1
3	Technik elektryk	3	6	43	8	3	4	3	3	8	10	31	4
	Elektryk	17	10	84	15	34	15	27	6	40	42	18	
4	Technik mechatronik	2	2	29	3	10	10	4	8	14	14	6	3
	Mechatronik	28	14	66	5	58	12	49	7	72	73	29	
5	Technik masażysta	8	55	1	21	6	44	7	41	5	4	4	brak
6	Technik budownictwa	4	7	11	6	12	13	13	14	11	9	33	12
7	Technik mechanik	5	3	88	4	8	8	11	13	13	11	17	14
8	Opiekun medyczny	6	35	3	10	9	47	9	45	9	6	3	11
9	Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej	7	25	4	7	26	18	23	18	28	30	1	7
10	Technik logistyk	10	12	70	16	7	45	5	43	10	13	8	6
11	Technik automatyk	12	21	27	14	35	3	41	9	49	51	3	10
12	Technik pojazdów samochodowych	11	8	126	9	11	24	10	22	7	8	27	5
	Mechanik pojazdów samochodowych	14	5	141	13	16	29	12	31	4	5	6	
13	Technik elektronik	23	9	52	12	33	20	40	30	36	34	45	8
14	Technik robotyk	n.d.	22	16	11	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	4	9
15	Technik energetyk	n.d.	31	19	31	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	23	15

Źródło: opracowanie własne

Należy podkreślić, że wyniki uzyskane w obu badaniach ilościowych pozostają w dużej mierze zgodne z wynikami wcześniej zrealizowanych badań jakościowych. Co prawda występują pewne różnice dotyczące kolejności prezentowanych zawodów, nie ma to jednak istotnego znaczenia z punktu widzenia celów niniejszego badania. Zasadnicza rozbieżność dotyczy dwóch zawodów. Badania ilościowe wskazują bowiem na zasadność uwzględnienia w grupie wybranych zawodów technika masażysty, który nie był zidentyfikowany w ramach wcześniejszych badań jakościowych. Z drugiej strony w tych ostatnich wskazywano na potrzebę włączenia do grona 15 zawodów ślusarza, co jednak nie znalazło potwierdzenia w przeprowadzonych przez nas badaniach ilościowych. W związku z powyższym proponujemy ich zamianę.

Specyficzne podejście zastosowane zostało w odniesieniu do dwóch zawodów – technika robotyka oraz technika energetyka. Zawody te są nauczane w relatywnie niewielkiej liczbie szkół, w związku z czym ich reprezentacja w badaniu ilościowym przedstawicieli dyrekcji szkół była również stosunkowo nieliczna. Z tego powodu nie było możliwe włączenie tych zawodów na etapie liczenia wartości indeksu. Ich sens włączenia do proponowanej listy 15 zawodów wynika zatem przede wszystkim z wyników badania organów prowadzących oraz badań jakościowych, a także częściowo z badania szkół – w zakresie, w jakim odpowiedziały one na pytanie o zawody, których chciałyby nauczać, gdyby nie występowały żadne ograniczenia.

Biorąc powyższe pod uwagę oraz w świetle dostępnych danych empirycznych, 15 zawodów, które charakteryzują się największym zapotrzebowaniem na kadry nauczycielskie, to:

1. **Technik programista** – to zawód, który według przedstawicieli organów bardzo często boryka się z problemem niedoboru nauczycieli (4. pozycja, biorąc pod uwagę liczbę wskazań), także dostępność nauczycieli tego zawodu będzie prawdopodobnie maleć w perspektywie najbliższych 3 lat (2. pozycja). Jednocześnie badane podmioty chętnie wprowadziłyby ten zawód do oferty szkół, dla których pełnią funkcję organu prowadzącego (13. pozycja). Spójne wnioski w tym zakresie płyną z badania ilościowego wśród szkół, jak również z towarzyszących badań jakościowych.
2. **Technik informatyk** – podobnie jak w przypadku technika programisty, zawód ten charakteryzuje brak wystarczającej liczby nauczycieli zawodu (1. pozycja) oraz spadek ich dostępności w perspektywie najbliższych 3 lat (1. pozycja). Przy czym ograniczona liczba organów chce wprowadzić ten zawód do oferty szkół, nad którymi sprawuje nadzór (148. pozycja), co niewątpliwie wynika z dużej liczby szkół, które już kształcą w tym zawodzie⁶. Wnioski z badań ilościowych z przedstawicielami techników są zgodne

⁶ W 2023 roku zawód technik informatyk nauczany był w blisko 800 szkołach oraz uczyło się go ponad 100 tys. uczniów.

z ustaleniami z badań organów prowadzących – szkoły wskazują na relatywnie wysokie pod względem nominalnym zapotrzebowanie na nauczycieli tego zawodu. Jednocześnie – podobnie jak w przypadku organów – niewielka część z nich chciałaby uruchomić kształcenie w tym zawodzie. Aktualne, duże niedobory kadr nauczycielskich dla tego zawodu potwierdzają również wyniki badań jakościowych.

3. **Technik elektryk/elektryk** – to zawody, w których przypadku organy często wskazują na aktualny brak nauczycieli (odpowiednio 6. i 10. pozycja) oraz przewidują spadek ich dostępności w perspektywie najbliższych 3 lat (8. i 15. pozycja). Podobnie jak w przypadku zawodu technik informatyk, nie są to jednak zawody, które organy chciałyby wprowadzić w przypadku braku ograniczeń. Wysoką pozycję na liście tych zawodów (a zwłaszcza technika elektryka) wzmocniają jednak wyniki badań ilościowych w grupie przedstawicieli szkół, w których zawód ten był bardzo często wskazywany jako ten, który doświadcza oraz będzie doświadczać w przyszłości problemów z dostępnością nauczycieli. Do podobnych wniosków prowadzą ustalenia badań jakościowych.
4. **Technik mechatronik/mechatronik** – podobnie jak w przypadku zawodu technika elektryka/elektryka zawody w specjalizacji mechatroniki były często wskazywane przez organy prowadzące jako takie, które doświadczają częstego niedoboru nauczycieli (odpowiednio 2. i 14. pozycja). Są to również zawody, w których przypadku organy przewidują relatywnie często spadek dostępności nauczycieli, w perspektywie najbliższych 3 lat (odpowiednio 3. i 5. pozycja). Te wyniki pozostają zgodne z wnioskami płynącymi z badania szkół, które – zwłaszcza w przypadku technika mechatronika – bardzo często wskazywały na niedobory nauczycieli tego zawodu oraz prawdopodobny spadek ich dostępności w najbliższej perspektywie. Podobne wnioski płyną z badań jakościowych. Jednocześnie zawód ten nie był wskazywany zbyt często jako taki, w którym szkoły chciałyby uruchamiać kształcenie, gdyby nie występowały żadne ograniczenia, co nie przekreśla jednak znaczenia zidentyfikowanych niedoborów.
5. **Technik masażysta** – zawód ten co prawda w opinii organów prowadzących nie doświadcza aktualnie wyróżniających się niedoborów kadr nauczycielskich (55. pozycja). Jednak jest to zawód, który organy bardzo chciałyby uruchamiać w przypadku braku ograniczeń (1. pozycja). Badanie szkół potwierdza, że z niedoborem nauczycieli praktycznej nauki tego zawodu boryka się mniej więcej co piąta szkoła, która go naucza (44. pozycja). Z drugiej strony łączna liczba szkół, które zadeklarowały ten problem, sugeruje względnie dużą nominalną liczbę niedoborów w skali kraju (6. pozycja, jeśli chodzi o nauczycieli praktycznej

nauki zawodu, oraz 7., jeśli chodzi o nauczycieli teoretycznych przedmiotów zawodowych). Zawód ten nie był jednak wyróżniony w badaniach jakościowych.

6. **Technik budownictwa** – jest zawodem, w którego przypadku organy prowadzące relatywnie często wskazywały na występujące braki kadrowe (7. pozycja) oraz prognozowały dalszy spadek dostępności nauczycieli tego zawodu (6. pozycja). Jednocześnie spora grupa organów przyznała, że w przypadku braku ograniczeń chciałaby uruchomić nauczanie tego zawodu w prowadzonych szkołach (11. pozycja). Wnioski z badań organów pozostają w większości spójne z wynikami badań szkół. Jedyna różnica ujawnia się w chęci uruchamiania nauczania tego zawodu, w przypadku szkół znalazł się on na dalszych miejscach (33. pozycja w technikach). Na potrzebę rozwoju kadr kształcących w tym zawodzie, wskazywały jednak badania jakościowe.
7. **Technik mechanik** – w przypadku zawodu technika mechanika organy prowadzące wskazują bardzo często na aktualny brak nauczycieli (3. pozycja) oraz prawdopodobny spadek ich dostępności w perspektywie 3 lat (4. pozycja). Deklaracje te pojawiają się przy ograniczonej chęci organów do otwierania kształcenia w tym zawodzie w przypadku braku ograniczeń (88. pozycja). Podobny obraz wyłania się z badania szkół, choć te – inaczej niż w przypadku technika budownictwa – dużo chętniej nauczałyby tego zawodu, gdyby nie występowały ograniczenia (17. pozycja). Na znaczenie tego zawodu na przedmiotowej liście zwróciły uwagę również zrealizowane badania jakościowe.
8. **Opiekun medyczny** – to zawód, dla którego organy – w odróżnieniu od szkół – relatywnie rzadko na tle innych zawodów wskazują na występowanie braków nauczycieli (35. pozycja, przy 9. pozycji w przypadku szkół). Zarazem organy dość często przewidywały spadek dostępności nauczycieli tego zawodu (10. pozycja). Jednocześnie bardzo chętnie uruchamiałyby nauczanie w tym zawodzie w przypadku braku ograniczeń (10. pozycja). Podobne, a nawet nieco większe, zainteresowanie uruchamianiem nauczania w tym zawodzie wykazywały szkoły. Wnioski te pozostają jednocześnie zgodne z ustaleniami badań jakościowych.
9. **Technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej** – to zawód nauczany w relatywnie niedużej liczbie szkół⁷. Zapewne z tego powodu liczba wskazań na występujące w jego przypadku braki kadrowe była stosunkowo nieduża. Dotyczy to zarówno badanych organów (25. pozycja), jak i szkół (23.–26. pozycja w zależności od typu nauczanych przedmiotów). Jednocześnie jest to zawód, w którego przypadku organy relatywnie często

⁷ W 2023 roku nauczany był w 156 szkołach.

przewidują spadek dostępności nauczycieli (3. pozycja), przy bardzo często deklarowanej chęci uruchomienia nauczania w tym zawodzie w prowadzonych szkołach (4. pozycja). Analogicznie szkoły wykazywały duże zainteresowanie w tym zakresie (1. pozycja w technikach). Podobne wnioski płyną ze zrealizowanych badań jakościowych.

10. **Technik logistyk** – był relatywnie często wskazywany jako zawód, w którym występują aktualnie braki kadrowe (11. pozycja) oraz w którym organy prowadzące przewidują dalszy spadek dostępności nauczycieli w perspektywie najbliższych 3 lat (16. pozycja). Na aktualnie występujące oraz prawdopodobne przyszłe braki w tym zakresie zwracali uwagę również przedstawiciele szkół. Zawód ten jednocześnie nie był przez organy wymieniany zbyt często, jeśli chodzi o chęć jego uruchomienia (70. pozycja). Nieco inaczej wyglądała w tym przypadku sytuacja w badanych szkołach, które były dużo bardziej skłonne do włączenia go do oferty (8. pozycja w technikach). Zasadność rozwoju kadr w tym zawodzie wynika również z przeprowadzonych badań jakościowych.
11. **Technik automatyk** – zdaniem przedstawicieli szkół nauczających zawodu technik automatyk, w roku szkolnym 2024/2025 jest bardzo duże prawdopodobieństwo (3. pozycja) zbyt małej liczby nauczycieli praktycznej nauki zawodu i nieco mniejsze w przypadku nauczycieli teoretycznej nauki zawodu (9. pozycja). Jednocześnie organy prowadzące przewidują, że w okresie najbliższych 3 lat nastąpi spadek dostępności nauczycieli tego zawodu. Zawód ten jest na podium (3. pozycja) jako ten, który szkoły chciałyby wprowadzić w przypadku braku ograniczeń kadrowych czy infrastrukturalnych. Potwierdzeniem potrzeby uruchomienia studiów podyplomowych w tym zawodzie są również wyniki badań jakościowych (10. pozycja).
12. **Technik pojazdów samochodowych/mechanik pojazdów samochodowych** – zawody te traktowane są łącznie, ponieważ w znacznej mierze kwalifikacje, jakie dają, są zbieżne. Charakteryzują je duże braki kadrowe w roku szkolnym 2024/2025, które przewidują zarówno organy prowadzące (technik – pozycja 8., mechanik – pozycja 5.), jak i szkoły w skali kraju (nauczyciele praktycznej nauki zawodu: dla technika – pozycja 11., dla mechanika – pozycja 16.; nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych: dla technika – pozycja 10., dla mechanika – pozycja 12.). Ponadto zarówno organy (pozycje dla technika – 9. i mechanika – 13.), jak i szkoły (nauczyciele praktycznej nauki zawodu dla technika – pozycja 7., dla mechanika – 4.; nauczyciele teoretycznych przedmiotów zawodowych dla technika – pozycja 8., dla mechanika – 5.) prognozują spadek dostępności nauczycieli tych zawodów w najbliższych 3 latach. Zawody te zyskały także mocną 5. pozycję w wyniku przeprowadzonych badań jakościowych.

13. **Technik elektronik** – braki kadrowe dla tego zawodu w roku szkolnym 2024/2025 (pozycja 9.), jak i obawy związane ze spadkiem dostępności nauczycieli tego zawodu w okresie najbliższych 3 lat (pozycja 12.) zgłaszały przede wszystkim organy prowadzące szkoły. Przedstawione dane ilościowe znajdują potwierdzenie w wynikach badań jakościowych, gdzie zawód technik elektronik zajął wysoką 8. pozycję na liście zawodów, dla których rekomenduje się uruchomienie studiów podyplomowych.
14. **Technik robotyk** – organy prowadzące szkoły wskazały, że w okresie najbliższych 3 lat może nastąpić spadek dostępności nauczycieli zawodu dla przedmiotu technika robotyka (pozycja 11.). Jednocześnie podmioty te chętnie wprowadziłyby ten zawód wówczas, gdyby nie miały ograniczeń kadrowych czy infrastrukturalnych (pozycja 16.). Wysoką, bo 9. pozycję, zawód ten zajmuje na liście będącej efektem wyników badań jakościowych.
15. **Technik energetyk** – potrzebę wprowadzenia tego zawodu dostrzegły organy prowadzące szkoły, wskazując go na wysokiej pozycji (19.) jako zawód, który chciałyby wprowadzić w przypadku braku ograniczeń kadrowych czy infrastrukturalnych. Podobnie materiał, jaki zgromadzono w badaniach jakościowych, świadczy o tym (pozycja 15.), że dla tego zawodu powinno być rekomendowane uruchomienie studiów podyplomowych.